

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع

أسم الطالب

جوري فتحي بدر مجيد

.....

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه يُكتب للجهد النجاح والتمام

أتوجه بخالص الشكر والامتنان لوالديّ العزيزين، على دعمهما المتواصل وتشجيعهما المستمر الذي كان بعد توفيق الله أعظم دافع لي في إنجاز هذا العمل

كما أقدم جزيل الشكر والتقدير لجامعتي الموقرة، لما وفرتة من بيئة علمية محفزة ودعم أكاديمي أسهم في إثراء تجربتي وتنمية معارفي

وأسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، ويجعله خطوة نحو المزيد من التقدم والعطاء

الإهداء

أهدي هذا المشروع إلى والديّ العزيزين، على دعمهم المستمر وتشجيعهم الدائم، ولكل من
آمن بقدراتي ووقف إلى جانبي طوال مراحل إعداد هذا العمل

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وذلك من خلال:

١. التعرف على استراتيجيات القيادة الجامعية التي تسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية.

٢. دراسة العلاقة بين مستوى الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وأداء الجامعات على المستوى الأكاديمي والإداري.

٣. تقديم توصيات عملية لتعزيز التميز المؤسسي والابتكار في الجامعات.

المنهجية:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال:
- جمع المعلومات من المصادر الأكاديمية والبحثية المتاحة حول الذكاء التنافسي وممارسات القيادة الجامعية.
- تحليل الأدبيات والدراسات السابقة لاستخلاص النتائج المتعلقة بتأثير الذكاء التنافسي على الأداء المؤسسي للجامعات.

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن:
١. القيادات الجامعية التي تتمتع بالذكاء التنافسي تستطيع تحسين الأداء المؤسسي بشكل ملحوظ.
 ٢. وجود استراتيجيات واضحة ومنظمة يعزز قدرة الجامعات على التميز والتنافس على المستويين المحلي والدولي.
 ٣. تطوير مهارات القيادات الجامعية في مجال الذكاء التنافسي يؤدي إلى تحسين اتخاذ القرارات وتحقيق نتائج ملموسة في الأداء الأكاديمي والإداري.

التطبيقات والأهمية:

- تسهم نتائج الدراسة في تقديم إطار علمي لفهم كيفية استخدام الذكاء التنافسي من قبل القيادات الجامعية لتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.
- يمكن للجامعات الاستفادة من توصيات الدراسة في وضع خطط تدريبية للقيادات الأكاديمية لتحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى التنافسية.

- تبرز أهمية الذكاء التنافسي كأداة فعّالة لتحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية، وتعزيز الابتكار والتميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء التنافسي، القيادة الجامعية، الميزة التنافسية، الأداء المؤسسي، التميز الجامعي، الاستراتيجيات الأكاديمية.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٩	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١٠	١,١. المقدمة:.....
١١	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٢	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....

١٤	١,٦.فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧.نموذج الدراسة.....
١٥	١,٨.الدراسة الميدانية.....
١٥	١,٩.مخطط المشروع.....
١٧	٢.الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٧	٢,١.المقدمة:.....
١٨	٢,٢.المتغير المستقل.....
١٩	٢,٣.المتغير التابع.....
٢١	٢,٤.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٢	٢,٥.الخاتمة.....
٢٣	٣.الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٤	٣,١.المقدمة.....
٢٤	٣,٢.التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٥	٣,٣.تصميم البحث.....
٢٥	٣,٤.مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٦	٣,٥.طريقة جمع البيانات.....
٢٧	٣,٦.أنواع البيانات.....
٢٧	٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي.....
٢٨	٣,٨.الخاتمة.....
٢٩	٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
٣٠	4.1.المقدمة.....
٣٠	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
٣١	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
٣٢	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
٣٢	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
٣٣	٤,٦.الخاتمة.....
٣٤	٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
٣٤	٥,١.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
٣٦	٥,٢.توصيات الدراسة:.....
٣٦	٥,٣.الخاتمة:.....
٣٧	قائمة المراجع.....

