

بحث

نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية
**Enterprise Resource Planning Systems and
Achieving Competitive Advantage in Egyptian
Universities**

إعداد

وائل عبد العزيز يوسف عبد العزيز

استاذ التخطيط الاجتماعي المساعد

بكلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

المخلص:

استهدفت الدراسة رصد وتحليل العلاقة بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (كمتغير مستقل) وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية (كمتغير تابع)، والتوصل الى مجموعة من الآليات لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية باستخدام نظم تخطيط موارد المؤسسة، وذلك من خلال دراسة وصفية استندت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة "العينة الميسرة للباحث" للعاملين بجامعة المنيا وجامعة أسيوط وجامعة أسوان وعددهم (٧٠١) مفردة، وتوصلت الي نتائج عديدة من أهمها: أن مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ككل جاء متوسطاً، كما توصلت الي أن مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل جاء متوسطاً، بينما ظهر ارتفاع في مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، وكذلك ظهر ارتفاع مستوى مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ومنها (التحديث المستمر لبوابة الجامعة الالكترونية لتتوافق مع معايير التصنيف العالمي عاكسةً وضعها التنافسي، وتوظيف نظم تخطيط موارد المؤسسة في البرامج التدريسية والبحثية الجديدة بالجامعة)، توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.

الكلمات المفتاحية: نظم تخطيط موارد المؤسسة، الميزة التنافسية، الميزة التنافسية للجامعات.

Abstract:

This study aims to examine the relationship between Enterprise Resource Planning (ERP) implementation and competitive advantage in Egyptian universities. It also seeks to identify mechanisms for achieving competitive advantage in these universities using ERP systems. The study adopts a descriptive approach based on a social survey methodology, employing a convenience sampling technique to collect data from 701 individuals working at Minia University, Asyut University, and Aswan University. The findings reveal that the average level of ERP implementation in Egyptian universities is moderate, as is the average level of competitive advantage achieved by these universities. However, the study highlights a high level of difficulties faced in achieving the contributions of ERP implementation to competitive advantage. Additionally, it identifies high-level proposals for activating these contributions, including continuous updates to the university's electronic portal to align with global ranking standards and reflect its competitive position, and the integration of ERP systems into new teaching and research programs. Finally, the study establishes a statistically significant positive correlation between ERP implementation and competitive advantage in Egyptian universities.

Keywords: Enterprise Resource Planning Systems, Competitive Advantage, Competitive Advantage in Universities

أولاً: مشكلة الدراسة:

تشهد المجتمعات في الوقت الراهن تحديات متنوعة؛ نتيجة التغييرات التي أحدثتها الثورة الرقمية والمعلوماتية، وضغوط المنافسة، والتي تنعكس على الحياة برمتها ومنها التعليم الجامعي، فقد فرضت هذه المتغيرات على الجامعات ضرورة البحث عن سياسات واستراتيجيات وطرق جديدة لتحسين وتطوير وظائفها الأساسية، سعياً لتحقيق التفرد والتميز سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي.

ومما لا شك فيه أن الجامعات تعتبر إحدى أهم المؤسسات المجتمعية المسؤولة عن تحقيق تقدم وتنمية المجتمعات من خلال وظائفها المختلفة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وقيادة التغيير بها (المليجي، ٢٠١١، ص. ١)، وهذا ما أكدت عليه دراسة العرفج (٢٠٠٧) في أن تميز التعليم الجامعي يعتمد بصفة أساسية على أعضاء هيئة التدريس والمنوط بهم عمليات التدريس؛ حيث أنهم يقومون بدور متوازن في بناء التميز للجامعة باعتبارهم المسؤولين الرئيسيين عن إعداد الموارد البشرية، فلهم الأهمية البالغة التي تستدعي العناية بهم، ومناقشة قضاياهم، وتبنى برامج تطويرهم، والتأكيد على وجود إدارة محترفة لإدارة شؤونهم تتبنى الأساليب العلمية والنظريات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وتسعى إلى تقوية الكفاءات المحورية في كافة المجالات، مع التركيز على الكفاءات المرتبطة بنوع التميز وتصميم وظائفهم التي تتوافق مع قدراتهم ومجالات التميز بالجامعة.

بينما هدفت دراسة فخرو (٢٠٠٩) الي التأكيد على أهمية الوظيفة الثانية للجامعات وهي تميز البحث العلمي، والذي يعد أهم آليات مجتمع المعرفة، ومدخلاً أساسياً لتحقيق تفوق وتفرد الجامعة عن غيرها من الجامعات باعتبارها المؤسسة القادرة على تأسيس مجتمع المعرفة، وتزايد قدرتها في ذلك من خلال التحول بمفهوم "التميز البحثي" إلى "تميز المؤسسات البحثية" وذلك بإنشاء مركز بحثي متميز على الأقل في الجامعة ذو هدف مجتمعي محدد، وانتقلت مع ما سبق دراسة الشريف (٢٠١٥) فقد جاءت لتؤكد على أهمية الوظيفة الثالثة للجامعات وهي خدمة المجتمع، فهي تمثل النواة التي تصقل الكوادر الوطنية باعتبارها محور البناء والتنمية مما يفرض عليها ضرورة وضع تصورات مستقبلية لتطوير خدمتها للمجتمع على أساس التميز والإبداع والتفاعل الإيجابي بينها وبين ما يحيط بها في المجتمع من تغييرات وتحولات جذرية، وتقوية الروابط بينها وبين ذلك المجتمع.

وبناءً على ذلك فإن الميزة التنافسية في الجامعات المصرية تعني قدرة الجامعات على تقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة، مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وفي الوقت نفسه يعكس ثقة المجتمع فيها، ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها، وهكذا تتحقق الغاية المنشودة، بحيث تصبح الجامعة في خدمة المجتمع، والمجتمع في خدمة الجامعة (إبراهيم، ٢٠٠٩، ص. ١٥).

وبذلك اصبح التميز ضرورة أساسية لنجاح المؤسسات الجامعية على اختلاف تخصصاتها، حيث يتجه الي تحقيق إنجاز غير مسبوق سواء على مستوى المؤسسة ذاتها أو مثيلاتها، فأصبح مطلباً حيوياً تسعى الجامعات لتحقيقه للنهوض ومواجهة أزمة الثقافة، والهوية، والخصوصية في عالم تدعو فيه العولمة وأدواتها الشرسة الى إزالة الحدود (زايد، ٢٠١٨، ص. ١٥).

ومن هذا المنطلق تُشكل الجامعات في مصر أهمية خاصة، فهي أحد الأصول الوطنية التي تسهم بدور فعال في نهضة الوطن وزيادة الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية له، لذلك لا بد وأن تحدث لها نقلة نوعية بحيث تصبح منبراً للعلم والمعرفة والفكر والثقافة (عبيد، ٢٠٠٨، ص. ٢٠٧).

لذا فقد استهدفت مصر وفقاً لرؤيتها ٢٠٣٠ الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي، من خلال السعي لأن تكون جميع مؤسسات التعليم العالي معتمدة مرتين على الأقل قبل حلول عام ٢٠٢٣ من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (محلياً وعالمياً) (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٧، ص. ٣٦).

