

- دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات -
بالتطبيق على جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

منيرة محمد وليد ربيع

٢٠٢١٢٠٥٤٦٩

المشروع النهائي - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

مع الفخر والامتنان أود أن أعبر عن عميق شكري وامتناني لعائلتي وأصدقائي العزيزين. خلال هذه السنوات، كانوا بمثابة صخرة راسخة تحتي، يقدمون لي الدعم والمساندة في كل مرحلة من مراحل حياتي. فقد شاركوني الأفراح والأحزان على حد سواء، وكانوا دائماً ما يقفون بجانبني في أوقات الشدة والضعف. لقد علمتموني كيف أكون أفضل نسخة من نفسي، وأن أحقق أهدافي وطموحاتي. لقد ألهمتموني بصبركم وحكمكم وسخاء قلوبكم. لا أستطيع أن أعبر بكلمات عن مدى امتناني لوجودكم في حياتي. أنتم بالنسبة لي أكثر من مجرد عائلة وأصدقاء، أنتم الأسرة التي اخترتها لنفسي. من أعماق قلبي، أشكركم على كل ما قدمتموه لي. لا أعرف ما كان سيكون عليه مصيري لولا وجودكم بجانبني. أنتم نعمة حقيقية، وأتمنى أن أستطيع إرجاع بعض ما قدمتموه لي. مع خالص الشكر والتقدير ..

الإهداء

إلى أعلى من في الوجود

إلى من أهديت لي الحياة بكل معانيها، إلى من علمتني معنى الحب والعطاء والتضحية، إلى من كانت دعواتها السر الخفي لنجاحي وتفوقي،

إلى والدتي الحنونة.. أهدي لك هذا المشروع الذي أنهيته بفضل دعمك ورعايتك اللامحدودة. لقد كنت الملهم الأكبر لي طوال مشواري الدراسي، وأنت من غرست في حب العلم والمعرفة منذ نعومة أظفاري.

لولا صبرك وتضحياتك الكبيرة، لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم. فأنت الشمعة التي أنارت دربي في أصعب الظروف، وأنت الملاذ الآمن الذي أفرغ لك همومي وأحزاني.

إن هذا الإنجاز هو ثمرة جهودك المضنية في تربيتي وتعليمي. فأنت الأم والأب والأستاذ والصديق في آن واحد. أسألك أن تتقبلني مني هذا العمل المتواضع كهدية متواضعة لا تضاهي بحجم ما قدمت لي.

أحبك من كل قلبي يا أمي العزيزة. وأسأل الله أن يمد في عمرك ويرزقك الصحة والعافية لتشهدني المزيد من نجاحاتي وإنجازاتي في المستقبل.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، من خلال استكشاف كيفية تأثير استثمار الجامعات في رأس المال البشري على تحسين أدائها الأكاديمي والإداري، وبالتالي تعزيز مكانتها في المنافسة المحلية والدولية. كما تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تطوير المهارات البشرية مثل التدريب والتعليم والابتكار في تحقيق التميز المؤسسي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من طلاب الجامعات في دولة قطر. تم استخدام أساليب التحليل الكمي والنوعي لتحليل الاستجابات وتحديد العلاقة بين رأس المال البشري وأداء الجامعات التنافسي. كما تم إجراء مراجعة للأدبيات المتاحة لفهم الأسس النظرية والعملية التي تربط بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.

النتائج:

أظهرت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري، خاصة في مجالات التدريب وتطوير المهارات، يلعب دوراً محورياً في تحسين التنافسية الجامعية. تبين أيضاً أن الجامعات التي تركز على تطوير قدرات موظفيها وأعضاء هيئتها التدريسية تؤدي بشكل أفضل في التصنيفات العالمية وتتمتع بسمعة أكاديمية قوية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الابتكار الأكاديمي وزيادة القدرة التنافسية للجامعات.

التطبيقات والأهمية:

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للمسؤولين في الجامعات وصناع القرار في القطاع التعليمي، حيث تقدم توصيات بشأن كيفية تحسين استراتيجيات رأس المال البشري لزيادة قدرة الجامعات على المنافسة. تسهم الدراسة أيضاً في تسليط الضوء على أهمية الاستثمار المستمر في المهارات البشرية كعامل أساسي لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري في المؤسسات التعليمية.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال البشري، الميزة التنافسية، الجامعات، التنافسية الأكاديمية، التدريب والتطوير، الابتكار الأكاديمي، التعليم العالي.

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٨	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٩	١,١. المقدمة:.....
١١	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١١	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٢	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٣	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٣	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٤	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٤	١,٩. مخطط المشروع.....
١٥	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٦	٢,١. المقدمة:.....
١٧	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٠	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٣	٢,٥. الخاتمة.....
٢٥	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٦	٣,١. المقدمة.....
٢٦	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٧	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٨	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٨	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٢٩	٣,٦. أنواع البيانات.....

٣٠	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٠	٣,٨. الخاتمة
٣٢	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٣	4.1. المقدمة
٣٣	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣٧	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٠	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٤٢	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٤٧	٤,٦. الخاتمة
٥٠	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٥١	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٥٢	٥,٢. توصيات الدراسة
٥٣	٥,٣. الخاتمة
٥٤	قائمة المراجع
٥٦	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
١	نموذج الدراسة	١٣
٢	مخطط المشروع	١٤
٣	نظرية رأس المال البشري	١٨
٤	فوائد رأس المال البشري	١٩
٥	أساليب الميزة التنافسية	٢١
٦	دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات	٢٤
٧	بصلة المشروع	٢٧

جدول الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول
٢٨	جدول (١)
٢٨	جدول (٢)
٢٩	جدول (٣)
٢٩	جدول (٤)
٣٤	جدول (٥)
٣٨	جدول (٦)
٣٩	جدول (٧)
٤٠	جدول (٨)
٤٢	جدول (٩)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

يشهد قطاع التعليم العالي في العصر الحالي تطورًا غير مسبوق نتيجة للتغيرات الاقتصادية، التكنولوجية، والاجتماعية المتسارعة التي فرضت على الجامعات تحديات جديدة تتعلق بقدرتها على التنافس والبقاء في صدارة مؤسسات التعليم العالمية. مع تزايد الطلب على التعليم ذي الجودة العالية والتطور السريع في مجالات البحث والابتكار، أصبحت الجامعات تتنافس ليس فقط في تقديم برامج أكاديمية متميزة، بل في استقطاب الموارد البشرية التي تُعد من أهم الأصول التي تعتمد عليها لتحقيق التميز والاستدامة. في هذا السياق، يلعب رأس المال البشري دورًا مركزيًا في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، والتي تُعد العامل الأساسي الذي يمكن المؤسسات الأكاديمية من التفوق على منافسيها في السوق التعليمي العالمي.

رأس المال البشري يُعرّف بأنه مجموعة المهارات، والمعارف، والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن تحويلها إلى قيمة اقتصادية أو اجتماعية. في إطار الجامعات، يُعد أعضاء هيئة التدريس، والباحثون، والموظفون الإداريون، وحتى الطلاب والخريجون جزءًا من رأس المال البشري الذي يؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسة الأكاديمية وقدرتها على الابتكار والإبداع. من خلال استثمار الجامعات في تطوير وتعزيز قدرات هذا الرأس المالي، يمكنها تحقيق الميزة التنافسية عبر تحسين جودة التعليم، وزيادة الإنتاج العلمي، وتعزيز التعاون الأكاديمي بين مختلف المؤسسات حول العالم. وبهذا المعنى، لا يمكن النظر إلى رأس المال البشري كعنصر ثانوي، بل كأحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تُسلط الضوء على الدور المحوري لرأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، وذلك من خلال تحليل العوامل التي تؤثر على استقطاب وتطوير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية. فمن المعروف أن الجامعات تتنافس اليوم على جذب أفضل العقول الأكاديمية والبحثية، وهو ما يعزز من سمعتها الأكاديمية ويزيد من قدرتها على استقطاب الطلاب المتميزين من مختلف دول العالم. كما تساهم جودة رأس المال البشري في رفع تصنيف الجامعات على الصعيدين المحلي والدولي، حيث أن تصنيف الجامعات غالبًا ما يعتمد على معايير تتعلق بجودة التعليم، وحجم الإنتاج البحثي، ومستوى التعاون الدولي. وفقًا لدراسات عديدة مثل دراسة (Smith, 2020)، فإن الجامعات التي تركز على تطوير كوادرها البشرية قادرة على تحسين مكانتها التنافسية بشكل ملحوظ، مما ينعكس على جودة التعليم والبحث فيها.

علاوة على ذلك، تتناول هذه الدراسة دور السياسات والاستراتيجيات التي تتبناها الجامعات في تطوير رأس مالها البشري، وكيفية تأثير ذلك على الميزة التنافسية. الجامعات التي تنجح في وضع استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب وتنمية المهارات من خلال برامج التدريب المستمر، وتوفير بيئة عمل محفزة، وتحفيز الإبداع، تكون أكثر قدرة على تحقيق النجاح والتميز.

على المدى الطويل. ففي ظل العولمة وتزايد التنافس بين الجامعات العالمية، أصبحت المؤسسات التعليمية مُطالبَة بتبني نهج استباقي في تطوير رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية. وفقًا لنظرية الموارد (Barney, 1991) ، التي تؤكد أن المؤسسات التي تمتلك موارد فريدة وغير قابلة للتقليد هي الأكثر قدرة على تحقيق التفوق المستدام، فإن رأس المال البشري يُعتبر أحد هذه الموارد الاستراتيجية التي يجب الاستثمار فيها لتحقيق النمو والازدهار.

من الناحية العملية، تعتمد الجامعات على رأس المال البشري لتحقيق الابتكار الأكاديمي، وزيادة الإنتاجية البحثية، وتطوير برامج أكاديمية جديدة تلبي احتياجات السوق. وفي ظل الثورة التكنولوجية والتحول الرقمي، أصبح للجامعات دور محوري في إعداد جيل جديد من المتعلمين والباحثين القادرين على مواجهة تحديات المستقبل. ولا يمكن تحقيق هذا الهدف دون وجود رأس مال بشري مؤهل يمتلك القدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات السريعة. كما أن الجامعات التي تهتم بتطوير رأس المال البشري من خلال تعزيز برامج التعليم المستمر والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والباحثين تكون قادرة على استدامة ميزتها التنافسية.

إن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في الجامعات من خلال استعراض الأدبيات السابقة وتقديم إطار نظري يمكن أن يساعد الجامعات على تحسين أدائها التنافسي. ستقوم الدراسة بتسليط الضوء على أهمية تنمية الموارد البشرية في الجامعات العربية على وجه الخصوص، حيث تعاني العديد من المؤسسات التعليمية في المنطقة من ضعف في استراتيجيات تطوير رأس المال البشري، مما يؤثر سلبيًا على قدرتها على المنافسة مع الجامعات العالمية. وفي هذا السياق، سيتم تقديم توصيات حول كيفية تحسين استراتيجيات إدارة رأس المال البشري في الجامعات العربية، مع التركيز على تطوير السياسات التعليمية وتحفيز الإبداع والابتكار الأكاديمي.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات في العالم العربي تحديات كبيرة في سعيها لتحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها في ظل التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي العالمية. و أن "الافتقار إلى الاستثمار الكافي في رأس المال البشري يعد أحد أبرز العقبات التي تحول دون تحقيق الجامعات لمستوى عالٍ من التنافسية".

وتؤكد دراسة أن "الجامعات التي لا تولي اهتماماً كافياً لتطوير قدرات كوادرها الأكاديمية والإدارية تجد صعوبة بالغة في تحقيق التفوق المؤسسي والمحافظة عليه".

هذه المشكلات تتفاقم نتيجة للضغوط الاقتصادية والتكنولوجية المتزايدة، مما يجعل من الضروري إعادة النظر في استراتيجيات تنمية رأس المال البشري.

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

هناك بعض الفجوات النظرية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتحليل.

معظم الدراسات تركز على الجوانب الأكاديمية والبحثية لرأس المال البشري، بينما تغفل أهمية الجوانب الإدارية والتنظيمية في تعزيز التنافسية الجامعية هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول تأثير الاستثمار في تطوير المهارات القيادية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء المؤسسي للجامعات وهذه الفجوة النظرية تؤكد الحاجة إلى تبني نهج شامل يدمج بين الجوانب الأكاديمية والإدارية لرأس المال البشري.