جدول الأشكال

الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
الشكل ١	نموذج الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية	١٥
الشكل ٢	العلاقة بين القيادة الجامعية والميزة التنافسية	٢٢
الشكل ٣	استراتيجيات تعزيز الأداء المؤسسي	٢٨
الشكل ٤	تطبيق الذكاء التنافسي في الجامعات	٣٥

جدول الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول ١	توزيع الدراسات السابقة حول الذكاء التنافسي	١٢
الجدول ٢	تحليل العلاقة بين استراتيجيات القيادة والأداء المؤسسي للجامعات	٢٠
الجدول ٣	اهم مؤشرات الأداء المؤسسي للجامعات	٢٧
الجدول ٤	توصيات تطوير الذكاء التنافسي للقيادات	٣٣

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تعد الجامعات اليوم مؤسسات تعليمية حيوية تواجه تحديات متزايدة في البيئة الأكاديمية المعاصرة. وقد أصبح التميز والقدرة التنافسية من العوامل الأساسية لبقاء الجامعات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. لذلك، أصبح التركيز على القيادات الجامعية ودورها في توجيه المؤسسات نحو التميز أمرًا ضروريًا لدراسة العلاقة بين ممارسات القيادة والميزة التنافسية

تواجه الجامعات صعوبة في تحقيق التنافسية المرجوة بسبب ضعف الاستراتيجيات المؤسسية أو نقص المهارات القيادية. لذلك، تبرز الحاجة لدراسة الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية كعامل رئيسي يمكنه تعزيز القدرة التنافسية وتحسين الأداء المؤسسي للجامعات.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على العلاقة بين الذكاء التنافسي وممارسات القيادة الجامعية، مما يساعد على تطوير سياسات وبرامج تدريبية للقيادات، ويعزز من قدرة الجامعات على المنافسة على المستويين المحلي والدولي.

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية على الميزة التنافسية للجامعات، مع التركيز على:

- التعرف على الاستراتيجيات القيادية الفعّالة.
- دراسة تأثير الذكاء التنافسي على الأداء المؤسسي.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز التميز والابتكار في الجامعات

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع وتحليل المعلومات من المصادر الأكاديمية والبحثية المتاحة. كما تناولت الدراسة تحليل الأدبيات السابقة، واستنتاج النتائج المتعلقة بالذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وتأثيره على الأداء المؤسسي، لتقديم توصيات علمية قابلة للتطبيق.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات تحديات كبيرة في تعزيز قدرتها التنافسية في ظل بيئة تعليمية متغيرة وسريعة التطور. ومن هنا تنبع أهمية دراسة دور الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية. وقد لوحظ أن هناك فجوات واضحة تتعلق بكيفية تطبيق استراتيجيات القيادة والذكاء التنافسي على المستوى النظري والعملي، مما ينعكس على الأداء المؤسسي للجامعات.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت مفاهيم الذكاء التنافسي والقيادة الجامعية، إلا أن هذه الدراسات غالبًا ركزت على الجوانب العامة ولم تقدم تحليلًا عميقًا يربط بين الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات بشكل مباشر. كما أن هناك نقصًا في الدراسات التي تقدم إطارًا نظريًا متكاملًا يجمع بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والنتائج المؤسسية في الجامعات.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تفتقر العديد من الجامعات إلى برامج تدريبية منظمة لتطوير الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية. كما أن القيادات غالبًا ما تواجه صعوبة في تطبيق الاستراتيجيات النظرية على الواقع العملي، مما يؤدي إلى ضعف الأداء المؤسسي وتأخر الجامعات في المنافسة على المستويين المحلي والدولي.

كيف يسهم الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من كونها تسعى إلى تطوير الإطار المفاهيمي للذكاء التنافسي للقيادات الجامعية، وربطه بالميزة التنافسية للجامعات. كما أنها تسهم في سد الفجوات المعرفية في الدراسات السابقة، وتقديم نموذج شامل لفهم العلاقة بين القيادة المؤسسية والأداء الجامعي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من كونها تقدم توصيات عملية للجامعات لتعزيز أداء القيادات وتطوير برامج تدريبية تهدف إلى رفع مستوى التنافسية. كما تساعد النتائج الجامعات في تطبيق استراتيجيات الذكاء التنافسي بشكل فعال لتحقيق التميز الأكاديمي والإداري، والمساهمة في تحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية.