ونظراً لتأثر مكانة التعليم الجامعي في مصر بالمستجدات والمتغيرات الموجودة على الساحة المحلية والإقليمية والعالمية، فقد أصبحت التنافسية بين الجامعات أمراً لا يمكن التغاضي عنه، بل أصبح من الأهمية السعي اليه، خاصة في ظل وجود التصنيفات العالمية للجامعات،

والتي تحتل مصر فيها ترتيباً نسبياً، فنجد على سبيل المثال أنه في تصنيف شنغهاي (Shanghai, 2023) أدرجت (٧) جامعات مصرية ضمن أفضل (١٠٠٠) جامعة شملها التصنيف من بين (٢٥٠٠) جامعة على مستوى العالم، وهي جامعة القاهرة في (المركز ٣٠١-٤٠٠)، أما جامعة عين شمس، الإسكندرية، المنصورة فجاؤوا في (المركز ٦٠١-٧٠٠)، ثم جامعة الأزهر في (المركز ٧٠١-٨٠٠)، بينما جامعة الزقازيق فجاءت في (المركز ٨٠١-٩٠٠)، وأخيراً جامعة بني سويف في (المركز ٩٠١-١٠٠٠).

بينما شمل تصنيف تايمز للتعليم العالي (Times Higher Education World, 2023) عدد (٢٥) جامعة من عدد (١٧٩٩) جامعة عبر (١٠٤) دولة ومنطقة على مستوى العالم، مما يجعله أكبر تصنيف جامعي وأكثرها تنوعاً حتى الآن وهي كالاتي: جامعة أسوان في (المركز ٤٠١-٥٠٠)، كما جاءت كل من جامعة دمياط وكفر الشيخ في (المركز ٥٠١-٦٠٠)، بينما جاءت جامعة بنها، والفيوم، والمنصورة، والمنيا في (المركز ٦٠١-٨٠٠)، في حين جاءت جامعة الإسكندرية، والأزهر، والجامعة الأمريكية، وبني سويف، والقاهرة، وقناة السويس، وطنطا، والزقازيق، وجامعة زويل للعلوم والتكنولوجيا في (المركز ٨٠١-١٠٠٠)، أما بالنسبة لجامعة عين شمس، وأسيوط، والمنوفية، وبورسعيد، وسوهاج، وجنوب الوادي فجاؤوا في (المركز ١٠٠١-١٢٠٠)، وفي الختام جاءت الجامعة البريطانية في مصر، الجامعة الألمانية في مصر، وجامعة حلوان في (المركز ١٢٠١-١٥٠٠).

كما تم إدراج (١٥) جامعة مصرية في تصنيف كيو اس (QS, 2024) للتخصصات العلمية من حيث جودة التعليم لعام ٢٠٢٤، والذي يشمل ترتيب أفضل (١٥٠٠) جامعة على مستوى العالم، فجاءت جامعة القاهرة في (المركز ٣٧١)، ثم الجامعة الأمريكية بالقاهرة في (المركز ٤١٥)، ثم جاءت جامعة عين شمس في (المركز ٧٢١-٧٣٠)، وجامعة الإسكندرية في (المركز ٩٠١-٩٥٠)، بينما جاءت كل من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، وجامعة أسيوط، وجامعة المستقبل في مصر، وجامعة المنصورة في (المركز ١٠٠١-١٢٠٠)، وأعقبهم كل من جامعة الأزهر، والجامعة البريطانية بمصر، والجامعة الألمانية، وجامعة حلوان، وجامعة قناة السويس، وجامعة طنطا، وأخيراً جامعة الزقازيق في (المركز ١٢٠١-١٤٠٠).

وعلى الرغم من أن رؤية هذه الجامعات في التصنيفات العالمية تؤكد على تحقيق التميز والتنافسية عالمياً في إنتاج المعرفة، وتوظيف المعارف في تلبية متغيرات سوق العمل وفقاً للمعايير العالمية؛ إلا أن العديد من الدراسات أشارت الى وجود فجوة بين المأمول والواقع الفعلي والتي تحول دون تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، وهذا ما خلصت اليه دراسة جامع (٢٠١٣) من وجود فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في إعداد الخريجين بين التخصصات النظرية والعملية ومتطلبات المهن والوظائف الحالية، وأضافت دراسة جايل (٢٠١٥) أن الخريجين لا يمتلكون المهارات التخصصية والتي تلبي حاجة سوق العمل في ظل الثورة المعرفية والتكنولوجية لضمان المنافسة في السوق العالمي، ومنها استقلال الفكر والقدرة على التفكير الناقد، وتحليل وتفسير المعلومات، وصنع القرار الرشيد، وقد أرجعت دراسة عبد اللطيف (٢٠١٩) ذلك الى قلة البرامج والأنشطة المقدمة لتعزيز مهارات الطلاب بالجامعة، بينما أشارت دراسة دياب (٢٠١٧) الى معاناة الجامعات من الجمود الإداري، ونقص المرونة في تنفيذ القرارات، بالإضافة إلى نمطية اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية، وضعف البرامج التدريبية المقدمة لهم، وقصور الصلاحيات المفوضة لهم، وغياب الدعم والمساندة للعمل الجماعي، كثرة القيود والضوابط الإدارية والتنظيمية، وتضخم الهياكل الإدارية وتقدم النظم المالية والإدارية. كما أضافت دراسة محمد (٢٠٢٠) الى وجود فجوة أيضاً بين ما تنتجه الجامعات من أبحاث علمية ومنتجات فكرية، وبين مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الصناعية والإنتاجية، مما يؤكد قلة توظيف الخدمات الجامعية البحثية توظيفاً إيجابياً فاعلاً، ويظهر ذلك ضعف قدرة الجامعات على تسويق نتائج أبحاثها العلمية، ونشر المعرفة والمشاركة التطبيقية والصناعية والتكنولوجية بإنتاج بحوث إبداعية ترتبط نتائجها بتطوير الواقع الفعلي للمجتمع ومواجهة مشكلاته. بينما أضافت دراسة البدوي (٢٠١٩) في هذه النقطة أيضاً عزوف أعضاء هيئة التدريس عن إجراء إنتاج علمي مشترك، بل وغياب ثقافة العمل الجماعي بينهم.

مما سبق يتضح أن الجامعات لا تقوم بالدور المنوط بها، وبالتالي انعكس ذلك على دورها في تحقيق التنمية والتقدم للمجتمع، بالإضافة الى انعدام الثقة بينها وبين المؤسسات الإنتاجية.

نتيجة لذلك فقد أوصى المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي المعنون "بالتصنيع والتنمية المستدامة" بضرورة تبني مداخل وأساليب جديدة لربط الجامعات ومراكز البحوث بالمجتمع عامةً والقطاع الصناعي خاصةً، من خلال مشروعات مشتركة وتفعيل دور وحدات التسويق في الجامعات ومكاتب نقل وتسويق التكنولوجيا لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية (النمر، ٢٠١٨، ص. ١٣٦).