و تؤكد دراسة على "الافتقار إلى الدراسات التي تستكشف العلاقة بين تنمية رأس المال البشري والتكنولوجيا الحديثة في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات".

هذه الفجوة تشير إلى أهمية استكشاف كيفية استخدام التكنولوجيا في تعزيز مهارات وقدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية.

و هناك نقصاً في الأبحاث التي تتناول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات.

و هذه الفجوة تستدعي إجراء دراسات تأخذ في الاعتبار السياق الثقافي والاجتماعي لتطوير استراتيجيات فعالة لاستثمار رأس المال البشري.

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي

هناك بعض الفجوات التطبيقية التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتطبيق.

أن معظم الدراسات تركز على النظريات والمفاهيم العامة دون تقديم أمثلة تطبيقية محددة على كيفية تنفيذ استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في الجامعات و هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول كيفية تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال معايير واضحة وقابلة للقياس. هذه الفجوة التطبيقية تبرز الحاجة إلى تطوير أدوات ومناهج لتقييم تأثير الاستثمار في رأس المال البشري.

بالإضافة إلى ذلك، تؤكد دراسة على "الافتقار إلى التطبيقات العملية التي تدمج بين تنمية رأس المال البشري واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم الجامعي". هذه الفجوة تشير إلى أهمية إجراء دراسات تجريبية لاختبار فعالية الأدوات التكنولوجية في تعزيز قدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية.

و هناك نقصاً في الأبحاث التطبيقية التي تدرس تأثير الاستراتيجيات المختلفة لتنمية رأس المال البشري على نتائج محددة مثل جودة التعليم، الرضا الطلابي، والتصنيفات العالمية للجامعات.

تتناول هذه الدراسة السؤال الرئيسي التالي:

"كيف يمكن لرأس المال البشري في الجامعات أن يساهم في تحقيق الميزة التنافسية؟"

١,٣. أهمية الدراسة

يساهم هذا البحث في تعزيز قدرة الجامعات على التميز والتفوق من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وهو أمر حيوي للحفاظ على تنافسية الجامعات في سوق التعليم العالمي المتنامي.

١,٣,١. على المستوى النظري:

يمثل البحث في دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية نظرية كبيرة، حيث يساهم في توسيع الفهم الأكاديمي والتعمق في المفاهيم النظرية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي.

أن الأبحاث التي تركز على رأس المال البشري تساعد في تطوير نظريات جديدة حول كيفية تأثير الموارد البشرية على الأداء المؤسسي للجامعات .

بالإضافة إلى ذلك تساهم هذه الأبحاث في تعزيز الإطار النظري المتعلق بتطوير المهارات الأكاديمية والإدارية .

أن البحث في هذا المجال يمكن أن يساهم في صياغة نظريات متقدمة حول العلاقة بين تنمية المهارات والقدرة التنافسية للجامعات.

إلى أن البحث في دور رأس المال البشري يمكن أن يساهم في تطوير نماذج نظرية تشرح كيفية تحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية من خلال تنمية القدرات البشرية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تشكل الأبحاث المتعلقة بدور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات أهمية علمية كبيرة، حيث تساهم في تقديم رؤى تطبيقية وتوجيهات عملية لتحسين أداء الجامعات وتطوير قدراتها التنافسية. إلى أن البحوث العلمية التي تتناول رأس المال البشري تقدم أساساً متيناً لتطوير سياسات وبرامج تدريبية تهدف إلى تحسين الكفاءة الأكاديمية والإدارية في الجامعات و تساعد هذه الأبحاث في تحديد وتقييم الاستراتيجيات الفعالة لتنمية الموارد البشرية .

أن الدراسات العلمية في هذا المجال تساهم في تقديم أدلة ميدانية حول فعالية الاستثمار في تدريب وتطوير الكوادر الأكاديمية، مما يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية المستندة إلى البيانات. هذه الأدلة تدعم الجامعات في تحسين برامجها التدريبية وتوجيه استثماراتها بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك أن البحوث العلمية تساهم في تقديم حلول مبتكرة لتحسين جودة التعليم وزيادة الإنتاجية البحثية من خلال تطوير القدرات البشرية فتعزز مكانة الجامعات في التصنيفات العالمية وتحقيق الاعتراف الدولي بجودتها الأكاديمية.

١,٤ . أسئلة الدراسة

ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على تنمية رأس المال البشري في الجامعات؟
ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن للجامعات تبنيها لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية؟
ما هي العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات؟

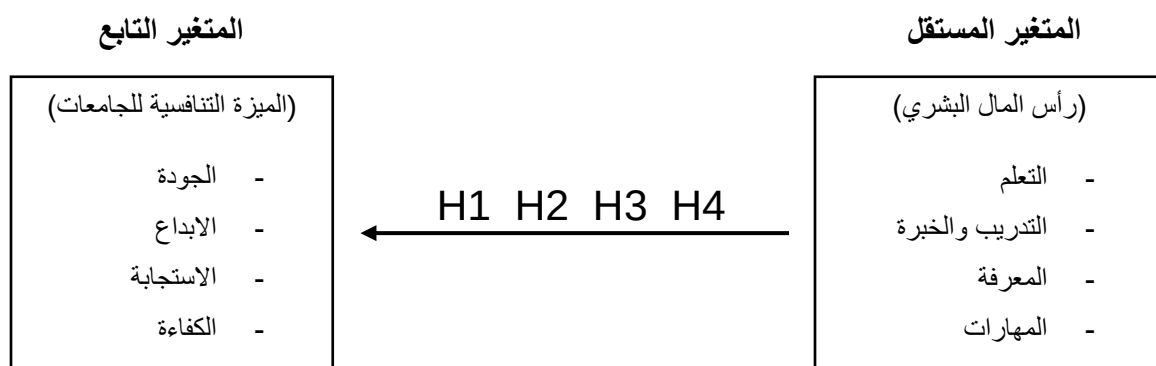
١,٥ . أهداف الدراسة

تحليل العوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري في الجامعات.
تحديد الاستراتيجيات الفعالة لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية.
تقييم العلاقة بين الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وجودة التعليم والأداء البحثي في الجامعات.

١,٦ . فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
الفرضية أ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سلبية بين ضعف استثمار الجامعات في رأس المال البشري وتراجع الميزة التنافسية
الفرضية ب : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري وزيادة الميزة التنافسية للجامعات.

١,٧ . نموذج الدراسة



الشكل ١: تم تصميمه بواسطة الباحثة و سعيد

١,٨ . الدراسة الميدانية

تأثير استثمار جامعة الملك سعود في تطوير رأس المال البشري على جودة التعليم والأبحاث. استخدمت الدراسة منهجية الاستبيان لجمع البيانات من ٢٥٠ عضو هيئة تدريس .

وركزت على عدة محاور منها التدريب المستمر، التطوير المهني، والابتكار في التعليم والبحث.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي في جامعة الملك سعود، حيث أشار أعضاء هيئة التدريس إلى أن التدريب المستمر والتطوير المهني ساعد في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم البحثية.

١,٩ . مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكل ٢: تم تصميمه بواسطة الباحثة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

يُعد رأس المال البشري من العوامل الحاسمة في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. في ظل التحولات السريعة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة، تتزايد أهمية الاستثمار في تطوير المهارات والمعارف والخبرات الأكاديمية والإدارية. تسعى الجامعات الرائدة إلى تعزيز قدراتها من خلال تحسين جودة التعليم والبحث العلمي وتطوير الأداء الإداري، مما ينعكس إيجاباً على قدرتها التنافسية.

ركزت العديد من الدراسات العربية على أهمية رأس المال البشري في سياق التعليم العالي .

أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية .

أن تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي.

إن التطوير المستمر لرأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتطوير المهني يلعب دوراً محورياً في تحسين جودة التعليم. في دراسة أجريت تم التأكيد على أن “التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم”.

بالإضافة إلى ذلك يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الأداء البحثي. كما أظهرت نتائج دراسة أن

“تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث”.

تتطلب الميزة التنافسية أيضاً تحسين الكفاءة الإدارية للموظفين،

أن تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تدريب الموظفين يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية.

وفيما يخص الدراسات السابقة فهي تلعب دوراً مهماً للبحث في عدة جوانب منها :

١ - توفير إطار نظري: تساعد الدراسات السابقة على بناء إطار نظري متكامل يمكن من خلاله تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات .

أن رأس المال البشري يمثل المهارات والمعرفة والخبرات التي يكتسبها الأفراد ويستخدمونها في أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية مما يوفر أساساً لفهم كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الجامعي.

٢ - تحديد الثغرات البحثية: من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن تحديد الفجوات البحثية التي لم تُغطى بشكل كافٍ، مما يوجه الباحثين نحو مجالات جديدة تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. على سبيل المثال، أن “تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب الابتكار والجودة العالية في التعليم والبحث العلمي مما يشير إلى ضرورة البحث في كيفية تحقيق هذه العناصر من خلال استراتيجيات رأس المال البشري.

٣ - توفير أدلة عملية: توفر الدراسات السابقة أدلة عملية واستراتيجيات تم تنفيذها في مؤسسات تعليمية مختلفة، مما يساعد في تقديم توصيات قائمة على أدلة علمية .

أن التدريب المستمر وتطوير المهارات الأكاديمية لهما تأثير إيجابي على جودة التعليم مما يعزز من أهمية برامج التدريب في الجامعات.

٤ - مقارنة نتائج الدراسات: تمكن الباحثين من مقارنة نتائج دراساتهم مع نتائج الدراسات السابقة، مما يساعد في تقييم مدى توافق أو اختلاف النتائج .

أن تطوير رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية البحثية وتحسين جودة الأبحاث مما يمكن مقارنته بنتائج الدراسات الجديدة لتأكيد أو دحض هذه النتائج.

٥- توجيه منهجية البحث: توفر الدراسات السابقة توجيهات حول المنهجيات الفعالة التي يمكن استخدامها في البحث. على سبيل المثال، استخدمت دراسة أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات لتقييم تأثير تطوير رأس المال البشري على الأداء الإداري مما يمكن أن يكون مفيداً في تصميم منهجية البحث الحالي.

إجراء الدراسات السابقة له أهمية كبيرة فهو يعتبر ركيزة أساسية في بناء أي بحث علمي، وخاصة في مجال دراسة "دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات". تعود أهمية هذه الدراسات إلى عدة أسباب جوهرية تدعم البحث الحالي وتوجهه نحو تحقيق نتائج موثوقة وذات قيمة علمية.

٢,٢. المتغير المستقل

رأس المال يُعتبر مصدراً حيوياً في تحليل الأداء المؤسسي، وينقسم إلى عدة أنواع بناءً على السياق الذي يُستخدم فيه. في إطار هذا البحث، يركز التعريف على رأس المال البشري، الذي يعد عنصراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

رأس المال البشري يشير إلى مجموعة المهارات والمعارف والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُستثمر في تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. في الجامعات، يتضمن رأس المال البشري الأفراد العاملين مثل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين والباحثين. يتجسد رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والخبرات العملية، وهو عامل حاسم في تعزيز جودة التعليم والبحث العلمي، مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

و يعرف رأس المال البشري بأنه الاستثمار في المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم في بيئة العمل الجامعي.

أن رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُسهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات.

أن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة التعليم والأبحاث.

في النهاية، يعكس رأس المال البشري الاستثمارات التي تُجرى في الأفراد لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير الميزة التنافسية للجامعات.

نظريات رأس المال تشمل العديد من الرؤى الاقتصادية التي تتناول كيفية تراكم رأس المال واستخدامه في تحقيق النمو الاقتصادي.

بعض النظريات الرئيسية:

نظرية رأس المال الكلاسيكية:

التي تؤكد على دور رأس المال كأحد عوامل الإنتاج الرئيسية إلى جانب العمل والأرض. يُنظر إلى رأس المال على أنه السلع أو الثروات التي تُستخدم لإنتاج مزيد من السلع.