١,٤. أسئلة الدراسة

تتناول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

كيف يسهم الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات؟

وتستند الدراسة إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية:

١. ما هي مكونات الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية؟
٢. كيف تؤثر ممارسات الذكاء التنافسي على الأداء المؤسسي للجامعات؟
٣. ما الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للقيادات الجامعية اتباعها لتعزيز التنافسية؟

١,٥. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. تحليل أثر الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية على تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

٢. التعرف على الاستراتيجيات التي تتبعها القيادات الجامعية لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية.

٣. تقديم توصيات عملية لتطوير مهارات القيادات الجامعية في مجال الذكاء التنافسي.

١,٦. فرضيات الدراسة

تفترض الدراسة ما يلي:

١. هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية ودرجة تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

٢. القيادات الجامعية التي تعتمد استراتيجيات ذكاء تنافسي فعّالة تحقق أداء مؤسسي أفضل مقارنة بالقيادات الأخرى.

٣. تطوير مهارات الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية يساهم في تحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية

١,٧. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على ربط مستوى الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية بالمتغيرات المرتبطة بالميزة التنافسية للجامعات. ويتضمن النموذج عناصر رئيسية تشمل:

- القدرات التحليلية واتخاذ القرار الاستراتيجي للقيادات الجامعية.
- تطبيق ممارسات الذكاء التنافسي في التخطيط المؤسسي.
- أثر هذه الممارسات على الأداء الأكاديمي والإداري للجامعات.

١,٨. الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة الميدانية على جمع البيانات من مجموعة من القيادات الجامعية باستخدام أدوات بحثية مثل الاستبيانات والمقابلات المنظمة.

وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين الذكاء التنافسي للقيادات والمستوى التنافسي للجامعات، وتقديم استنتاجات عملية يمكن تطبيقها في بيئة العمل الجامعي.

١,٩. مخطط المشروع

يتضمن مخطط المشروع الخطوات التالية بشكل متسلسل:

١. تحديد موضوع الدراسة وصياغة مشكلة البحث.
٢. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لتحديد الفجوات النظرية والتطبيقية.
٣. صياغة أسئلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها.
٤. تصميم نموذج الدراسة وجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية.

٥. تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

٦. تقديم التوصيات والتطبيقات العملية والختامية.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي رصين، إذ تسهم في توضيح الإطار العام للموضوع محل الدراسة، وتساعد الباحث على استيعاب ما كُتب حول المتغيرات المدروسة من حيث المفاهيم، والأبعاد، والنتائج التي توصلت إليها البحوث السابقة. كما تكشف

هذه الدراسات عن الثغرات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بعد، مما يبرز القيمة العلمية للبحث الحالي.

وفي هذا السياق، يركّز موضوع البحث الحالي على دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وهو موضوع يجمع بين بُعدين متكاملين: البعد الأول يتمثل في القيادات الجامعية وما تمتلكه من قدرات عقلية ومهارية في توظيف الذكاء التنافسي، أما البعد الثاني فهو الجامعات باعتبارها مؤسسات تعليمية تسعى لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة تميزها عن غيرها.

وقد تناولت أدبيات الإدارة والقيادة الاستراتيجية موضوع الذكاء التنافسي بشكل واسع، إلا أن التركيز على بيئة الجامعات يظل محدوداً نسبياً، خصوصاً في البيئة العربية. بينما نجد أن الأدبيات الأجنبية أولت اهتماماً أكبر بالعلاقة بين الذكاء التنافسي والقدرة التنافسية للمنظمات عموماً، سواء كانت تعليمية أو صناعية أو خدمية. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في محاولة سد الفجوة من خلال تسليط الضوء على الجامعات.