ومن ثم أصبح هناك حاجة ملحة إلى تسويق الخدمات التي تقدمها الجامعات، ونقل المعرفة منها إلى المجتمع، حيث أصبحت عملية التسويق من القضايا الهامة في عالم المنافسة والسباق نحو الأفضل، لكونها تساعد الجامعات في ضمان نموها وجودتها، وتصبح الجامعة تملك القدرة على مواجهة منافسيها من الجامعات الأخرى (ابراهيم، ٢٠١٩، ص. ٦٣).

لذا تسعى الجامعات المصرية حالياً من خلال بناء الميزة التنافسية تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل فيما توصلت إليه دراسة شلبي (٢٠١٨) من ضرورة تحسين المراكز التنافسية للجامعات بين مثيلاتها، وتشجيع نشر الأبحاث المتميزة في مجالات علمية وعالمية، مما يسهم في إيجاد فرص تسويقية جديدة للجامعة ودخول مجال تنافسي جديد كدخول أسواق جديد، أو التعامل مع توعية جديدة من العملاء أو المستفيدين، أو نوعية جديدة من الخدمات أو المنتجات، وذلك من خلال تحديد المهارات المطلوبة من مخرجات الجامعة لسد احتياجات سوق العمل سواء أكان محلياً، أو إقليمياً، أو عالمياً. ويتفق ذلك مع ما جاءت به دراسة إبراهيم (٢٠١٥) من ضرورة تكوين شبكات عمل تربط بين مراكز التميز محلياً وإقليمياً وعالمياً. كما أكدت دراسة مصطفى (٢٠١٥) على ضرورة نشر ثقافة الميزة التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، واستقطاب أعضاء هيئة تدريس وباحثين متميزين علمياً وبحثياً للعمل بالجامعة، كما أكدت على ضرورة إيجاد اطار تنظيمي يحكم إدارة التغيير الذي نتعرض له مؤسسات التعليم الجامعي.

ونظراً لتزايد حدة التنافس في التعليم الجامعي، وحتى تتمكن الجامعات المصرية من مسايرة التغيرات والتطورات، وتجويد عملياتها ومخرجاتها، واستمرارية بقاءها يعتمد على سرعة استجابتها للتكيف، بل والتوافق مع هذه التغيرات، لذا ظهرت حاجتها إلى تبني بعض المداخل الإدارية المعاصرة والتي يمكن أن تسهم في تحقيق الميزة التنافسية بها، ويأتي في مقدمتها نظم تخطيط موارد المؤسسة بوصفها أسلوباً فعالاً لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه الجامعات سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي أو العالمي.

فهذه النظم توفر للجامعات قاعدة بيانات متكاملة تغطي جميع وظائف الجامعة، مما يساعد على تحسين كفاءة العمليات الإدارية والأكاديمية، وزيادة الإنتاجية وخفض التكاليف، وتحسين اتخاذ القرار، وتعزيز التواصل بين مختلف الإدارات، ومن ثم تحقيق مستويات عالية من الجودة والكفاءة في جميع مجالات عملها، مما يعزز قدرتها على المنافسة في سوق التعليم العالي العالمي. وهذا ما أكدت عليه كل من دراسة أمبل وآخرون ومايجا وآخرون (Umble et al., 2003 & Maiga et al., 2014) على أن نظم تخطيط موارد المؤسسة ينظر إليه على أنه برنامج مؤسسي ذو أهمية بالغة في بيئة الأعمال التنافسية، حيث يعمل هذا النظام على دعم وتعزيز القرارات التنافسية من خلال فاعلية تدفق المعلومات بين مختلف عمليات وأنشطة المؤسسة، علاوة على مساهمته في رفع كفاءة العمليات وخفض التكاليف. وأضاف رومني، ستاينبارت (Romney, Steinbart, 2016) أن تبسيط تدفق المعلومات يسهل عملية الوصول للبيانات، وبالتالي يقلل من هدر الوقت. إضافة إلى ذلك أورد سيفرين (Severin et al., 2010) أن تقليل الوقت يسهم في استغلال الوقت الفائض في تحليل البيانات، وهذا يؤدي بدوره إلى كفاءة في اتخاذ القرارات الصحيحة. ولتحقيق اتخاذ هذه القرارات فقد أوصت دراسة لواتي (٢٠١٣) على ضرورة أن تهتم الإدارة بمناقشة الخطط مع الموظفين، وذلك من خلال إشراكهم في تخطيط التغيير كمستشارين وليس كعاملين. وفي نفس السياق أكد الكرد (٢٠١٣) على أن هناك عوامل أخرى تزيد من أهمية نظم تخطيط موارد المؤسسة كسرعة اكتشاف الأخطاء وإصلاحها، وسهولة تغيير آلية العمل عندما تستدعي الضرورة ذلك، وأخذ قرارات أكثر حكمة بالاعتماد على الأرقام والحسابات.

ومن جانب آخر يتضح أن هناك مزايا لنظم تخطيط موارد المؤسسة وهذا ما أكدت عليه العديد من الأدبيات ومن ضمنها دراسة سباتيس وكونستانتنس (Spathis & Constantantinides, 2004) والتي توصلت إلى عدة نتائج هامة لتطبيق النظم والمتعلقة بالمعلومات المحاسبية والعملية الإدارية تتمثل في: زيادة المرونة في إنتاج المعلومات، تحسين جودة التقارير والقوائم المالية، زيادة تكامل التطبيقات، سهولة استخدام قواعد البيانات، خفض الوقت اللازم لإصدار القوائم والتقارير، تحسين عملية صناعة القرار، تحسين التنسيق بين مختلف

الإدارات، خفض الأخطاء في وظيفة الإمداد "النقل والتخزين"، زيادة الاتصال الداخلي، خفض وقت تشغيل العمليات، خفض مستويات المخزون ورفع معدل دوران المخزون، خفض إجمالي التكاليف الإدارية والتشغيلية، بينما هدفت دراسة بارث وكوش (Barth & Koch 2018) الي التركيز على عوامل النجاح الحاسمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكبيرة الحجم التي تطور تطبيق نظم تخطيط الموارد لديها استجابة لبيئة العمل متزايدة المنافسة، وقد توصلت الدراسة الى تحديد أربعة عشر عاملاً من عوامل النجاح الحاسمة لتطوير نظم تخطيط موارد المؤسسة من بينها الإدارة الفعالة للمشروع، والدعم الخارجي (الاستشاريين الخارجيين)، وتكوين فريق تخطيط موارد المؤسسة، واختيار النظام قبل تنفيذه. بالإضافة الى أنها تسهم وبشكل كبير كما أشارت دراسة محمد (٢٠١٨) في مساعدة المراجع الخارجي علي تقييم نظام الرقابة الداخلية وتوضيح نقاط الضعف والقوة فيها، وبشكل عام تبين الأثر الواضح لنظم ERP علي نظام الرقابة الداخلية حيث تميز نظام الرقابة الداخلية بعد تطبيق نظم ERP بأتمتية التوقيت المناسب في الحصول علي المعلومات حيث تتوافر شبكة ربط لجميع الوظائف والعمليات التشغيلية. في حين قسمت دراسة سادرزادهرافايي (Sadrzadehrafiei, et al., 2013) فوائد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة الي فوائد استراتيجية، وتكتيكية، وتشغيلية لجميع وظائف الأعمال بالمؤسسة.