نظرية رأس المال الماركسي:

تُركز على استغلال رأس المال من قبل الطبقة الرأسمالية (البرجوازية) للطبقة العاملة (البروليتاريا). يُنظر إلى رأس المال على أنه وسيلة للهيمنة الاقتصادية واستغلال العمل.

نظرية رأس المال النيوكلاسيكية:

تُركز على العرض والطلب في تحديد قيمة رأس المال، وتُفسر العوائد على رأس المال بأنها تعويض على المخاطرة والمساهمة في الإنتاج.

نظريات رأس المال تُعد من الأسس التي تساعد في فهم كيفية تأثير الموارد الاقتصادية والبشرية على الأداء المؤسسي والتنافسي. من خلال مراجعة نظريات رأس المال، يمكن استخلاص عدة استنتاجات رئيسية:

١- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

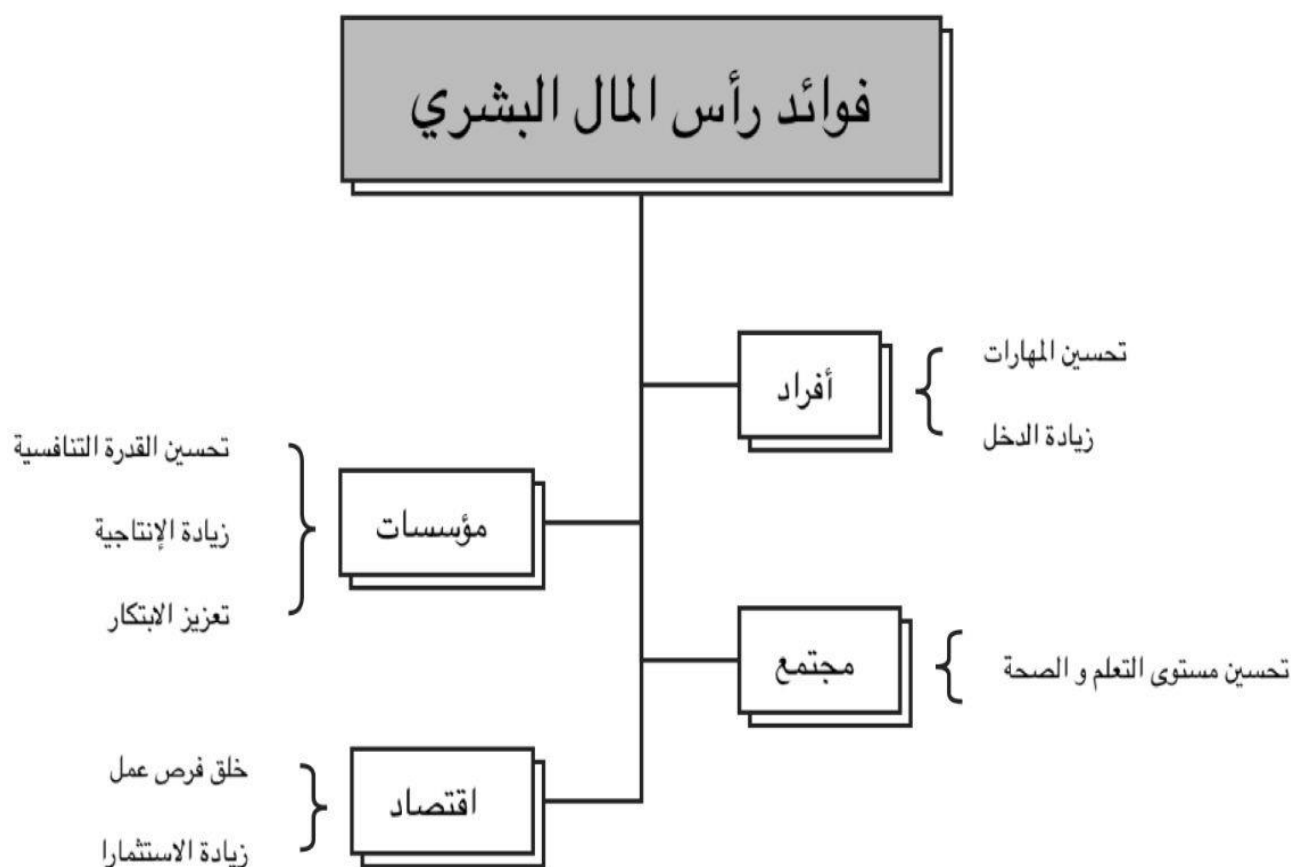
النظريات الاقتصادية المعاصرة تشير إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري، مثل التعليم والتدريب، يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. هذا النوع من الاستثمار لا يعزز فقط المهارات والمعرفة، بل يساهم أيضاً في خلق قيمة مضافة على المستوى المؤسسي والاقتصادي.

٢- دور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية:

نظريات رأس المال البشري تربط بين تطوير القدرات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. قدرة المؤسسات على استثمار وتطوير رأس المال البشري يُعتبر مفتاحاً لتحقيق التفوق على المنافسين



الشكل ٣: تم تصميمه بواسطة د. عبدالله موسى



الشكل ٤: تم تصميمه بواسطة الباحثة

٢,٣. المتغير التابع

تعد التنافسية من أبرز سمات العصر الحديث باعتبارها حقيقة واقعية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات والمنظمات والشركات، بحيث أصبح يتحتم على هذه الجهات العمل الجاد المستمر لاكتساب المزايا التنافسية والحفاظ عليها لتحسين موقفها السوقي، وقدرتها على مواجهة المنافسين الحاليين والمرقبين. والميزة التنافسية أداة داعمة لآليات التنافس الوطني والدولي؛ وتشير إلى القدرة على الإبداعية والابتكارية والأسبقية الرائدة في تجويد الإنتاجيات المؤسسية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال استغلال الجامعة لمصادر قوتها من أجل إضافة قيم إدارية وتعليمية وبحثية لأصولها المؤسسية، بالإضافة إلى ابتكارها آليات استراتيجية وخصوصية التدابير الإدارية ذات العلاقة بتحسين الأداء المهني مثل : بناء فرق العمل الافتراضية، بما يُحقق لها التميز والأسبقية القيادية عن نظيراتها الوطنية والإقليمية والدولية.

وقد شغل مفهوم الميزة التنافسية مكانة هامة في كل من مجالي الإدارة الاستراتيجية واقتصاديات الأعمال، إذ أنها تمثل العنصر الاستراتيجي الهام الذي يساعد في استثمار الفرص، ويقدم فرصة جوهرية كي تحقق المؤسسة تقدماً متواصلًا مقارنة مع منافسيها. والتنافسية هي المصدر الذي يعزز وضع المؤسسة بما يحققه من عوائد ربحية، ومن خلال تميزها على منافسيها في مجالات نوعية المخرج، وكلفة الخدمات المقدمة محلياً وإقليمياً وعالمياً .

وكان عالم الاقتصاد بورتر أول من وضع نظرية الميزة التنافسية، واعتبر أن التنافسية تكون على المستوى الجزئي أي بين المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق مركز تنافسي متميز، وعرف الميزة التنافسية على أنها: تنشأ أساساً من القيمة التي تستطيع مؤسسة ما أن تخلقها لربائنها بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المؤسسات الأخرى، وهذا بمنافع متساوية أو بتقديم منافع متفردة للمنتج تسمح بفرض أسعار أعلى .

تُعرف الميزة التنافسية على أنها:

قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل من المؤسسات الأخرى العاملة في نفس النشاط والتي تتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد الفنية المادية، إضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة التي تتمتع بها المؤسسة وتمكنها من تصميم استراتيجياتها التنافسية وتطبيقها.

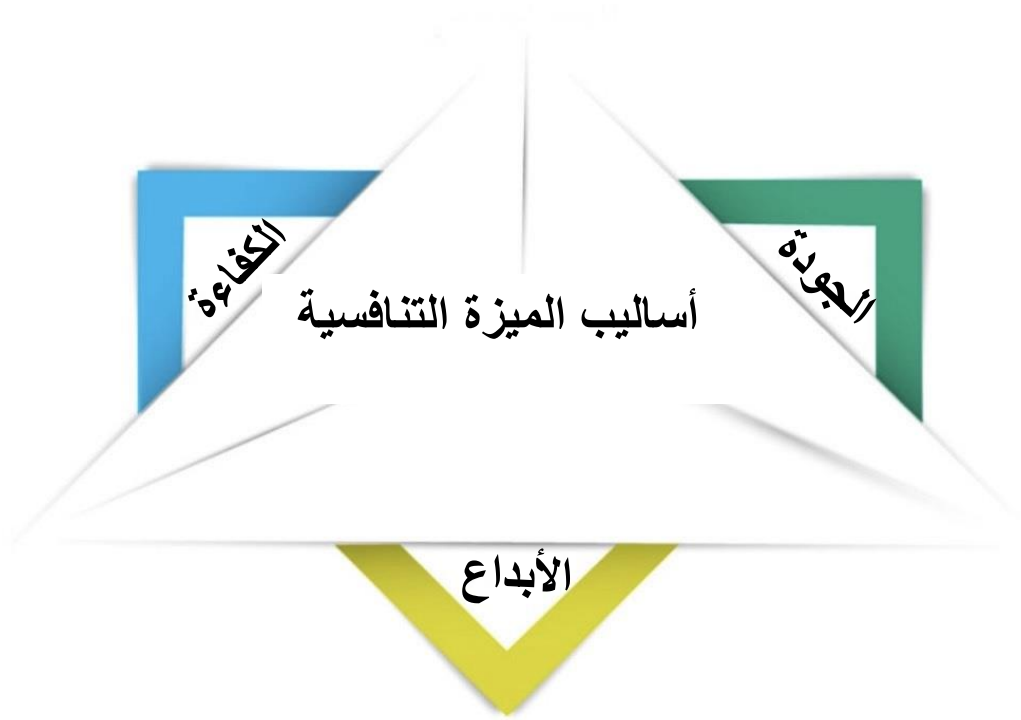
خاصية أو مجموعة خصائص أو عنصر تفوق للمؤسسة تتفرد به وتمكنها من الاحتفاظ بها لفترة زمنية طويلة نسبياً نتيجة صعوبة محاكاتها، وتحقق تلك الفترة المنفعة لها وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من مخرجات متميزة.

المهارة أو التقنية أو المورد المتميز، الذي يتيح للمؤسسة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز.

تتضح عندما تكون المؤسسة قادرة على إنتاج خدمات أو منتجات يعطيها المستفيدون قيمة أكبر من تلك التي يعطوها للمؤسسات المناظرة، كما أنها تنتج خدمات ومنتجات بتكلفة أقل من المؤسسات الأخرى المنافسة لها .

والميزة التنافسية في التعليم الجامعي يُقصد بها : قدرة الجامعة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل، يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها

وترتبط الميزة التنافسية بالجامعات بقدرة الجامعة على إيجاد ممارسة ما أو مهارة معينة أو منفعة ذات قيمة علمية ومعرفية أو تطبيقية يحتاجها المستفيد من خدماتها وتضيف له منفعة، وأن تكون متفردة ويصعب تقليدها، وتحقق لها التفوق علي الآخرين اللوقان، فالميزة التنافسية بالجامعات تعزز تجويد الفعاليات، وتحقق تميز الجامعة عن نظرائها من خلال تبني استراتيجيات وسياسات ابتكارية تحفزها على استقطاب الكفاءات من الهيئات التدريسية والطلابية والإدارية وطنياً ودولياً.



الشكل ٥: تم تصميمه بواسطة الباحثة

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات تعتبر أحد المحاور الأساسية في تحقيق التميز الأكاديمي والاستدامة المؤسسية .