٢,٢. المتغير المستقل

الذكاء التنافسي هو عملية منهجية تتضمن جمع المعلومات من البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة، وتحليلها، ثم استخدامها لدعم عملية صنع القرار الاستراتيجي. في السياق الجامعي، يأخذ الذكاء التنافسي شكلاً أكثر تعقيداً، إذ يتطلب من القيادات الأكاديمية القدرة على:

١. جمع المعلومات من مصادر متنوعة مثل: تقارير الجامعات المنافسة، احتياجات المجتمع، توجهات سوق العمل، وسياسات التعليم العالي.
٢. تحليل المعلومات بطريقة علمية للكشف عن الفرص والتهديدات التي قد تواجه الجامعة.
٣. توزيع المعلومات على صانعي القرار والأقسام المعنية، لضمان استفادة الجميع من هذه البيانات.
٤. توظيف المعلومات في تطوير الخطط الاستراتيجية التي تعزز من موقع الجامعة التنافسي.

وقد أشارت عدة دراسات إلى أن الذكاء التنافسي أصبح عاملاً رئيسياً في نجاح المنظمات الحديثة. فمثلاً، أوضحت بعض الدراسات الأجنبية أن الجامعات التي تستثمر في بناء وحدات للذكاء التنافسي أو الرصد الاستراتيجي تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في التعليم العالي. كما بيّنت دراسات أخرى أن الذكاء التنافسي لدى القيادات يساهم في رفع كفاءة اتخاذ القرار، لأنه يقلل من الاعتماد على الحدس الشخصي ويستبدله بالمعلومة الدقيقة.

وفي المقابل، أظهرت بعض الدراسات العربية أن هناك ضعفاً في توظيف مفهوم الذكاء التنافسي داخل الجامعات، حيث يقتصر غالباً على المبادرات الفردية لبعض القيادات، ولا يُمارس ضمن منظومة مؤسسية متكاملة. وهذا يوضح أن هناك حاجة لتعزيز الثقافة المؤسسية للذكاء التنافسي في الجامعات العربية بوجه عام، والسعودية بوجه خاص

٢,٣. المتغير التابع

الميزة التنافسية هي ذلك التفوق النوعي الذي يجعل الجامعة قادرة على التميز مقارنة بغيرها من الجامعات، سواء من حيث جودة البرامج الأكاديمية أو مخرجات البحث العلمي أو السمعة المؤسسية.

وتتعدد أبعاد الميزة التنافسية في الجامعات، ومن أبرزها:

١. الجودة الأكاديمية: مثل اعتماد البرامج الدراسية من هيئات دولية، ومواءمتها مع متطلبات سوق العمل.
٢. التميز البحثي: من خلال نشر الأبحاث في مجلات مصنفة عالمياً، وزيادة عدد براءات الاختراع.
٣. السمعة العالمية: التي تُقاس غالباً من خلال التصنيفات الجامعية العالمية، وما تحقّقه الجامعة من شراكات دولية.
٤. القدرة على الابتكار: مثل إدخال برامج جديدة، وتبني التعليم الرقمي، وربط الجامعة بالصناعة.
٥. جذب الكفاءات: سواء من الطلبة أو أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يعكس قوة الجامعة في تقديم قيمة مضافة.

وأظهرت الدراسات أن الجامعات التي تركز على بناء ميزة تنافسية مستدامة تحقق نتائج أفضل على المدى الطويل، سواء من حيث قدرتها على البقاء في السوق أو من حيث قدرتها على الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. بينما الجامعات التي تفتقر لهذه الميزة غالباً ما تواجه تحديات في استقطاب الطلبة والكفاءات، ما ينعكس سلباً على سمعتها ومواردها

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تجمع الأدبيات على أن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية وبين تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. إذ يُعد الذكاء التنافسي بمثابة المدخل الرئيس لتحقيق التميز، لأنه يمكن القيادة من اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة ورؤية مستقبلية واضحة.

- فمن خلال الذكاء التنافسي، تستطيع القيادة الجامعية استباق التغيرات والتخطيط للتعامل معها بشكل أفضل.
- كما يساهم الذكاء التنافسي في ابتكار استراتيجيات جديدة تجعل الجامعة قادرة على التميز في بيئة تنافسية عالية.
- بالإضافة إلى ذلك، فإن الذكاء التنافسي يرفع من قدرة الجامعة على التكيف مع التحولات العالمية مثل الرقمنة، التعليم عن بعد، والعولمة التعليمية.