ويتضح مما سبق أن تبني الجامعات أنظمة تخطيط مواردها أصبح بديلاً ذا فوائد لا غنى عنه لإدارة وتخطيط مواردها وعملياتها بفاعلية وكفاءة عالية في عدة نواحٍ؛ منها الأكاديمية والإدارية والفنية والتقنية، مقارنةً بالأنظمة التقليدية التي أثرت على المستوى العلمي للجامعات ومخرجاتها.

وفي هذا الإطار جاءت العديد من الأدبيات السابقة حيث أكدت دراسة ساباو، مونتيان، بولوغا، بولوغا، كينسل (Sabau, Muntean, Bologa, Bologa, Surcel, 2009) على أن نظام تخطيط موارد المؤسسة يضمن لأي جامعة إدارة متكاملة للمجالات الوظيفية الرئيسية التالية، إدارة التخطيط والرقابة، (التخطيط ووضع الميزانية، التحليلات البحثية والأكاديمية، وتحليلات الطلبة، والتحليلات المحاسبية، وكذلك تحليلات الموارد البشرية، وتنبؤاتها)، وإدارة الحسابات (المستحقات، الدخل الأصول الثابتة، إلخ)؛ إدارة البحوث (إدارة المشاريع، وإدارة البحوث، وإدارة الأصول)؛ إدارة الطلبة، وعملية التعلم (الخطط الدراسية، والخدمات الطلابية، وإدارة الموارد والمجتمع، والتعليم الإلكتروني)؛ إدارة الموارد البشرية (الإدارة التنظيمية والوظيفية، وإدارة المهارات، والتدريب والرواتب). وأضافت دراسة جولدستين (Goldstein, Katz, 2005) أن نظام تخطيط موارد الجامعة يتضمن تنظيم وجدولة الفصول الدراسية وإدارة المقررات وإدخال الدرجات والساعات المعتمدة لكل مقرر، والمهام الأكاديمية، وبيانات الأكاديميين وساعاتهم التدريسية، والحد من تداخل البيانات والأنشطة، مما يسهل عملية الترتيب، والتنظيم للبيانات والقاعات الدراسية، والاختبارات والتقييمات الجامعية، بوقت حقيقي وجهد قليل. وقد اتفقت مع ما سبق دراسة رشيد (٢٠٠٧) وأضافت أيضاً أن النظام قد حسن من تقديم الخدمات التعليمية المقدمة للطلبة وإنجاز المهام للعاملين، كما أن هذا النظام كان له أثر على كفاءة وفاعلية أداء المؤسسات وخدماتها التعليمية.

وهنا يتوقف نجاح أو فشل الجامعة على مدى قدرتها على تحقيق رسالتها وأهدافها من خلال وضع استراتيجية مناسبة والسعي لتنفيذها في ظل المتغيرات المختلفة المحيطة بها، ووسيلة الجامعة في مواجهة هذه التغيرات والسير قدماً في متابعة تنفيذ استراتيجيتها؛ هي في قيامها بعملية التخطيط والذي يمكن من خلاله استشراف المستقبل للجامعة وتقدير احتياجاتها الحالية والمستقبلية، بالإضافة الي أن التخطيط يوفر المعلومات الممكنة من وظائف الإدارات المختلفة وكذلك التحديد الدقيق للموارد والكفاءات البشرية باعتبارها مورد بشري يساهم في تحقيق التنافس حيث تتجلى أهميته كمورد للإبداع والتميز.

ومن هذا المنطلق فإن الجامعات المصرية بحاجة الي التخطيط باعتباره نشاطاً ضرورياً يساهم في تمكينها من اكتشاف طرق وأساليب جديدة أكثر فعالية من تلك المستخدمة من قبل المنافسين تساهم في إدارة مواردها بكفاءة وفعالية ومن ثم بناء ميزة تنافسية.

وتأسيساً على ما سبق وفي ظل الجهود الوطنية المبذولة لتطوير أداء الجامعات المصرية ومنحها مزايا تنافسية بين الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية في ضوء مضامين رؤية مصر ٢٠٣٠، ومن أجل تحسين جودة الجامعات المصرية، فإنها تحتاج أن تتبنى أنظمة تخطيط فعالة لمواردها وأن تتحكم جيداً في جميع عملياتها، ومن أبرز هذه التقنيات التي يمكن أن تساعد الجامعات المصرية في تحقيق الميزة

التنافسية هي نظم تخطيط موارد المؤسسة؛ فهذه النظم توفر للجامعات قاعدة بيانات متكاملة تغطي جميع وظائف وأنشطة الجامعة، بالإضافة إلى تعزيز تدفق المعلومات، ومشاركة المعرفة والرقابة المستمرة، مما يساعد على تحسين كفاءة العمليات الإدارية والأكاديمية، وزيادة الإنتاجية وخفض التكاليف، وتحسين اتخاذ القرار، وتعزيز التواصل بين مختلف الإدارات. ونظراً لاهتمام الباحث بهذا الموضوع، فقد أمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي: ما مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

1. تتزامن هذه الدراسة مع المتغيرات العالمية والمحلية التي تشهدها وزارة التعليم العالي لتحسين البيئة التنافسية بالجامعات المصرية.
2. ترجع أغلب المشاكل التي تعاني منها الجامعات المصرية؛ سببها الرئيس هو استخدام قواعد بيانات منفصلة، وهو ما أثر سلباً على أداء مخرجات إدارات الجامعة المختلفة، وعلى عمليات اتخاذ القرار، لذا فمن المهم الوقوف على مستوى تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية لهذه الجامعات.
3. ترجع أهمية الاعتماد على نظم تخطيط موارد المؤسسة ERP ليس فقط في كونها إستراتيجية جديدة يجب أن تطبقها الجامعة، ولكنها تمثل أداة مفيدة وضرورية تلبي احتياجات الجامعة وتعكس ديناميكية التغيير المستمر والشامل بهدف المحافظة على قدرة الجامعة التنافسية واستيعاب التكنولوجيا المتطورة.
4. أن التكامل المعلوماتي بنظم تخطيط الموارد المؤسسية يمكن أن يساعد الجامعات في ربط جميع العمليات المالية والإدارية والأكاديمية مع بعضها بعضاً بشكل موحد بكفاءة وفاعلية لدعم عملية اتخاذ القرارات .
5. زيادة إدراك الإدارة العليا والعاملين في الجامعات المصرية بأهمية الدور الذي يقدمه نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP في تحسين العملية التعليمية، وجودة المخرجات والخدمات المقدمة من خلال تخطيط وتسهيل الإجراءات الإدارية والمالية، والأكاديمية، وشؤون الطلاب، والموارد البشرية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

1. تحديد مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية.
2. تحديد مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
3. تحديد العلاقة بين نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
4. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
5. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
6. التوصل إلى مجموعة من الآليات التخطيطية لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية باستخدام نظم تخطيط موارد المؤسسة.