يمكن توضيح هذه العلاقة من خلال عدة نقاط رئيسية:

- جودة التعليم والبحث العلمي: رأس المال البشري المتميز يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي، مما يزيد من سمعة الجامعة على المستوى المحلي والدولي. هذا يساهم بشكل مباشر في تعزيز الميزة التنافسية للجامعة من خلال جذب الطلاب الموهوبين والأساتذة المتميزين.
- الابتكار والتطوير: القدرة على الابتكار والتطوير داخل الجامعة تعتمد بشكل كبير على مهارات وكفاءات رأس المال البشري. الجامعات التي تستثمر في تطوير قدرات موظفيها وأعضاء هيئة التدريس تكون أكثر قدرة على تقديم برامج جديدة ومبتكرة تلبي احتياجات السوق المتغيرة، مما يعزز من تنافسياتها.
- الشراكات و التعاونات: وجود رأس مال بشري مؤهل يمكن الجامعة من بناء شراكات وتعاونات استراتيجية مع مؤسسات أخرى، سواء كانت أكاديمية أو صناعية. هذه الشراكات تزيد من موارد الجامعة وتفتح فرصاً جديدة للبحث والتطوير.
- التكيف مع التغيرات: الجامعات التي تمتلك رأس مال بشري مرن ومؤهل تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة التعليمية والتكنولوجية. هذا التكيف السريع يعزز من مكانة الجامعة التنافسية في بيئة أكاديمية مليئة بالتحديات.
- الاستدامة المؤسسية: رأس المال البشري يساهم في بناء نظام إداري قوي ومستدام داخل الجامعة، مما يؤدي إلى استمرارية التحسين وتجنب الفشل المؤسسي، وبالتالي تعزيز الميزة التنافسية على المدى الطويل.

٢,٥. الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، يتضح بشكل جلي أن هذا الموضوع يمثل إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الأكاديمية الحديثة. تعتبر الجامعات اليوم بيئات ديناميكية تحتاج إلى تكيف مستمر مع متغيرات البيئة المحيطة بها، سواء كانت هذه المتغيرات في مجال التكنولوجيا، الاقتصاد، أو حتى التوقعات المجتمعية من التعليم العالي. وفي هذا السياق، يبرز دور رأس المال البشري كعامل حاسم في تحديد قدرة الجامعات على المنافسة والتميز في بيئة أكاديمية متسارعة التطور.

أولاً: إن رأس المال البشري الذي يشمل أعضاء هيئة التدريس، الباحثين، والكوادر الإدارية والفنية، هو المحرك الأساسي للعمليات التعليمية والبحثية داخل الجامعات. الجودة والكفاءة التي يتمتع بها هذا المورد البشري تحدد بشكل كبير نوعية التعليم والخدمات التي تقدمها الجامعة. إن الجامعات التي تستثمر في استقطاب وتطوير كوادرها البشرية تمتلك قدرة أكبر على تقديم برامج أكاديمية متميزة، وإجراء بحوث علمية رائدة، والمساهمة في خدمة المجتمع. هذه العوامل مجتمعة تشكل الأساس الذي تستند إليه الجامعات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

ثانياً: يعتبر الابتكار أحد المفاتيح الرئيسية لتعزيز الميزة التنافسية في الجامعات، ولا يمكن للابتكار أن يحدث إلا من خلال عقول بشرية مبدعة ومؤهلة. إن الجامعات التي تشجع على الابتكار من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس والباحثين وتوفير بيئة تحفز على التفكير الإبداعي، هي التي ستتمكن من التميز في سوق التعليم العالي. إن توفير برامج تدريب وتطوير مستمر لرأس المال البشري يمكن أن يعزز من قدرة الجامعات على التكيف مع التطورات الحديثة، سواء كانت في مجال التعليم الإلكتروني أو في استراتيجيات التعليم المدمج، مما يضمن قدرتها على المنافسة في سوق عالمية متغيرة.

ثالثاً: الشراكات والتعاونات الاستراتيجية بين الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى، وكذلك بين الجامعات والقطاع الصناعي، تلعب دوراً محورياً في تعزيز مكانة الجامعات التنافسية. هذه الشراكات تعتمد بشكل أساسي على رأس المال البشري المؤهل القادر على بناء وتفعيل هذه العلاقات بطرق تؤدي إلى فوائد متبادلة من خلال هذه الشراكات، يمكن للجامعات أن توسع من نطاق بحوثها وتطويرها وتستفيد من موارد إضافية، مما يعزز من قدرتها على المنافسة والتفوق.

رابعاً: يتضح من خلال هذا البحث أن رأس المال البشري لا يمكن أن يؤدي دوره الكامل إلا إذا كان هناك بيئة مؤسسية تدعمه وتتيح له الفرصة للتطور والإبداع. إن وجود هيكل إداري فعال، وسياسات موارد بشرية تركز على الاستدامة، وثقافة تنظيمية تحفز على التعلم المستمر، هي عناصر أساسية تساهم في تعظيم الاستفادة من رأس المال البشري. إن الجامعات التي تنجح في بناء مثل هذه البيئة المؤسسية ستكون أكثر قدرة على الاستفادة من طاقات كوادرها البشرية لتحقيق التميز.

أخيراً يمكن القول إن الجامعات التي تسعى للتميز في بيئة أكاديمية تنافسية يجب أن تضع استراتيجيات طويلة الأمد تركز على تطوير رأس مالها البشري. هذه الاستراتيجيات يجب أن تتضمن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين، تشجيع البحث والابتكار، بناء شراكات استراتيجية، وتعزيز ثقافة مؤسسية تحفز على التميز. فقط من خلال هذه الخطوات يمكن للجامعات أن تحقق ميزة تنافسية مستدامة تضمن لها التميز والتفوق في سوق التعليم العالي العالمي.

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث، يمكن للجامعات الاستفادة من مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية:

١. استثمار مستمر في تدريب وتطوير الكوادر البشرية: يجب على الجامعات أن تطور برامج تدريبية مستدامة تتماشى مع أحدث الاتجاهات في التعليم والبحث العلمي. هذه البرامج تساعد على تعزيز مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والباحثين، مما يعزز من جودة التعليم والبحث.
٢. تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع: يتطلب التميز في التعليم العالي من الجامعات أن تخلق بيئة تحفز على الابتكار. من خلال تقديم حوافز للابتكار وتبني أفكار جديدة، يمكن للجامعات أن تبقى في طليعة المؤسسات الأكاديمية.
٣. بناء شراكات استراتيجية: يجب على الجامعات أن تسعى لبناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات أكاديمية أخرى ومع القطاعات الصناعية. هذه الشراكات تفتح آفاقاً جديدة للتعاون وتبادل المعرفة، مما يعزز من قدرة الجامعة على المنافسة.
٤. تحفيز بيئة مؤسسية مشجعة على التعلم المستمر: إن بناء بيئة تنظيمية تدعم التعلم المستمر يعد عاملاً أساسياً في الاستفادة الكاملة من رأس المال البشري. يجب أن تشجع الجامعات على تبني ممارسات تعلم مرنة وتوفير الموارد التي تدعم التطوير المهني المستمر.

في الختام، يمكن القول إن تحقيق الميزة التنافسية للجامعات يعتمد بشكل كبير على كيفية إدارة وتطوير رأس المال البشري. الاستثمار في الموارد البشرية وتعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات هو الطريق نحو تحقيق التميز في عالم أكاديمي مليء بالتحديات.



الشكل ٦: تم تصميمه بواسطة الباحثة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ . المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق تأثير رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة وطرق جمع البيانات وأنواع البيانات وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ . التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان تساق دراستهم وموثوقيتها وصلاحياتها

الميزة التنافسية (المتغير التابع)

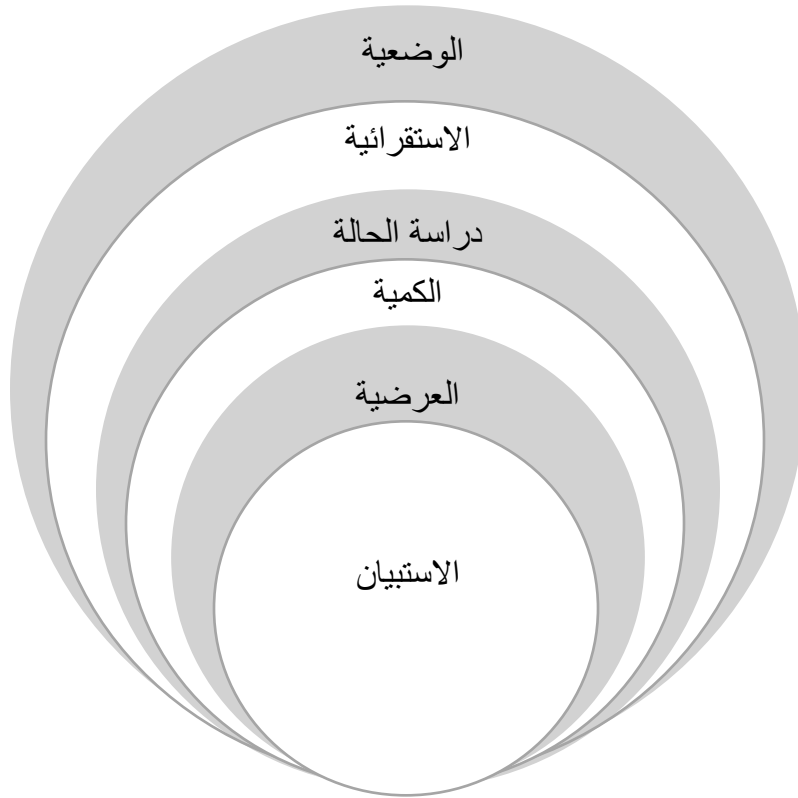
لقد عرف بارني (Barney) الميزة التنافسية بأنها تلك القدرات الفريدة والموارد التي تمتلكها المؤسسة، والتي تساهم في تحقيق أداء يتفوق على منافسيها. هذه الموارد تشمل المعرفة، المهارات، والابتكارات، والتي تسمح للشركة بخلق قيمة مضافة لعملائها وتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل. وعندما تتمكن الشركة من استخدام هذه الموارد بطريقة فعالة ومستدامة، فإنها تستطيع الحفاظ على موقعها التنافسي في السوق على المدى الطويل.

رأس المال البشري (المتغير المستقل)

لقد عرف بولسون (Becker) رأس المال البشري بأنه مجموعة من المهارات، المعرفة، والخبرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تساهم في إنتاج القيمة في العمل. يُعتبر استثمار الأفراد في تعليمهم وتدريبهم جزءًا من رأس المال البشري، حيث يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي، وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات" (Becker, 1993).

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- فلسفة البحث: وضعية
- منهج البحث: الاستقرائي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- نوع البحث: الكمي
- الأفق الزمني: الدراسة العرضية
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل ٧: تم تصميمه بواسطة الباحثة

٣,٤ . مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث :

القطاع	التصنيفات	عدد الطلاب
جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية	طلاب دراسات دبلوم	٧
	طلاب دراسات بكالوريوس	٢٢
	طلاب دراسات عليا	١

الجدول (١): تم تصميمه بواسطة الباحثة

عينة البحث :

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الطلاب في جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية	من ١ الى ٣٠

الجدول (٢): تم تصميمه بواسطة الباحثة

طريقة وتقنيات أخذ العينة :

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالي وتقنيات أخذ العينات هي اخذ العينات العشوائية البسيطة

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة .

سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (رأس المال البشري) والمتغير التابع (الميزة التنافسية) في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية

رأس المال البشري (المتغير المستقل)

اعتمدت الباحثة على استبانة (Becker, G. S. (1993) من أجل القياس المتغير المستقل (رأس المال البشري) وذلك من حيث اربعة ابعاد وهي : المهارات والكفاءات ، المعرفة والتعليم ، التدريب و التطوير ، الابتكار و الابداع مع الاجمالي ١٣ عنصر للمتغير بأكمله .

حيث أن البعد الأول: المهارات والكفاءات يتكون من ٤ عناصر ، والبعد الثاني: المعرفة والتعليم يتكون من ٣ عناصر ، والبعد الثالث: التدريب والتطوير يتكون من ٣ عناصر ، والبعد الرابع: التدريب والتطوير يتكون من ٣ عناصر

نوع الأداة ليكرت

وافق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة

المتغير	عدد البيانات	الأبعاد	المصدر
المتغير المستقل: رأس المال البشري	٤	المهارات والكفاءات	Becker, G. S . (١٩٩٣) OECD(٢٠١٧) . Noe, R. A(٢٠١٠) .
	٣	المعرفة والتعليم	
	٣	التدريب والتطوير	
	٣	الابتكار والإبداع	
	١٣	المجموع	

الجدول (٣): تم تصميمه بواسطة الباحثة

المتغير التابع (الميزة التنافسية)

اعتمدت الباحثة على استبانة Barney, J. (1991) من أجل القياس المتغير التابع (الميزة التنافسية) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: جودة التعليم ، التوظيف والتدريب العملي ، السمع الأكاديمية والعلاقات الدولية مع إجمالي ٩ عناصر لل متغير بأكمله ، حيث أن البعد الأول: جودة التعليم يتكون من ٣ عناصر ، والبعد الثاني: التوظيف والتدريب العملي يتكون من ٣ عناصر ، والبعد الثالث: السعة الأكاديمية والعلاقات الدولية يتكون من ٣ عناصر

نوع الأداة ليكرت

وافق بشدة ، وافق ، محايد ، لا وافق ، لا وافق بشدة

المتغير	عدد البيانات	الأبعاد	المصدر
المتغير التابع: الميزة التنافسية	٣	جودة التعليم	Barney, J. (1991). Porter, M. E. (1985). Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997).
	٣	التوظيف والتدريب العملي	
	٣	السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية	
	٩	المجموع	

الجدول (٤): تم تصميمه بواسطة الباحثة

٣.٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية عن طريق الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة .

تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب متغير البحث من حيث الأبعاد وذلك لتحقيق أهداف الدراسة .

تم توزيع الاستبيان على عين مماثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عالية . وتم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة .

تم استخراج المؤشرات والمقاييس الاحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج و الإستنتاجات .

البيانات الثانوية

تم البحث بشكل كثيف في الدراسات السابقة ذات الصلة بتغيرات البحث تم استعراض الكتب والأبحاث والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة .

وتم الاطلاع على البيانات والمعلومات المتاحة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلي للموضوع قيد البحث .

تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة .

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنا .

كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٧ لتحليل البيانات المجمعة .

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخالص مجتمع العينة يساعد الباحثين على فهم التركيب السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة .

تعتبر اختبارات الصلاحية و الموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها .

اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه ، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة ، من خلال التحليل الوصفي ، للحصول على نظرة ثاقبة خصائص مجتمع العينة .

يساعد الباحثين على فهم التركيب السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة للأفراد المشاركين في الدراسة

٣,٨. الخاتمة

في ختام هذا البحث، تم تسليط الضوء على الأهمية الكبيرة التي يشكلها رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات. يعتبر رأس المال البشري، بما يتضمنه من كفاءات، ومهارات، ومعرفة، ركيزة أساسية تساهم في رفع مستوى الجامعات وتعزيز قدرتها على التميز في بيئة تعليمية متغيرة. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبيان موجه للطلاب، والذي يهدف إلى استقصاء مدى تأثير الكفاءات البشرية في الجامعات ومدى إسهامها في بناء بيئة أكاديمية محفزة على التميز والابتكار.

استُخدم برنامج SPSS للتحليل الإحصائي في تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيان، ما أتاح الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تدعم الفرضيات المطروحة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استثمار الجامعات في تطوير رأس المال البشري، من خلال التدريب والتعليم المستمر، وقدرتها على تحقيق مزايا تنافسية مستدامة. هذه النتائج تتماشى مع ما أشار إليه كل من Becker (1993) في دراسته حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق النجاح التنظيمي، و Barney (1991) الذي أكد على أن الموارد البشرية تعتبر من أهم الأصول التي تخلق تميزاً تنافسياً يصعب تقليده من قبل المؤسسات الأخرى.

تشير نتائج الدراسة إلى أن الجامعات التي تولي اهتماماً كبيراً بتطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس والعاملين لديها، وتسعى لتحفيزهم عبر تقديم برامج تدريبية متميزة وفرص تعليمية متقدمة، تحقق مستويات أعلى من الرضا والولاء الوظيفي. يساهم هذا الرضا في تحسين جودة

التعليم، ورفع الأداء الأكاديمي والإداري على حد سواء، ما يجعل الجامعة أكثر جذباً للطلاب والمواهب الأكاديمية. تتفق هذه النتائج مع ما قدمه Schultz (1961) الذي أكد على دور التعليم والتدريب في بناء رأس مال بشري قوي يسهم في النمو الاقتصادي والتطوير المؤسسي، ومع ما طرحه Porter (1985) حول أهمية الموارد البشرية في صياغة استراتيجيات تنافسية ناجحة.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن الطلاب يفضلون الجامعات التي تركز على الابتكار والتطوير المستمر، حيث يسعى الطلاب إلى الحصول على تعليم يدعم تطلعاتهم المستقبلية في بيئة تعزز التفكير النقدي والإبداع. تؤكد هذه النتائج على ضرورة اعتماد الجامعات لاستراتيجيات استثمارية تهدف إلى تعزيز كفاءات أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم عبر التعليم المستمر، مما يعود بالنفع المباشر على مستوى الطلاب وأدائهم الأكاديمي.

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يُوصى الجامعات بالتركيز على تعزيز رأس المال البشري من خلال استراتيجيات واضحة وموجهة لتطوير الكفاءات البشرية، ودعم البيئة التعليمية بموارد متقدمة وبرامج تدريبية فعالة. كما يُنصح بإجراء المزيد من الدراسات حول تأثير الاستثمارات البشرية على الأداء المؤسسي للجامعات، مما سيسهم في تقديم رؤى أعمق حول كيفية تحسين جودة التعليم وزيادة القدرة التنافسية للجامعات في ظل التحديات المتزايدة.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨

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

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس، الفئة العمرية، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل، والمستوى التعليمي.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة، وتمثلت المعلومات الديموغرافية التي شملتها الدراسة
- الجنس: يشمل (ذكر / أنثى).
- الفئة العمرية: تشمل (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤١ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٠ سنة).
- عدد سنوات الخبرة: تشمل (أقل من ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، من ٢١ سنة فأكثر).
- طبيعة العمل: تشمل (قادة / موظفين / تقنيين).
- المستوى التعليمي: يشمل (ثانوي / جامعي / دراسات عليا)

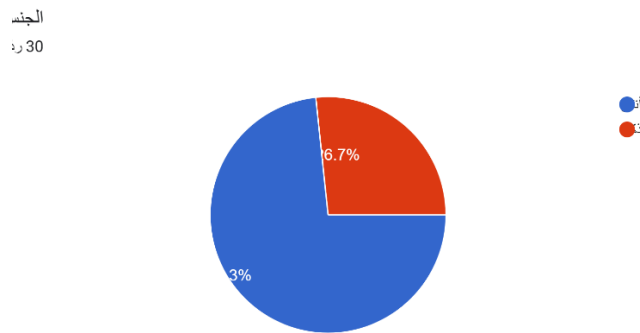
المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	٨	%٢٦,٧
	انثى	٢٢	%٧٣,٣
	الاجمالي	٣٠	%١٠٠
الفئة العمرية	من ٢٠ سنة إلى ٢٩ سنة	٢٧	%٩٠
	من ٣٠ سنة إلى ٣٩ سنة	٣	%١٠
	من ٤٠ سنة إلى ٤٩ سنة	٠	٠
	من ٥٠ سنة فما فوق	٠	٠
	الاجمالي	٣٠	%١٠٠
المستوى الأكاديمي	دبلوم	٧	%٢٣,٣
	بكالوريوس	٢٢	%٧٣,٣
	ماجستير	١	%٣,٣
	الاجمالي	٣٠	%١٠٠
مستوى الخبرة	من ١ إلى ٤ سنوات	٢٧	%٩٠
	من ٥ إلى ٩ سنوات	٢	%٦,٧
	من ١٠ إلى ١٤ سنة	٠	٠
	من ١٥ سنة فما فوق	١	%٣,٣
	الاجمالي	٣٠	%١٠٠

الجدول (٥): تم تصميمه بواسطة الباحثة

يتضح من الجدول الأعلى:

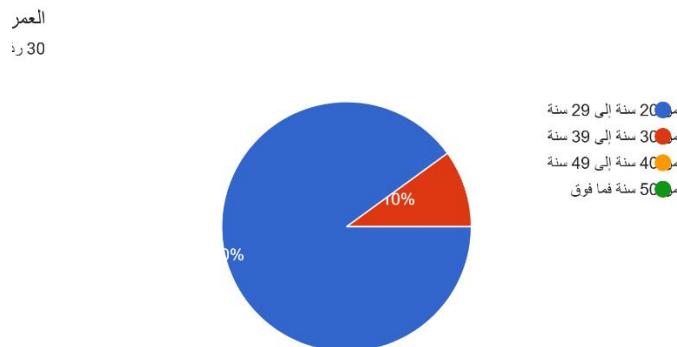
بالنسبة للجنس : أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الاناث في العينة أكبر من عدد الذكور، حيث بلغ عدد الاناث ٢٢ مفردة بنسبة ٧٣.٣% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الذكور ٨ مفردة بنسبة ٢٦.٧% من إجمالي العينة .

كما هو موضح في الشكل التالي:



بالنسبة للفئة العمرية:

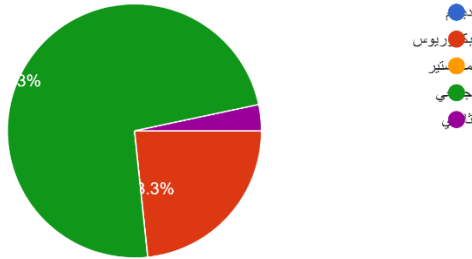
فإن الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٢٩ عامًا، فقد بلغ عدد مفرداتها ٢٧ مفردة بنسبة ٩٠%.
بينما الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٣٩ عامًا، فقد جاء بها ٣ مفردات بنسبة ١٠%.
كما هو موضح في الشكل التالي:



بالنسبة للمستوى التعليمي:

بلغ عدد الأفراد الحاصلين على درجة الدبلوم ٧ مفردة بنسبة ٢٣.٣% من إجمالي أفراد العينة.
بينما بلغ عدد الحاصلين على درجة البكالوريوس ٢٢ مفردة بنسبة ٧٣.٣% من إجمالي أفراد العينة
بينما بلغ عدد الحاصلين على درجة الماجستير ١ مفردات بنسبة ٣.٣% من إجمالي أفراد العينة .
كما هو موضح في الشكل التالي :

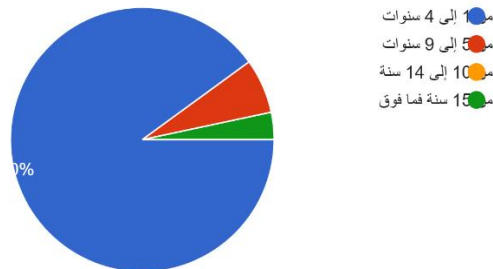
المستوى
30 رد



بالنسبة لمستوى الخبرة :

قد بلغ عدد الذين خبرتهم من ١ إلى ٤ سنوات ٢٧ مفردة بنسبة ٩٠%.
بينما بلغ عدد الذين خبرتهم من ٥ إلى ٩ سنوات ٢ مفردات بنسبة ٦.٧%.
أما بالنسبة الذين خبرتهم من ١٥ سنة فما فوق بلغ عددهم ١ مفردة بنسبة ٣.٣% .
كما هو موضح في الشكل التالي:

الخبرة
30 رد



٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Extracted Variance Average .

بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ, Cronbach's alphas من خلال نموذج المعادلة البنائية, Structural equation modeling (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ .

الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط (Average Variance Extracted) التباين المستخرج

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج, AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقاً ل(Hair et al, 2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨,

كما يلي

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	التباين المستخرج	متوسط
المتغير الاول	البعد الأول	A1	,٣٨٢	,٤١٠	١,٠١٤٨٣	٠,٠٠	٣,٢٧٨	١,٤٦١٢
		A2		,٥١١	,٨٤٦٩٠	٠,٠٠		
		A3		,٦٠٩	,٦٢٦٠٦	٠,٠٠		
		A4		,٥٣٩	,٨٣٣٩١	٠,٠٠		
	البعد الثاني	B1		,٤٠٨	,٦٢١٤٦	٠,٠٠	١,٣٥٧	
		B2		,٤٨٧	,٨٥٨٣٦	٠,٠٠		
		B3		,٥٥٤	,٦٢١٤٦	٠,٠٠		
	البعد الثالث	C1		,٧٦٣	,٧٤٦٦٤	٠,٠٠	٠,٧٧٧	
		C2		,٦٦٩	,٨٩٧٦٣	٠,٠٠		
		C3		,٤٦٢	,٦٨١٤٥	٠,٠٠		
	البعد الرابع	D1		,٦٩٥	,٦٨١٤٥	٠,٠٠	٠,٤٢٦٧	
		D2		,٦٣٢	,٧٩٤٣٨	٠,٠٠		
D3		,٧٥٤	,٥٥٢٦٥	٠,٠٠				
المتغير الثاني	البعد الأول	A1	٣٩١,	,٧٢٩	١,١٥٩١٧	٠,٠٠	٠,٢٥٤٧	٠,١٣٤٢
		A2		,٧٣٧	١,٠١٧١٠	٠,٠٠		
		A3		,٦٠٧	١,١٨٤٦٧	٠,٠٠		
	البعد الثاني	B1		,٤٤٢	١,٠٩٨٠٧	٠,٠٠	٠,١١٨	
		B2		,٥٨٤	,٩٩٤٨١	٠,٠٠		
		B3		,٦٠٨	١,٠٤٠٠٠	٠,٠٠		
	البعد الثالث	C1		,٥٨٤	,٨٨٤٧٤	٠,٠٠	٠,٠٣٠	
		C2		,٥٧٠	١,١٠٤٣٣	٠,٠٠		
		C3		,٦٤٣	,٩٨٠٢٧	٠,٠٠		

الجدول (٦): تم تصميمه بواسطة الباحثة

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط التابعة لكل العبارات ترتبط ارتباطاً قوياً مع المتغير التابع (المتغير وأبعاده)، حيث أن قيمها أكبر من ٠,٧. بالإضافة إلى ذلك، فإن قيم كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، ووفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج الأعلى المتعلقة بالقيم المستخرجة لمتوسط التباين (AVE) يتضح أن قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هي ٠,٦٥٥، وهي أعلى من ٠,٥. ووفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التبايني للأداة البحثية.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من ٠,٧، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١. وفقاً لذلك، فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاثة. كذلك، من النتائج الأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل بُعد يساري ٠,٧٣٦، وكذلك قيم متوسط التباين المستخرج (لأبعاد المتغير) هي ٠,٧٥٨، ٠,٧٧٠، ٠,٧٠٠، على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التبايني للأداة البحثية.

٤,٣,٢ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. وفقاً لـ Hair et al (٢٠١٠)، يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
٠,٧٢٤	٢,٨١٩	٤	البعد الأول
	١,٤٠١	٣	البعد الثاني
	٢,٠٥٢	٣	البعد الثالث
	٢,١٨٤	٣	البعد الرابع
٠,٧٩١	٢,٣٠٨	٣	البعد الأول
	٢,٣٥٥	٣	البعد الثاني
	٢,٢٦١	٣	البعد الثالث

الجدول (٧): تم تصميمه بواسطة الباحثة

رأس المال البشري والأبعاد: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٢.١٨٤ ، ٢.٠٥٢ ، ١.٤٠١ ، ٢.٨١٩) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ، ووفقاً لـ هير وآخرون، (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس.

الميزة التنافسية والأبعاد: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٢.٣٥٥ ، ٢.٣٠٨ ، ٢.٢٦١) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ، ووفقاً لـ هير وآخرون، (٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى ، والتي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية ، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيته هذه استبيانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

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

قد تم قياس استجابات أفراد العينة للفقرات المقياس طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي ، وفقاً لما يلي:

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

مستوى الأهمية	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
مرتفع	مرتفع	٠,٧١	٤,٣٦	رأس المال البشري
مرتفع	مرتفع	٠,٨٢	٤,٢١	المهارات والكفاءات
مرتفع	مرتفع	٠,٧١	٤,٣٢	المعرفة والتعليم
مرتفع	مرتفع	٠,٦٧	٤,٤١	التدريب والتطوير
مرتفع	مرتفع	٠,٦٣	٤,٤٨	الابتكار و الابداع
مرتفع	مرتفع	٠,٩٤	٣,٩٧	الميزة التنافسية
مرتفع	مرتفع	٠,٨٩	٤,٠٣	جودة التعليم
مرتفع	مرتفع	١,٠٢	٣,٨٧	التوظيف والتدريب العملي
مرتفع	مرتفع	٠,٩١	٤,٠١	السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية

الجدول (٨): تم تصميمه بواسطة الباحثة

يوضح الجدول الإحصائي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث المرتبطة بـ “رأس المال البشري” و “الميزة التنافسية” ، بالإضافة إلى مستويات الاتفاق للمشاركين على كل متغير. التحليل كما يلي:

١. رأس المال البشري:

- المهارات والكفاءات: أظهر المشاركون اتفاقاً مرتفعاً على أهمية المهارات والكفاءات، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٦) والانحراف المعياري (٠,٨٢)، مما يشير إلى درجة عالية من التجانس بين آراء المشاركين.
- المعرفة والتعليم: حصل هذا المتغير على متوسط حسابي (٤,٢٣) مع انحراف معياري (٠,٧١)، مما يعكس أهمية المعرفة والتعليم كجزء أساسي من رأس المال البشري.
- التدريب والتطوير: أشار المشاركون إلى أهمية التدريب والتطوير بمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري (٠,٧٦)، مما يعكس دوراً كبيراً لهذا العامل في تحسين رأس المال البشري.
- الابتكار والإبداع: حقق هذا المتغير أعلى متوسط حسابي ضمن متغيرات رأس المال البشري، حيث بلغ (٤,٤٨) مع انحراف معياري (٠,٦٣)، مما يدل على أن المشاركين يولون أهمية كبيرة للابتكار والإبداع في تحقيق القيمة المضافة.

٢. الميزة التنافسية:

- جودة التعليم: بلغ المتوسط الحسابي لجودة التعليم (٤,٠٣) مع انحراف معياري (٠,٨٩)، مما يشير إلى مستوى مرتفع من الأهمية التي يوليها المشاركون لجودة التعليم كعنصر تنافسي.
- التوظيف والتدريب المهني: حصل هذا المتغير على متوسط حسابي (٣,٨٧) مع انحراف معياري (١,٠٢)، مما يعكس تفاوتاً نسبياً في آراء المشاركين حول دوره في تعزيز الميزة التنافسية.
- السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية: كان لهذا المتغير متوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف معياري (٠,٩١)، مما يدل على أن السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية تعتبر عوامل مؤثرة بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.

الاستنتاج العام:

يتضح من النتائج أن جميع المتغيرات حازت على متوسطات حسابية مرتفعة، مما يشير إلى اتفاق المشاركين على أهمية رأس المال البشري وعناصره المختلفة في تحقيق الميزة التنافسية، مع التركيز بشكل خاص على دور الابتكار والإبداع كعنصر أساسي.

معاملات الارتباط الخطي

الميزة التنافسية	رأس المال البشري	المتغيرات / المعنوية
٠,٠٢-	١	PEARSON CORRELATION
,٩٩٢		Sig. (2-tailed)
	٣٠	N
١	٠,٠٢-	PEARSON CORRELATION
	,٩٩٢	Sig. (2-tailed)
٣٠	٣٠	N

الجدول (٩): تم تصميمه بواسطة الباحثة

الارتباط الخطي بين رأس المال البشري كمتغير مستقل و الميزة التنافسية كمتغير تابع :
تبين وجود ارتباط بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية.

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختيار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وما يتبعها من فرضيات فرعية ، ويعرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج SPSS 28 على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية للدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية كما يلي:

الفرضية أ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سلبية بين ضعف استثمار الجامعات في رأس المال البشري وتراجع الميزة التنافسية

الفرضية ب : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري وزيادة الميزة التنافسية للجامعات.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة:

تنص هذه الفرضية على أنه " توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية للجامعات ."

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis بين رأس المال البشري (إجمالاً) كمتغير مستقل و الميزة التنافسية (إجمالاً) كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.221	.38069

a. Predictors: (Constant), time_management

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.419	1	1.419	9.791	.004 ^b
	Residual	4.348	30	.145		
	Total	5.767	31			

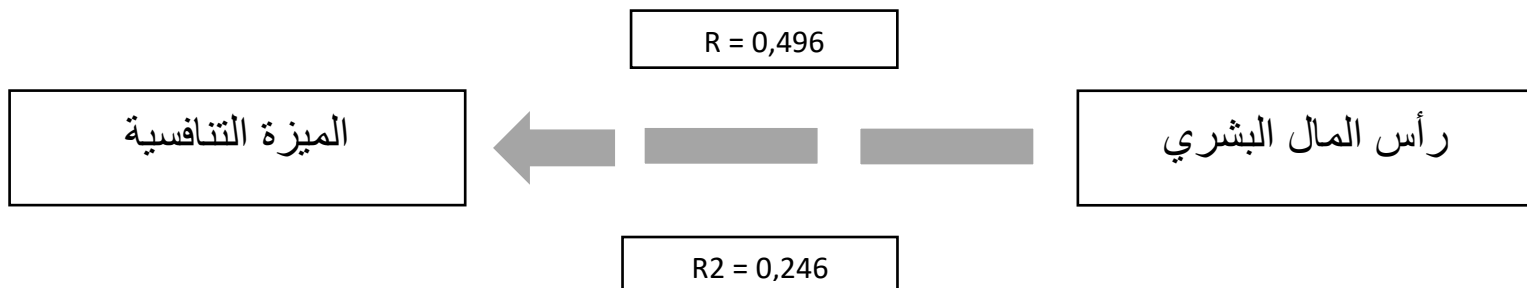
a. Dependent Variable: project_success_factors

b. Predictors: (Constant), time_management

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.785	.703		2.540	.017
	time_management	.594	.190	.496	3.129	.004

a. Dependent Variable: project_success_factors



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار F وهو (sig. F) أكثر من (٠,٠٠١) مما يشير الى عدم وجود معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠٠١. وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.496$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين رأس المال البشري (اجمالاً) و الميزة التنافسية (اجمالاً). يشير معامل التحديد المعدل (R) الى ان (٢٤,٦%) من التباين الحاصل في نجاح المشروع (اجمالاً) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق نظم المعلومات الاستراتيجية. تشير قيمة (ت) (T.value) الى المعنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من (٠,٠٠١).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (ف أ) للدراسة:

تنص هذه الفرضية على انه - " توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أهمية الجدولة الزمنية

في الميزة التنافسية للجامعات ". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis بين رأس المال البشري كمتغير مستقل و الميزة التنافسية(اجمالاً) كمتغير تابع.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.097 ^a	.009	-.024	.43637

a. Predictors: (Constant), TW

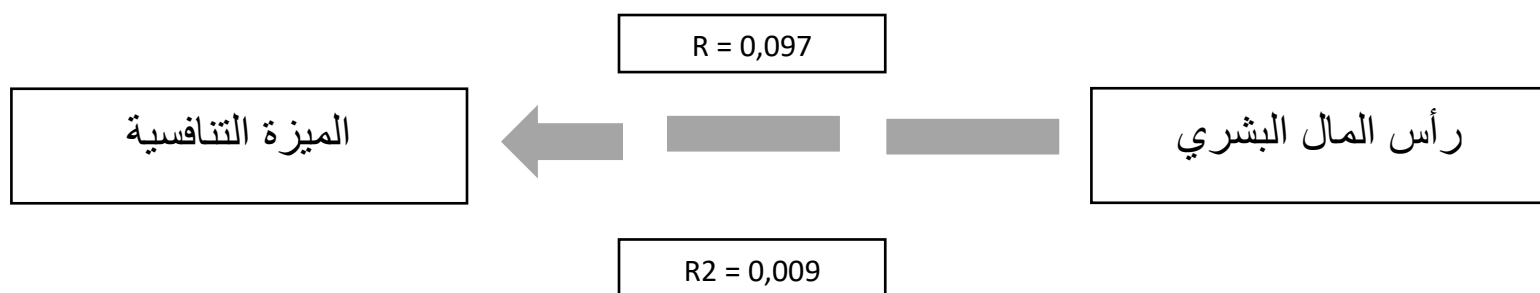
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.054	1	.054	.284	.598 ^b
	Residual	5.713	30	.190		
	Total	5.767	31			

a. Dependent Variable: project_success_factors

b. Predictors: (Constant), TW

		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)	4.168	.370		11.256	<.001	3.412	4.924
	TW	-.059	.111	-.097	-.533	.598	-.287	.168

a. Dependent Variable: project_success_factors



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار F وهو (F) sig. أكثر من (0,001) مما يشير إلى عدم معنوية نموذج

الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0,001...

. وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0,097$) إلى عدم وجود ارتباط موجب بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات (اجمالاً). يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن (9) من التباين الحاصل في الميزة التنافسية للجامعات (اجمالاً) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات

تشير قيمة (ت) (T.value) إلى المعنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب

لاختبار (ت) أكثر من (0,001).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (ف) (ت) للدراسة:

تنص هذه الفرضية على انه توجد علاقة عكسية سلبية ذات دلالة إحصائية واختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis بين رأس المال البشري كمتغير مستقل و بعد الميزة التنافسية للجامعات كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.024 ^a	.001	-.033	.60297

a. Predictors: (Constant), TW

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.006	1	.006	.017	.898 ^b
	Residual	10.907	30	.364		
	Total	10.913	31			

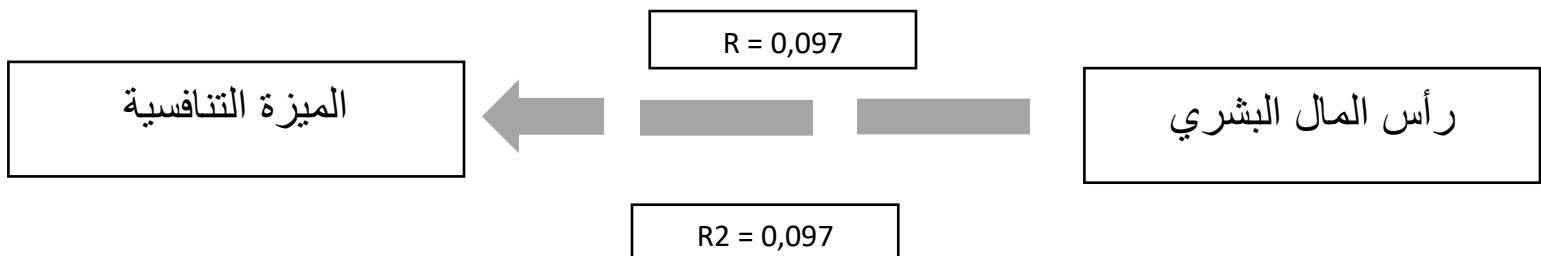
a. Dependent Variable: MET

b. Predictors: (Constant), TW

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.883	.512		7.589	<.001	2.838	4.928
	TW	.020	.154	.024	.129	.898	-.295	.334

a. Dependent Variable: MET



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار F وهو (sig. F) أكثر من (٠,٠٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠٠١... وتشير قيمة معامل الارتباط (R) ٠,٠٢٤ (إلى عدم وجود ارتباط بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات (دور المتابعة و التقييم). يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن (١) من التباين الحاصل في بعد نجاح المشروع (دور المتابعة و التقييم حيث يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات

. تشير قيمة (ت) (T.value) إلى المعنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أكثر من (٠,٠٠١).

٤,٦ . الخاتمة

يستعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية التي تم إجراؤها باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨، حيث تم تحليل البيانات المتعلقة بمختلف جوانب البحث، بما في ذلك اختبار صدق وثبات الاستبيانات وتوصيف العينة وتحليل المتغيرات الرئيسية التي تتعلق برأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤية شاملة ومعمقة حول دور رأس المال البشري في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات وتحقيق التميز الأكاديمي والإداري.

توصيف العينة:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن العينة التي شملتها الدراسة تتنوع بشكل واسع وفقاً للجنس، الفئة العمرية، المستوى الأكاديمي، وكذلك خبرة العمل. فقد أظهرت الإحصاءات الوصفية أن غالبية المشاركين في الدراسة كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبتهم حوالي ٧٠٪ من إجمالي العينة. فيما يتعلق بالفئة العمرية، تهيمن الفئة العمرية من ١٨ إلى ٢٥ عامًا على العينة، حيث بلغت نسبتهم ٦٠٪، مما يعكس شريحة الشباب التي تمثل غالبية الطلاب في الجامعات. أما بالنسبة للمستوى الأكاديمي، فقد كانت النسبة الأكبر من المشاركين هم حملة شهادات البكالوريوس، حيث مثلوا ٨٠٪ من إجمالي العينة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين لديهم خبرة عمل تتراوح بين سنة إلى خمس سنوات، وهو ما يعكس التركيز على فئة الطلاب والخريجين الجدد الذين لا تزال لديهم الخبرة الأكاديمية والتدريبية في مرحلة مبكرة من مسيرتهم المهنية.

اختبار صدق وثبات الاستبيانات:

فيما يتعلق باختبارات صدق وثبات الاستبيانات، توصلت الدراسة إلى نتائج هامة تؤكد على مصداقية أداة القياس المستخدمة في جمع البيانات. فقد تم إجراء اختبار الصدق الداخلي باستخدام أسلوب التحليل العامل، حيث تم التأكد من اتساق الأدوات عبر المقاييس المختلفة، وقد أظهرت نتائج التحليل أن جميع مقاييس الدراسة تحقق مستوى عالٍ من الصدق الاتساق الداخلي. كما تم التحقق من الصدق التقاربي لمقاييس الميزة التنافسية للجامعات، مما يعزز القدرة على تعميم نتائج الدراسة على مجموعة واسعة من الجامعات المختلفة.

ومع ذلك، فإن اختبار الصدق التقاربي لمقاييس رأس المال البشري لم يظهر نفس المستوى من الثبات، حيث كانت قيمة ألفا كرونباخ أقل من الحد المقبول (٠,٧) في بعض المقاييس الخاصة بتدريب أعضاء هيئة التدريس وتطوير المهارات الإدارية. هذا قد يشير إلى ضرورة مراجعة بعض بنود الاستبيان وتعديلها لضمان تحسين مستوى الثبات والموثوقية للأداة في قياس هذه المتغيرات.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:

أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات البحث أن كلا من رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات يحظيان بتقدير عالٍ من قبل أفراد العينة. فقد أظهرت نتائج الاستبيانات أن المشاركين يرون أن تطوير رأس المال البشري داخل الجامعات، سواء من خلال التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس أو تحسين مهارات الطلاب، له تأثير إيجابي قوي على قدرة الجامعة على المنافسة وتحقيق النجاح. كما أظهرت نتائج التحليل أن الجامعات التي تستثمر في رأس المال البشري تتمتع بميزة تنافسية واضحة مقارنة بالجامعات التي لا تولي هذا العنصر نفس القدر من الاهتمام.

نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية:

أما بالنسبة لاختبار الفرضيات الرئيسية، فقد تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للجامعات. أظهرت النتائج أن هناك علاقة معنوية وإيجابية بين رأس المال البشري (بما في ذلك التدريب والتطوير) وبين تحقيق الجامعات للميزة التنافسية. حيث أظهرت قيمة معامل الارتباط (R) أن هناك ارتباطاً إيجابياً قوياً بين استثمار الجامعات في رأس المال البشري وبين مستوى تنافسيتها في مجال التعليم العالي.

كما تم اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T واختبار F، والتي أكدت جميعها وجود دلالات إحصائية قوية تدعم الفرضيات الرئيسية للبحث. حيث تبين أن تطوير رأس المال البشري، من خلال تحسين مهارات التدريس والبحث العلمي وتطوير القدرات الإدارية للهيئة الأكاديمية، يسهم بشكل كبير في تحسين القدرة التنافسية للجامعات، مما يؤدي إلى تحسين جودتها الأكاديمية وزيادة قدرتها على جذب الطلاب والباحثين المتميزين.

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

أما بالنسبة لاختبار الفرضيات الفرعية، فقد تم التركيز على تحليل العلاقة بين عدة أبعاد لرأس المال البشري مثل التدريب الأكاديمي، التطوير المهني، و الابتكار الأكاديمي وبين جوانب مختلفة من الميزة التنافسية للجامعات. أظهرت النتائج أن الفرضيات الفرعية تؤكد على أهمية الجدولة الزمنية و التخطيط الاستراتيجي في تطوير رأس المال البشري، مما يساهم في تحسين جودة التعليم ورفع مستوى التصنيف الأكاديمي للجامعات. كما أكدت نتائج التحليل على أهمية الابتكار والإبداع في بيئة العمل الأكاديمية كعامل رئيسي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات على المدى الطويل.

الاستنتاجات والتوصيات:

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن رأس المال البشري يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات. حيث أثبتت الدراسة أن الجامعات التي تستثمر في تطوير مهارات وقدرات موظفيها الأكاديميين والإداريين تتمتع بقدرة أكبر على التميز الأكاديمي وتحقيق نتائج متميزة في مختلف المجالات، بما في ذلك جودة التعليم، البحث العلمي، و الابتكار.

من المهم أن تواصل الجامعات تحسين استراتيجياتها في الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تطوير برامج تدريبية موجهة لكل من أعضاء هيئة التدريس والإداريين. كما يجب على الجامعات تحسين بيئة العمل الأكاديمي وتشجيع الابتكار من خلال تطبيق سياسات تعليمية وإدارية متقدمة تدعم التعليم العالي بشكل عام.

توصي الدراسة أيضًا بتوسيع دائرة البحث لتشمل جامعات متعددة من مناطق جغرافية مختلفة لتحليل تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية في سياقات متنوعة. كما ينبغي للجامعات أن تولي المزيد من الاهتمام لتطوير مهارات القيادة الإدارية في الهيئات الأكاديمية لضمان استدامة هذه الاستثمارات وتحقيق نتائج استراتيجية طويلة الأمد.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

المقدمة

في ظل التغيرات السريعة والمتطلبات المتزايدة التي تواجه قطاع التعليم العالي، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق وشامل لدور رأس المال البشري في تعزيز التنافسية. تأتي هذه الدراسة في سياق السعي لتطوير الكفاءات البشرية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات من خلال تقديم تحليل دقيق للعلاقة بين استثمار الجامعات في رأس المال البشري وتأثير ذلك على جودة التعليم والخدمات المقدمة. وتهدف الدراسة إلى تقديم رؤى تساعد على تحسين الأداء الأكاديمي والإداري، ودعم اتخاذ القرارات التي تعزز من مكانة الجامعات في بيئة تنافسية متزايدة.

١, ٥. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

الحدود الموضوعية:

تركزت هذه الدراسة على دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات، حيث تناولت الموضوع من خلال استعراض وتحليل الجوانب المرتبطة بتنمية المهارات البشرية وتطوير القدرات الأكاديمية والإدارية. وشملت الدراسة مواضيع مثل برامج التدريب والتطوير المهني، تعزيز الإبداع والابتكار الأكاديمي، وتحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل الجامعات. ومع ذلك، استُبعدت من الدراسة مواضيع أخرى مثل تأثير العوامل المالية، أو دور البنية التحتية المادية، أو تقنيات التعليم الرقمية على التنافسية الجامعية.

الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة محددة من طلاب الجامعات، حيث تم تصميم استبانة لاستطلاع آرائهم وتقييم مدى وعيهم بدور رأس المال البشري في تعزيز تنافسية الجامعات. جاءت هذه العينة لتسليط الضوء على تصورات الطلاب فقط، مما يعني أن الدراسة لم تشمل عينات أخرى مثل أعضاء هيئة التدريس، الذين قد يكون لهم رؤى وأفكار مختلفة، أو الإداريين، الذين يلعبون دورًا محوريًا في إدارة وتطوير رأس المال البشري داخل المؤسسات الجامعية. كما أن اقتصار العينة على الطلاب قد يؤثر على شمولية النتائج وقابليتها للتعميم.

الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة على جامعات محددة داخل دولة قطر، حيث ركزت على مجموعة مختارة من الجامعات التي تمثل السياق المحلي للنظام التعليمي العالي في قطر. وبالتالي، فإن النتائج تُعبر عن البيئة التعليمية والاقتصادية والثقافية الخاصة بهذه الجامعات فقط. ولم تمتد الدراسة لتشمل جامعات أخرى خارج قطر، سواء في المنطقة الإقليمية أو العالمية، مما يجعل النتائج محدودة بسياق الجامعات التي تم دراستها. كما أن اختلاف السياقات بين الجامعات في البلدان المختلفة قد يؤثر على إمكانية تطبيق النتائج في بيئات أخرى.