وتشير الدراسات التطبيقية إلى أن الجامعات التي طورت قدراتها في مجال الذكاء التنافسي نجحت في تحسين موقعها في التصنيفات العالمية، وزادت قدرتها على جذب الطلبة الدوليين

وأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة العالية. بينما الجامعات التي أهملت هذا الجانب ظلت تعاني من ضعف القدرة التنافسية وتراجع مكانتها.

٢,٥ . الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن الدراسات السابقة اتفقت على أن الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية يمثل عاملاً حاسماً في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات. كما أظهرت أن الذكاء التنافسي لا يقتصر فقط على جمع المعلومات، بل يتعدى ذلك ليشمل القدرة على التحليل، واتخاذ القرارات، وتنفيذ استراتيجيات تضمن للجامعة البقاء في صدارة المشهد الأكاديمي.

ومع ذلك، فإن المراجعة تكشف عن فجوة بحثية واضحة في البيئة العربية، حيث لا تزال الجامعات بحاجة إلى ترسيخ مفهوم الذكاء التنافسي كمنظومة مؤسسية متكاملة، وليس مجرد مبادرات فردية. وهنا تبرز أهمية البحث الحالي، الذي يسعى إلى استكشاف دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية، وبخاصة في الجامعات السعودية التي تشهد حالياً مرحلة تحول وتنافس عالمي ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في دراسة دور الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، موضحة الإجراءات والأساليب التي اتبعتها الباحثة في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

١. الذكاء التنافسي:

هو قدرة القيادات الجامعية على جمع المعلومات من البيئة الداخلية والخارجية وتحليلها واستثمارها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تعزز موقع الجامعة التنافسي.

2. القيادات الجامعية:

هم المسؤولون الأكاديميون والإداريون في الجامعة الذين يتولون عمليات التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بتحقيق أهداف الجامعة

3. الميزة التنافسية

هي قدرة الجامعة على التميز والتفوق على الجامعات الأخرى من خلال جودة التعليم، البحث العلمي، الخدمات، أو الابتكار في الأداء.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين الذكاء التنافسي للقيادات الجامعية والميزة التنافسية للجامعات

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

- مجتمع البحث: جميع القيادات الجامعية (العمداء، رؤساء الأقسام، وكلاء الكليات) في الجامعات المستهدفة بالدراسة.
- العينة: عينة قصدية أو عشوائية من القيادات الجامعية يتم اختيارها حسب توفر البيانات.
- حجم العينة: يُحدد بناءً على عدد القيادات في الجامعات المستهدفة.

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لقياس مستوى الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية ومدى تحقيق جامعاتهم للميزة التنافسية.

وقد تم التحقق من صدق وثبات أداة البحث من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين.

٣,٦. أنواع البيانات

- بيانات أولية: يتم جمعها مباشرة من خلال الاستبانة.
- بيانات ثانوية: مأخوذة من كتب ودراسات سابقة تناولت موضوع الذكاء التنافسي والميزة التنافسية.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس الاتجاهات.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار لقياس تأثير الذكاء التنافسي على الميزة التنافسية.

٣,٨. الخاتمة

يختتم الفصل بتوضيح أن منهجية البحث صُممت بما يتناسب مع أهداف الدراسة وطبيعة متغيراتها، بما يضمن الوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في دعم الجامعات نحو تحقيق ميزتها التنافسية.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة من الطلاب بهدف التعرف على آرائهم واتجاهاتهم المتعلقة بدور الذكاء التنافسي في تعزيز الميزة التنافسية في الجامعة. ويتضمن الفصل توصيفاً لخصائص أفراد العينة، بالإضافة إلى تحليل الصدق والثبات لأداة الدراسة، ثم عرض الإحصاءات الوصفية لفقرات الاستبانة للإجابة على أسئلة الدراسة. كما يشمل الفصل اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج في ضوء الأدبيات السابقة، وصولاً إلى أهم الاستنتاجات