رابعاً: فروض الدراسة:

- (1) الفرض الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."
- (2) الفرض الثاني للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية) على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."
- (3) الفرض الثالث للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديد مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ."

- (٤) **الفرض الرابع للدراسة:** " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
 (٥) **الفرض الخامس للدراسة:** " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ".
 (٦) **الفرض السادس للدراسة:** " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".

خامساً: مفاهيم الدراسة:

أ: مفهوم نظم تخطيط موارد المؤسسة ERP:

فقد عرفه كينيرلي ونيلي (Kennerly and neely, 2001, p. 104-105) بأنه حزمة برمجيات تطبيقية قياسية قابلة للتخصيص، بنفس الوقت تتضمن حلاً متكاملة للوظائف الرئيسة في المنظمة ابتداءً من سلسلة التوريد ومراقبة المخزون وإدارة علاقات الزبائن والمحاسبة المالية وإدارة الموارد البشرية، وقد تم تصميم هذا النظام بهدف تعزيز وتحسين القدرة التنافسية للمنظمة عن طريق توليد المعلومات ذات الخصائص العالية مثل الدقة، وتوفير المعلومات بالوقت المناسب وغيرها من المزايا.

بينما عرفه حافظ (٢٠١٤، ص. ١٩٢) بأنه نظام معلومات متكامل يتكون من مجموعة من البرامج المتكاملة لتدفق المعلومات بين إدارات المنظمة بهدف خلق قيمة مضافة تتمثل في تقديم معلومات دقيقة في الوقت المناسب بما يمكن من اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب في كافة الإدارات داخل المنظمة ويؤدي إلى خفض التكلفة بتكامل الإدارات وسهولة تدفق المعلومات بينها.

في حين عرفه العبيدي وإبراهيم (٢٠١٧، ص. ١٠) بأنه نظام يتكون من مجموعة أنظمة مترابطة تعمل كنظام موحد متكامل (Integrated System) بقاعدة بيانات واحدة (مشتركة)، وتتصل فيما بينها كوحدة متكاملة في جميع أقسام وإدارات المنظمة، لتتمكن من استخدام وإدارة مواردها المعلوماتية، والمادية، والبشرية بفعالية، وكفاءة.

كما عرفها الزيات (٢٠١٨، ص. ٤٦٣) على أنه نظام معلومات متكامل يساعد في إدارة عمليات عبر الوظائف المختلفة داخل حدود المنشأة، وذلك من خلال ربطها بقاعدة بيانات مركزية تعمل مع مختلف الوظائف بالمنشأة للتسيق فيما بينها لسهولة تدفق المعلومات.

وفي نفس الإطار عرفها رومني وستاينبارت (Romney & Steinbart 2018, p.) على أنها مجموعة من النظم المتكاملة التي تهدف لجمع ومعالجة وتخزين البيانات حول أنشطة الأعمال، وتقديم تقارير ومعلومات مخصصة لتمكين المدراء والأطراف الخارجيين من تقييم كفاءة وفعاليات الأعمال في المنظمات.

ومن خلال التعريفات السابقة نقصد بنظم تخطيط موارد المؤسسة في البحث الحالي: بأنه نظام معلومات تقني يستند على قاعدة بيانات مركزية متكاملة يدمج فيها جميع وظائف إدارات الجامعة، بما يضمن الاستخدام الأمثل لمواردها المختلفة، وتحسين القدرات التحليلية للقيادات بها، مما يساعدهم على تقليل نسبة الخطأ في اتخاذ القرارات وكذلك تحسين أدائها لتحقيق مزايا تنافسية.

ب: الميزة التنافسية للجامعات:

تعرف الميزة لغوياً بأنها صفة تميز الشيء عن غيره، تميز القوم ساروا في ناحية أو انفردوا والميزة تعني الرفعة (مجمع اللغة العربية، ٢٠١٠، ٥٩٦).

وتعرف الميزة التنافسية على أنها أفضل الجهود التي تقوم بها مؤسسة ما بهدف مواجهة المنافسة السوقية مقارنة بالمنافسين (Agung & Darma, 2019, p. 745).

تعرف الميزة التنافسية بأنها خاصية أو مجموعة خصائص تمتلكها المؤسسة، وتميزها عن غيرها من المؤسسات، بحيث تحقق لها موقفاً قوياً تجاه مختلف الأطراف (السلمي، ٢٠٠٣، ص. ٢٠٧).

وعرفت الميزة التنافسية بأنها قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات المماثلة والعاملة في نفس النشاط (صالح، ٢٠٠٩، ص. ٢٧).

وثمة تأكيد بأن الميزة التنافسية هي 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 (مزريق، قويدري، ٢٠١١، ص. ١٦).

والميزة التنافسية تعني أن المؤسسة قادرة على إنتاج خدمات أو منتجات يعطيها المستفيدون قيمة أكبر من تلك التي يعطونها للجامعات المناظرة، كما أنها تنتج خدماتها ومنتجاتها بتكلفة أقل من المؤسسات الأخرى المنافسة لها (Hoffman, 2014, p. 407).

وبالتطبيق على بيئة التعليم الجامعي تعرف الميزة التنافسية بأنها قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية ومجتمعية عالية الجودة والوصول إلى المستويات العالمية؛ مما يعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس فيها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وفي الوقت نفسه يعكس ثقة المجتمع فيها، ومن ثم التعاون معها وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها (السعودي، ٢٠١٤، ص. ٥٥).

كما يقصد بها كما أورده اندياتي (Indiyati, 2016, p. 227- 228) بأنها قدرة الجامعات على اتخاذ موقف دفاعي ضد المنافسين، وهي القدرة التي تسمح لها بتمييز نفسها عن منافسيها نتيجة لقرارات إدارية حاسمة.

بينما عرفتها أحمد (٢٠١٨، ص. ٤٥) بأنها قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما يعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة.

كما يشير هذا المفهوم وفقاً لمنظور سالم (٢٠٢٠، ص. ٤٠١) بأنها مجموعة من عناصر الخصوصية والتميز والابداع تميز الجامعات عن غيرها من الجامعات المماثلة، والتي تتحقق عن طريق الاستغلال الأمثل للإمكانات البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة.

في حين عرفت الميزة التنافسية من قبل أبو زعيتر (٢٠٢٠، ص. ٤٢٢) بأنها مظاهر تعكس قدرة الجامعة في مجالها، وتميزها عن منافسيها، والمتمثلة في الجودة، أو التكلفة، أو الخدمة، أو التخطيط، من خلال الاستثمار الأمثل والتميز لعلاقتها وقدراتها التي يصعب محاكاتها أو تقليدها من مثيلاتها.