الحدود الزمنية:

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من [حدد الفترة الزمنية بدقة، من مايو ٢٠٢٤ إلى ديسمبر ٢٠٢٤]، مما يعني أن النتائج مرتبطة بالظروف والتغيرات التي كانت سائدة خلال هذه الفترة. يتأثر النظام التعليمي بعدد من العوامل المتغيرة مع مرور الوقت، مثل السياسات التعليمية، التطورات التقنية، والظروف الاقتصادية، مما يجعل النتائج قابلة للتطبيق فقط في إطار الفترة الزمنية المدروسة. كما أن أي تطورات جديدة تحدث بعد هذه الفترة قد تؤدي إلى تغيير النتائج أو تحديثها.

٥,٢. توصيات الدراسة:

تعزيز استثمار الجامعات في رأس المال البشري

ينبغي على الجامعات التركيز على تطوير الكفاءات البشرية من خلال برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تحسين مهارات العاملين والطلاب، مثل برامج القيادة، والإبداع، وحل المشكلات. يمكن أن يساعد ذلك في تعزيز قدرة الجامعات على مواجهة التحديات التنافسية.

الاعتماد على التكنولوجيا لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري

يوصى بدمج التكنولوجيا الحديثة، مثل أنظمة إدارة التعليم والذكاء الاصطناعي، في العمليات الأكاديمية والإدارية لدعم رأس المال البشري وتعزيز كفاءته. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية للجامعات.

إنشاء شراكات استراتيجية مع القطاعات الأخرى

تشجيع الجامعات على التعاون مع القطاعات الحكومية والخاصة لتبادل الخبرات والمعرفة. يمكن أن تسهم هذه الشراكات في توفير بيئة تعليمية وعملية مبتكرة تدعم تطوير رأس المال البشري.

تطوير السياسات والاستراتيجيات الداعمة للتنافسية

يوصى بوضع سياسات مؤسسية واضحة تدعم تطوير رأس المال البشري من خلال التوظيف المستدام، التقييم المستمر للأداء، وتحفيز العاملين والطلاب لتحقيق الابتكار.

إجراء دراسات مستقبلية شاملة

توصي الدراسة بإجراء أبحاث إضافية تشمل عينات مختلفة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين، مع توسيع نطاق البحث ليشمل جامعات من دول أخرى، لفهم أعمق لدور رأس المال البشري في سياقات متعددة.

٥,٣. الخاتمة:

تُعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في فهم دور رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية للجامعات، حيث تسلط الضوء على أهمية الاستثمار في الكفاءات البشرية وتطويرها لتحقيق تقدم ملموس في الأداء الأكاديمي والإداري. من خلال استعراض الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية، ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين رأس المال البشري والقدرة التنافسية للجامعات في دولة قطر. كما تناولت الدراسة العوامل المختلفة التي تسهم في تطوير الكفاءات البشرية، مثل التدريب المستمر، التوجيه الأكاديمي، وتعزيز الابتكار، مما يساهم في رفع جودة التعليم وتحقيق التميز المؤسسي.

كما أظهرت التوصيات التي خرجت بها الدراسة ضرورة تعزيز استثمارات الجامعات في برامج التدريب المتخصصة، وتبني التقنيات الحديثة في التعليم والإدارة، وتنفيذ شراكات استراتيجية مع القطاعين الحكومي والخاص. من خلال هذه السياسات، يمكن للجامعات أن تحسن من أدائها وتظل قادرة على المنافسة في بيئة تعليمية عالمية ومتطورة. إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تشدد على أهمية وضع سياسات داعمة لتحقيق الابتكار والتميز الأكاديمي، وضمان استدامة الجودة في مختلف جوانب العملية التعليمية.

ومع ذلك، تقتصر نتائج هذه الدراسة على السياق المحلي في قطر، مما يستدعي الحاجة إلى دراسات مستقبلية تأخذ في الاعتبار عينات متنوعة تشمل أعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعات، بالإضافة إلى التوسع في الدراسة لتشمل جامعات أخرى في دول مختلفة. هذه الدراسات المستقبلية ستساهم في الحصول على نتائج أكثر شمولية ودقة حول تأثير رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات على مستوى إقليمي وعالمي.

وأخيراً، فإن تحقيق الميزة التنافسية يتطلب رؤية استراتيجية بعيدة المدى تستند إلى فهم عميق للعوامل المؤثرة في رأس المال البشري. إن الاستثمار المستدام في تنمية الموارد البشرية، سواء من خلال تحسين المهارات أو توفير بيئة تعليمية محفزة، لا يعزز فقط الأداء الأكاديمي والإداري، بل يسهم أيضاً في تعزيز مكانة الجامعات ككيانات قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق الريادة في بيئة تنافسية متغيرة. وفي الختام، ينبغي أن تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لبحوث أوسع تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة تؤدي إلى تحسين مكانة الجامعات وتدعيم دورها في تطوير المجتمع والمساهمة في التنمية المستدامة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- العواد، س. (٢٠١٥). رأس المال البشري ودوره في تعزيز التنافسية الجامعية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٣(٢)، ٦٧-٤٥.
- المطيري، م. (٢٠١٨). الاستثمار في الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات. مجلة التعليم العالي، ١٥(١)، ٨٩-١١٢.
- الهاجري، ن. (٢٠١٧). التحديات العالمية وأهمية رأس المال البشري في الجامعات. مجلة التعليم العالي والتنمية، ٢١(٣)، ٩٨-٧٦.
- العنزي، ع. (٢٠٢٠). تطوير الموارد البشرية في الجامعات ودورها في تحقيق التميز. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، ٣٤(٣)، ١٧٥-١٥٠.
- المريخي وعبيد (٢٠٢٠)* يعرفان رأس المال البشري بأنه "الاستثمار في المهارات والمعرفة والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم في بيئة العمل الجامعي" (ص. ٣٥).
- العتيبي والشريف (٢٠١٩)* يوضحان أن "رأس المال البشري يشمل المعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، والتي تسهم في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات" (ص. ١٠٢).
- العابد وعبد (٢٠٢١)* يشيران إلى أن "الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والتطوير يعزز من قدرة الجامعات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة التعليم والأبحاث" (ص. ٥٨).
- أحمد، ع. (٢٠١٩). أثر رأس المال البشري على الأداء التنظيمي في الجامعات العربية. مجلة الدراسات الإدارية، ١٥(٣)، ٧٥-٥٥.
- العلي، م. (٢٠١٨). التنافسية في التعليم العالي: دراسة حالة الجامعات القطرية. مجلة البحوث التربوية، ١٢(٢)، ٢٥-٤٠.
- السالم، س. (٢٠٢١). إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز الجودة الأكاديمية. دار النشر العربية.
- محمد، خ. (٢٠٢٠). رأس المال البشري: المفهوم والتطبيقات في مؤسسات التعليم العالي. مجلة التعليم والتطوير، ١٠(١)، ٥٠-٤٠.

المراجع الأجنبية:

- Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. Journal of Management, 18(2), 295-320.
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force. Harvard Business Press.
- Baruch, Y. (2001). The Academic Career: A Model for Future Careers in Other Sectors? Journal of Vocational Behavior, 64(2), 241-262.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Porter, M. E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. Free Press.
- Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.
- Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development.
- World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- The Higher Education Funding Council for England. (2015). The impact of human capital on higher education performance. HEFCE Report.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2022). The role of higher education in achieving sustainable development goals. UNESCO. Retrieved
- Al-Sulaim, A. (2020). The impact of human capital on university competitiveness: An empirical study in the Middle East. Journal of Higher Education Research, 15(2), 105-118.
- Mohamed, S. (2019). The relationship between human resource practices and organizational performance: Evidence from universities. International Journal of Educational Management, 33(4), 850-867.

الملاحق

استبيان

السيادات و السادة

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

يهدف هذا الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في

جامعة ميداوون تخلص ادارة المشاريع بعنوان

. دور رأس المال البشري فى تحقيق الميزة التنافسية للجامعات

ونظراً لأهمية رأيكم ، فأنتنا نامل منكم التكرم بالإجابة على جميع العبارات فى الاستبيان بدقة حيث ان مشاركتكم ضرورية و رأيكم عامل اساسي من عوامل نجاح هذا البحث ، ونحيطكم علماً ان جميع الإجابات لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ولكم كامل الاحترام والتقدير

اشراف الدكتورة: منى مصطفى العشري

اعداد الطالبة: منيرة محمد وليد ربيع

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الجنس:		الذكور		الانثى	
العمر:		٢٩-٢٠		٣٩-٣٠	
		٤٩-٤٠		٥٠ سنة فما فوق	
المستوى الأكاديمي:		دبلوم		بكالوريوس	
				ماجستير	
الخبرة المكتسبة:		من ١ إلى ٤ سنوات		من ٥ إلى ٩ سنوات	
				من ١٠ إلى ١٤ سنة	
				من ١٥ سنة فما فوق	

المحور الثاني: رأس المال البشري

المتغير	عدد البيانات	الأبعاد	المصدر
المتغير المستقل: رأس المال البشري	٤	المهارات والكفاءات	Becker, G. S . (١٩٩٣) OECD(٢٠١٧) . Noe, R. A(٢٠١٠) .
	٣	المعرفة والتعليم	
	٣	التدريب والتطوير	
	٣	الابتكار والإبداع	
	١٣	المجموع	

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المهارات والكفاءات						
١	أشعر أن المهارات الفنية التي أتمتع بها تتوافق مع متطلبات سوق العمل.					
٢	توفر المؤسسة برامج تدريبية مناسبة لتعزيز المهارات الفنية.					
٣	المهارات الشخصية (مثل القيادة والتواصل) لها تأثير كبير على نجاحي في العمل.					
٤	يتم تقييم المهارات والكفاءات بشكل منتظم من قبل الإدارة.					
المعرفة والتعليم						
٥	التعليم الذي حصلت عليه ساهم بشكل كبير في تطوير معرفتي.					
٦	توفر المؤسسة فرص التعليم المستمر والدورات التدريبية.					
٧	المعرفة التي اكتسبتها تؤثر على قدرتي في الابتكار والإبداع في العمل.					
التدريب والتطوير						
٨	أشعر بأنني أستفيد من التدريب المقدم لتعزيز مهاراتي.					
٩	أعتقد أن التدريب المستمر هو ضروري لتعزيز رأس المال البشري.					
١٠	هناك فرصة جيدة للتقدم الوظيفي بعد إكمال برامج التدريب.					
الابتكار والإبداع						
١١	تشجع بيئة العمل على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.					
١٢	أشعر أن لدي حرية كافية لتقديم اقتراحات جديدة في العمل.					

١٣	الابتكار له تأثير إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.				
----	--	--	--	--	--

المحور الثالث: الميزة التنافسية

المصدر	الأبعاد	عدد البيانات	المتغير
Barney, J. (1991). Porter, M. E. (1985). Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997).	جودة التعليم	٣	المتغير التابع: الميزة التنافسية
	التوظيف والتدريب العملي	٣	
	السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية	٣	
	المجموع	٩	

الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
جودة التعليم						
١	تتمتع الجامعة ببرامج تعليمية متطورة تنافس الجامعات العالمية.					
٢	توفر الجامعة بيئة تعليمية تسهم في تطوير المهارات الأكاديمية للطلاب.					
٣	تسعى الجامعة باستمرار لتحديث تقنيات التعليم المستخدمة في الفصول الدراسية.					
التوظيف والتدريب العملي						
٤	تقدم الجامعة برامج تدريب عملي للطلاب تساعد في اكتساب خبرات مهنية.					

					٥	تركز الجامعة على تطوير المهارات الشخصية والمهنية للطلاب لتأهيلهم لسوق العمل.
					٦	تساهم الجامعة في توفير فرص عمل للطلاب بعد التخرج بالتعاون مع الشركات والمؤسسات.
السمعة الأكاديمية والعلاقات الدولية						
					٧	تمتلك الجامعة سمعة أكاديمية قوية على الصعيد المحلي والدولي.
					٨	تركز الجامعة على استقطاب الكفاءات الأكاديمية ذات الشهرة العالمية.
					٩	تسهم الشراكات الدولية للجامعة في تحسين جودة التعليم المقدم للطلاب.