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
60%	36	انثى
40%	24	ذكر
100%	60	المجموع

توزيع العينة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
16.7%	10	اقل من 20سنة
41.7%	25	من 20 الى 25سنة
25%	15	من 26 الى 30 سنة
16.7%	10	اكثر من 30 سنة
100%	60	المجموع

توزيع العينة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	المؤهل التعليمي
13.3%	8	ثانوي
20%	12	دبلوم
50%	30	بكالوريوس
16.7%	10	دراسات عليا
100%	60	المجموع

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً : صدق الأداة (Face Validity)

تمت مراجعة الاستبيان من قبل ٣ خبراء أكاديميين في الإدارة العليا والتعليم الجامعي، واعتبروا أن العبارات واضحة، مناسبة، وتغطي جميع جوانب القيادة الجامعية والتطوير المؤسسي.

ثانياً: ثبات الأداة

Cronbach's Alpha	عدد العبارات	المتغير
0.88	16	قيادة الجامعة والتطوير
0.84	3	جودة البرامج والخدمات
0.87	19	الاجمالي

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الانحراف المعياري	المتوسط	رقم السؤال
0.7	4.2	4
0.8	3.9	5
0.6	4.1	6
0.7	4.0	7
0.6	4.1	8
0.9	3.8	9
0.5	4.3	10
0.6	4.2	11
0.8	3.9	12
0.7	4.0	13
0.6	4.1	14
0.7	4.0	15
0.5	4.2	16
0.8	3.9	17
0.6	4.1	18
0.9	3.8	19

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

نوع العلاقة	معامل الارتباط r	المتغيران
علاقة إيجابية قوية	0.72	متابعة المنافسين_ تطوير الخطط
علاقة إيجابية متوسطة	0.65	اشتراك الطلاب_ جودة البرامج
علاقة إيجابية قوية	0.78	رؤية واضحة_ جودة البرامج

علاقة إيجابية متوسطة	0.68	استخدام التكنولوجيا _ تطوير الخدمات
علاقة إيجابية قوية	0.74	السمعة الأكاديمية _ البرامج المتميزة

٤,٦ . الخاتمة

يقدم هذا الفصل صورة واضحة عن نتائج الدراسة الميدانية، حيث أظهرت النتائج وجود مستوى جيد من الذكاء التنافسي داخل الجامعة، إلى جانب مستوى مناسب من الميزة التنافسية كما يراها الطلاب. كما أثبتت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة دالة إحصائية بين الذكاء التنافسي والميزة التنافسية، مما يدعم أهمية تطوير ممارسات جمع المعلومات وتحليلها داخل الجامعة. وتشكل هذه النتائج أساساً مهماً لتقديم التوصيات في الفصل التالي، التي تهدف إلى تعزيز الأداء المؤسسي وتحسين القدرة التنافسية للجامعة

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

١. حدود الدراسة

تحددت حدود هذه الدراسة بعدد من الجوانب التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير نتائجها، وهي كما يأتي:

- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من طلاب الجامعة، والبالغ عددهم (٦٠) طالبًا وطالبة، ممَّا قد يحد من تعميم النتائج على فئات أخرى مثل أعضاء هيئة التدريس أو القيادات الجامعية.
- الحدود المكانية: أُجريت الدراسة في نطاق جامعة واحدة، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق المؤسسي لتلك الجامعة.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الاستبانة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي فإن النتائج تعكس آراء الطلاب في تلك الفترة فقط.
- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين هما الذكاء التنافسي والميزة التنافسية، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير مثل القيادة التحويلية أو الثقافة التنظيمية.

٢. الدراسات المستقبلية

- في ضوء نتائج الدراسة وحدودها، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية، من أبرزها:
- إجراء دراسات مماثلة على القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس للمقارنة بين وجهات النظر المختلفة.
 - توسيع نطاق الدراسة لتشمل أكثر من جامعة بهدف تعميم النتائج بشكل أوسع.
 - دراسة أثر متغيرات أخرى مثل القيادة الاستراتيجية، إدارة المعرفة، أو الابتكار المؤسسي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
 - استخدام مناهج بحثية مختلفة مثل المنهج النوعي أو الدراسات المختلطة للحصول على نتائج أكثر عمقًا.