بينما عرفها جريشينكو وآخرون (Gryshchenko et al., 2021, p. 338) بأنها خاصية نوعية متكاملة تتحقق من خلال تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة للمستهلكين أو استراتيجية منخفضة الكلفة، أو من خلال تقديم مزايا إضافية تعوض عن ارتفاع تكلفة الخدمات التعليمية.

ومن خلال التعريفات السابقة نقصد بالميزة التنافسية في البحث الحالي: بأنها قدرة الجامعات المصرية على التفرد والتفوق المستدام في الأداء لتحقيق نتائج متميزة على المستوى المؤسسي بتكلفة أقل وفاعلية أكبر، وذلك من خلال توفير بنية تنظيمية متكاملة، وموارد بشرية متميزة وموارد مالية ومادية، واستغلالها الأمثل لتحقيق جودة المخرجات التعليمية بما يتناسب والمعايير المحلية والإقليمية والعالمية.

أبعاد الميزة التنافسية في الجامعات:

لقد أشار العديد من الباحثين في دراساتهم كدراسة البكري (٢٠٠٨، ص. ٢٤٦ - ٢٥٠)، الطويل وإسماعيل (٢٠١٠، ص. ٧٠ - ٧٣)، النايف (٢٠١٣، ص. ١٠٩ - ١١٣)، الطائي والسبعراوي (٢٠١٣، ص. ٢٦٠ - ٢٦١)، عبد العال (٢٠١٧، ص. ٢١٦ - ٢١٩)، حشاني (٢٠٢٠، ص. ٣٢ - ٣٤). بأن هناك مجموعة من الأبعاد للميزة التنافسية، التي يمكن الاستناد عليها عند عملية قياس مدى تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات، والتي تعني قدرة هذه الجامعات على التفوق على غيرها من المنافسين من خلال فعالية وكفاءة وجودة المخرجات والخدمات التي تقدمها، والمستقرى للأدبيات المتخصصة ذات الصلة يلاحظ اختلاف وتباين بين الباحثين في عدد وتسمية أبعاد

المزايا التنافسية، وعليه فإن البحث الحالي يحاول ايجاد تصور لتلك الأبعاد ويقصرها على بعد (التكلفة، والجودة، والمرونة، التسليم، والإبداع)، وذلك لوجود شبه اتفاق بينهما حول هذه الأبعاد وفيما يأتي شرح لكل بعد منها:

١. **التكلفة:** يقصد بالتكلفة قدرة الجامعة على أن تقدم خدمات ونواتج تعلم بأقل ما يمكن من التكاليف مقارنة بمنافسيها في نفس المجال، ومن ثم فإن التركيز على تخفيض التكلفة سوف ينعكس إيجاباً على المخرج النهائي ويمنح الجامعة ميزة تنافسية، كما أن التكلفة لا تعني أن تقدم الجامعة خدمات بكلفة أقل فحسب، بل أن تكون التكلفة ذات علاقة بالجودة بحيث تكون عامل جذب في السوق الذي تعمل فيه الجامعة.

٢. **الجودة:** تعد الجودة مطلباً أساسياً لنجاح الجامعات في تحقيق أهدافها بجودة وفاعلية كبيرة، وبالتالي تعد جودة الخدمات والمنتجات أحد المزايا التنافسية المهمة التي يمكن أن تتميز بها الجامعات، وتتحقق جودة الجامعة في تصميم وتنفيذ وتقديم مخرجات ذات مواصفات عالمية تتميز بالسهولة واليسر، وتفي بمتطلبات واحتياجات المجتمع.

٣. **المرونة:** تعني قدرة الجامعة على التعامل بسرعة وفعالية مع المتغيرات المحيطة، وتقديم الخدمات والمنتجات للعملاء في الوقت المناسب، وتعني أيضاً بقدرة الجامعة على استخدام طرق وبدائل مختلفة في عملياتها لتلبية احتياجات العملاء، وعليه فالمرونة إذاً هي السلاح الفعال في المنافسة بين الجامعات، إذ تتضمن تقديم خدمات متنوعة ومستمرة، ومتطورة، مستجيبة لحاجات العملاء، ويتطلب ذلك من الجامعات أن تكون لديها القابلية على التغيير والاستجابة بأقل جهد ووقت وتكلفة، وأن تسعى إلى تعديل وتغيير خططها واستراتيجياتها وفقاً لمتطلبات المجتمع المحلي والعالمي وتبعاً للظروف البيئية الداخلية والخارجية.

وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن المرونة التي يتم التمييز على أساسها تضم جانبين مهمين من جوانب النظام الإنتاجي هما:

- **مرونة الحجم:** وتعني القدرة على التكيف مع حجم الطلب وتغيراته من خلال التحكم في الانتاج بواسطة تسريع أو تخفيض معدلاته في مواجهة ذلك.

- **مرونة مزيج المنتجات:** ويرتبط هذا النوع من المرونة بمدى قدرة مزيج المنتجات على مواكبة حاجات ورغبات العملاء، وإشباعها والتكيف مع التقلبات الحاصلة فيها عن طريق تصاميم المنتجات ومواصفاتها الفنية.

٤. **التسليم:** تشير إلى قدرة الجامعة على الالتزام بالوقت المتفق عليه لتقديم الخدمة، أو تقديمها في وقت مبكر قبل الوقت المحدد المتفق عليه. كذلك الاهتمام بالتحويلات السريعة التي تحدث في السوق ونتائجها على تحقيق أهداف الجامعة، ومن أهم الأسبقيات التنافسية التي ركزت على الوقت لتحقيق الميزة التنافسية:

- **وقت التسليم السريع:** وهو ما يعرف بوقت الانتظار، أي الوقت الذي ينتظره العميل لحين تسلمه الخدمة.

- **سرعة التطوير:** وتعني الاهتمام بقياس سرعة تطوير الخدمة للفترة منذ بداية ولادة الأفكار حتى تحقيق التصميم النهائي.

وفي العصر الحالي والذي يتسم بالعديد من المتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية، أصبحت سرعة الاستجابة لمتطلبات العملاء عملاً أصيلاً لتحقيق المنافسة بين الجامعات، وأصبح الوقت والقدرة على توفيره عاملاً مهماً في المقارنة بين الجامعات، ومن ثم يجب أن تؤكد الجامعات على سرعة إدارة العمليات بها، وتخفيض وقت الإنجاز، والتسليم السريع للخدمات، فضلاً عن تخفيض تكاليف الخدمات. وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن التسليم يعد بمثابة القاعدة الأساسية للمنافسة بين الجامعات، من خلال التركيز على خفض المدة الزمنية، والسرعة في تقديم الخدمات بأقصر وقت ممكن.

٥. **الإبداع:** ويقصد بالإبداع في المزايا التنافسية قيام الجامعات بتقديم خدمات ومنتجات تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات، أو تطوير أساليب، أو أهداف، أو تعميق رؤية، أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية بطرق مبتكرة وغير مألوقة تدفع النظام التعليمي بالجامعات إلى الأمام. كما تتحقق ميزة الإبداع أيضاً من خلال استكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبة أعمال المنافسين.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة:**(١) منهجية الدراسة:**

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف رصد وتحليل العلاقة بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (كمتغير مستقل) وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية (كمتغير تابع)، وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحث " للعاملين بجامعة المنيا وجامعة أسيوط وجامعة أسوان وعددهم (٧٠١) مفردة.

(٢) مجالات الدراسة:

(أ) المجال المكاني: تمثل المجال المكاني للدراسة في جامعة المنيا وجامعة أسيوط وجامعة أسوان كنموذج للجامعات المصرية بصعيد مصر، حيث تتوافر مقومات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بها من البنية التحتية التكنولوجية، والكوادر البشرية المؤهلة، والإمكانات المادية والمالية. بالإضافة إلى حرص الجامعات محل الدراسة على تحقيق الميزة التنافسية في برامجها وأنشطتها وخدماتها الجامعية والأكاديمية المختلفة، وقد تم استبعاد كل من جامعة سوهاج وجامعة جنوب الوادي وجامعة الأقصر وذلك لصعوبة التواصل مع تلك الجامعات.

(ب) المجال البشري: تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة " العينة الميسرة للباحث " للعاملين بجامعة المنيا وجامعة أسيوط وجامعة أسوان، وذلك كما يلي:

(١-١) **وحدة المعاينة:** تمثلت وحدة المعاينة للدراسة في عضو الجهاز الإداري، أو عضو الهيئة المعاونة، أو عضو هيئة التدريس، أو قيادة من القيادات الأكاديمية والإدارية أي كان نوعه، أو سنه، أو مؤهله الدراسي، أو وظيفته، أو عدد سنوات خبرته.

(٢-١) **إطار المعاينة:** تم حصر العاملين بجامعة المنيا وجامعة أسيوط وجامعة أسوان وبلغ عددهم (٢٦٦٩١) مفردة، وذلك وفقاً

للإحصاءات الرسمية لإدارات الموارد البشرية بالجامعات محل الدراسة، وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع العاملين مجتمع الدراسة

م	البيان	عدد أعضاء الجهاز الإداري	عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	المجموع
١	جامعة المنيا	٤٨٠٠	٣٨٣٩	٨٦٣٩
٢	جامعة أسيوط	٩٦٥١	٤٤٥٠	١٤١٠١
٣	جامعة أسوان	٢٥٨٩	١٣٦٢	٣٩٥١
	المجموع	١٧٠٤٠	٩٦٥١	٢٦٦٩١

(٣-١) **نوع وحجم العينة:** تمثلت نوع العينة في العينة المتاحة " العينة الميسرة للباحث " للعاملين بجامعة المنيا وجامعة أسيوط

وجامعة أسوان وعددهم (٧٠١) مفردة، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع العاملين عينة الدراسة

م	البيان	عدد العاملين ككل	العينة المتاحة ككل
١	جامعة المنيا	٨٦٣٩	٢٥٩
٢	جامعة أسيوط	١٤١٠١	٢٣٣
٣	جامعة أسوان	٣٩٥١	٢٠٩
	المجموع	٢٦٦٩١	٧٠١
	عينة الصدق والثبات " خارج إطار عينة الدراسة "	٣٠	

(ج) **المجال الزمني:** تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في ٢٠٢٤/٣/٣م إلى

٢٠٢٤/٤/٣٠م.

(٣) متغيرات الدراسة ومصادرها:

عدد العبارات	المتغير التابع "تحقيق الميزة التنافسية"	عدد العبارات	المتغير المستقل "تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة"
٥	التكلفة	٥	نظم تخطيط الإدارة العليا
٥	الجودة	٥	نظم تخطيط شئون الطلاب
٥	المرونة	٥	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية
٥	الاستجابة	٥	نظم تخطيط الموارد المالية
٥	الإبداع	٥	نظم تخطيط الموارد البشرية
١٠	الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية		
١٠	مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية		
• وتحدد أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.			

(٤) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبانة للعاملين حول نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:
- ١. قام الباحث بتصميم استبانة إلكترونية للعاملين باستخدام Google Drive Models حول نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية وذلك في ضوء التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي: <https://2u.pw/mFskRBTE> والذي تم نشره بمواقع الجامعات والجروبات الخاصة بمنتسبي هذه الجامعات.
- ٢. اشتملت استبانة العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية، وأبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، والصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، ومقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- ٣. اعتمدت استبانة العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٣) يوضح درجات استبانة العاملين

الدرجة	نعم	إلى حد ما	لا
٣	٢	١	٠

٤. تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستويات أبعاد استبانة العاملين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٣/٢ = ٠.٦٧) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

٥. صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي ":

للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين، قام الباحث بما يلي:

٠. الاطلاع علي الأدبيات والأطر النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.
١. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية والمتمثلة في (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية)، وتحديد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية والمتمثلة في (التكلفة، والجودة، والمرونة، والاستجابة، والإبداع).
٢. ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص تخطيط اجتماعي بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية لبعض الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان العاملين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) مفردة من العاملين بالجامعات المصرية محل الدراسة (خارج إطار عينة الدراسة)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استبانة العاملين ودرجة الأداة ككل (ن=٣٠)

الأبعاد	نظم تخطيط موارد المؤسسة	تحقيق الميزة التنافسية	الصعوبات	المقترحات	أبعاد الأداة ككل
معامل الارتباط	٠,٨٠٤	٠,٧٨٤	٠,٦٣٩	٠,٧٣٥	١
الدلالة	**	**	**	**	

** معنوي عند (٠.٠١) * معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين أبعاد استبانة العاملين لكل بعد على حدة من ناحية ولأبعاد كلها من ناحية أخرى، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٦. ثبات الأداة:

تم حساب ثبات استبانة العاملين باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) مفردة من العاملين بالجامعات المصرية محل الدراسة (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٦) يوضح نتائج ثبات استبانة العاملين (ن=٣٠)

الأبعاد	نظم تخطيط موارد المؤسسة	تحقيق الميزة التنافسية	الصعوبات	المقترحات	أبعاد الأداة ككل
معامل (ألفا - كرونباخ)	٠,٩٣٥	٠,٩٦٦	٠,٩٣٤	٠,٩٢٢	٠,٩٦٥
درجة الثبات	عالية	عالية	عالية	عالية	عالية

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد استبانة العاملين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

٧. أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات، وطريقة الفرق المعنوي الأصغر لتحديد اتجاه التباين لصالح أي مجموعة من المجموعات.