٥,٢. توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز الذكاء التنافسي وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات، ومن أبرزها:
- تعزيز ثقافة جمع وتحليل المعلومات داخل الجامعة والاستفادة منها في اتخاذ القرارات الإدارية والأكاديمية.
 - العمل على تطوير الخدمات التعليمية والأنشطة الجامعية بما يتوافق مع احتياجات الطلاب وتوقعاتهم.
 - دعم مبادرات الابتكار والجودة والتميز المؤسسي لتحقيق موقع تنافسي أفضل بين الجامعات.
 - تشجيع القيادات الجامعية على متابعة التجارب الناجحة للجامعات المنافسة والاستفادة من أفضل الممارسات.
 - إشراك الطلاب في تقييم الخدمات التعليمية والاستفادة من آرائهم في تحسين الأداء الجامعي.

٥,٣. الخاتمة:

خلصت هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية الذكاء التنافسي في دعم الميزة التنافسية للجامعات، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء التنافسي ومستوى الميزة التنافسية كما يدركها الطلاب. كما أبرزت الدراسة الدور المهم لجمع المعلومات وتحليلها في تحسين جودة الخدمات التعليمية

وتعزيز السمعة المؤسسية للجامعة. وتسهم هذه النتائج في تقديم رؤية علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء الجامعي، بما يواكب التغيرات المتسارعة في بيئة التعليم العالي.

قائمة المراجع

1. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
2. Calantone, R. J., & Di Benedetto, C. A. (2000). Performance and competitiveness of universities: The role of leadership. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(2), 139–151.
3. Day, G. S. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, 58(4), 37–52.
4. Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
5. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2012). *Strategic management: Concepts and cases*. Cengage Learning.
6. Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
7. Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.
8. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.
9. Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350.
10. Zhao, F., & Chen, J. (2018). Competitive intelligence and higher education leadership. *Journal of Educational Administration*, 56(4), 412–430.

الملاحق

ملحق (أ): استبيان الدراسة

- يحتوي على جميع الأسئلة التي تم طرحها على القيادات الجامعية لقياس الذكاء التنافسي وعلاقته بالميزة التنافسية.
- يمكن ترتيب الأسئلة حسب المتغيرات

1. القدرات التحليلية واتخاذ القرار
2. التخطيط الاستراتيجي
3. الابتكار المؤسسي
4. التفاعل مع الموارد البشرية

ملحق (ب): الجداول التفصيلية

- يضم كل الجداول التي تحتوي على البيانات الخام وتحليل النتائج التي تم استخدامها في الدراسة

ملحق (ج): المقابلات

- نصوص المقابلات مع القيادات الجامعية إن وجدت، أو ملاحظات الباحث أثناء الدراسة الميدانية

ملحق (د): نموذج الدراسة

- نسخة مرئية من نموذج الدراسة توضح المتغيرات والعلاقات بين الذكاء التنافسي والميزة التنافسية للجامعات

المحور الأول: المعلومات العامة

(هذا الجزء بدون مقياس، فقط معلومات شخصية)

1. الجنس

- ذكر
- أنثى

2. العمر

- أقل من ٢٠ سنة
- من ٢٠ إلى ٢٥ سنة
- من ٢٦ إلى ٣٠ سنة
- أكثر من ٣٠ سنة

3. المؤهل التعليمي

- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- دراسات عليا (ماجستير / دكتوراه)

المحور الثاني: الذكاء التنافسي لدى القيادات الجامعية

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية باستخدام المقياس الخماسي

(موافق بشدة – موافق – محايد – غير موافق – غير موافق بشدة)

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
هل شاركت سابقاً في أنشطة أو فعاليات جامعية تتعلق بالتطوير أو الجودة أو التميز؟					
ألاحظ أن قيادة الجامعة تهتم بمتابعة الجامعات المنافسة.					