ثامناً: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف العاملين بالجامعات المصرية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٧) يوضح وصف العاملين بالجامعات المصرية مجتمع الدراسة (ن=٧٠١)

م	المتغيرات الكمية	س	σ	م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	السن	٤٢	٨	١	مؤهل متوسط	٣٩	٥,٦
٢	عدد سنوات الخبرة	١٩	٥	٢	مؤهل عالي	٢٤١	٣٤,٤
				٣	دبلوم دراسات عليا	٣٢	٤,٦
م	النوع	ك	%	٤	ماجستير	٨١	١١,٦
١	ذكر	٣٧٥	٥٣,٥	٥	دكتوراه	٣٠٨	٤٣,٩
٢	أنثى	٣٢٦	٤٦,٥				
	المجموع	٧٠١	١٠٠		المجموع	٧٠١	١٠٠
م	الوظيفة	ك	%	م	جهة العمل	ك	%
١	عضو بالجهاز الإداري	٣٢٠	٤٥,٦	١	جامعة المنيا	٢٥٩	٣٦,٩
٢	عضو بالهيئة المعاونة	٩٥	١٣,٦	٢	جامعة أسيوط	٢٣٣	٣٣,٢
٣	عضو بهيئة التدريس	٢٨٦	٤٠,٨	٣	جامعة أسوان	٢٠٩	٢٩,٨
	المجموع	٧٠١	١٠٠		المجموع	٧٠١	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بالجامعات المصرية (٤٢) سنة، وانحراف معياري (٨) سنوات تقريباً.
- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بالجامعات المصرية (١٩) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، بما يؤكد على توافر الخبرات المهنية المتنوعة للعاملين بالجامعات المصرية وبالتالي توافر الكفاءة.
- أكبر نسبة من العاملين بالجامعات المصرية ذكور بنسبة (٥٣.٥%)، بينما الإناث بنسبة (٤٦.٥%)، وقد تعكس هذه النسبة الاختلافات الثقافية في مجال التوظيف في المجتمعات الثلاث، بالإضافة الي أن مجال العمل قد يكون أكثر جانبيه للذكور.
- أكبر نسبة من العاملين بالجامعات المصرية حاصلين علي دكتوراه بنسبة (٤٣.٩%)، يليها مؤهل عالي بنسبة (٣٤.٤%)، ثم ماجستير بنسبة (١١.٦%)، يليها مؤهل متوسط بنسبة (٥.٦%)، وأخيراً دبلوم دراسات عليا بنسبة (٤.٦%)، وهو معدل طبيعي لكون العمل في الجامعة وبالتالي يعكس تنوع مستويات التعليم بالجامعات، وهذه النسبة تشير الي تركيز الجامعات على البحث العلمي وتطوير كوادرها الأكاديمية، ويدل أيضاً على اهتمام الجامعات بتوفير تعليم عالٍ ذو جودة عالية مما يدعم العملية التعليمية.
- أكبر نسبة من العاملين بالجامعات المصرية وظيفتهم عضو بالجهاز الإداري بنسبة (٤٥.٦%)، يليها عضو بهيئة التدريس بنسبة (٤٠.٨%)، وأخيراً عضو بالهيئة المعاونة بنسبة (١٣.٦%)، وهو أمر طبيعي أيضاً نظراً لأن هذه النظم تستخدم من قبل الإدارات المختلفة بالجامعات بما يخدم جودة العملية التعليمية.

- أكبر نسبة من العاملين بالجامعات المصرية جهة عملهم جامعة المنيا بنسبة (٣٦.٩%)، يليها جامعة أسيوط بنسبة (٣٣.٢%)، وأخيراً جامعة أسوان بنسبة (٢٩.٨%).

المحور الثاني: أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية:

(١) تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات المصرية:

(ن=٧٠١)

جدول رقم (٨) يوضح تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات المصرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٧	٢,٢٤	١٥,٣	١٠,٧	٤٥,١	٣١٦	٣٩,٧	٢٧٨	١	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في جعل الإدارة تتميز ببساطة إجراءات العمل بها
٥	٠,٧٣	٢,١٣	٢٠,٨	١٤٦	٤٥,٦	٣٢٠	٣٣,٥	٢٣٥	٢	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تحقيق لامركزية اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة
٢	٠,٦٨	٢,٣٢	١٢,١	٨٥	٤٣,٤	٣٠٤	٤٤,٥	٣١٢	٣	وفر تطبيق نظم الموارد تدفق المعلومات مما دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة
١	٠,٦٨	٢,٣٧	١١,٧	٨٢	٣٩,٩	٢٨٠	٤٨,٤	٣٣٩	٤	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة
٤	٠,٧٣	٢,٢٢	١٧,٨	١٢٥	٤٢,٥	٢٩٨	٣٩,٧	٢٧٨	٥	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تحقيق الرقابة علي الأعمال المختلفة بالجامعة
مستوى متوسط	٠,٥٣	٢,٢٦	تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة بمتوسط حسابي (٢.٣٧)، يليه الترتيب الثاني وفر تطبيق نظم الموارد تدفق المعلومات مما دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٣٢)، وأخيراً الترتيب الخامس ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تحقيق لامركزية اتخاذ القرارات بإدارات الجامعة بمتوسط حسابي (٢.١٣)، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظام تخطيط موارد المؤسسة يعتبر أداة مفيدة تقوم ببناء قدرات تنافسية قوية، وذلك من خلال مساهمته المتميزة في تبسيط إجراءات العمل وتعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، كما يوفر معلومات قيمة ودقيقة تساعد على اتخاذ قرارات إدارية سليمة، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية للجامعة، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة أمبل وآخرون ومايجا وآخرون (Umble et al., 2003 & Maiga et al., 2014)، رومني، ستاينبارت (Romney, Steinbart, 2016)، أورد سيفرين (Severin et al., 2010)، ومع ذلك تشير النتائج أيضاً الي أن الجامعات قد تواجه بعض التحديات في تفويض الصلاحيات وتحقيق لامركزية اتخاذ القرارات والرقابة على الأعمال، وقد يعزى ذلك الى ثقافة العمل والسياسات والإجراءات المتبعة بالجامعات المصرية، ويتفق ذلك مع ما اشارت اليه دراسة اللحج، ونور الدين (٢٠٢٠).

(٢) تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات المصرية:

جدول رقم (٩) يوضح تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات المصرية (ن=٧٠١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						المبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٣	٠,٦٦	٢,٤٢	٩,٧	٦٨	٣٨,٨	٢٧٢	٥١,٥	٣٦١	١	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تنظيم الأنشطة الطلابية بالجامعة
٥	٠,٧٦	٢,١١	٢٤	١٦٨	٤٠,٧	٢٨٥	٣٥,٤	٢٤٨	٢	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في معرفة مستوى انضباط الطلاب في الحضور والغياب بكليات الجامعة المختلفة
٤	٠,٦٨	٢,٣٤	١٢	٨٤	٤١,٧	٢٩٢	٤٦,٤	٣٢٥	٣	وفر تطبيق نظم تخطيط الموارد آلية لتصدير بيانات الخريجين إلى أي نظام فرعي بالجامعة
٢	٠,٦٤	٢,٤٥	٨,١	٥٧	٣٨,٥	٢٧٠	٥٣,٤	٣٧٤	٤	نظم تطبيق نظم تخطيط الموارد عمليات تسكين الطلاب بالمدن الجامعية
١	٠,٥٩	٢,٥٥	٥,١	٣٦	٣٤,٧	٢٤٣	٦٠,٢	٤٢٢	٥	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تسهيل إجراءات القبول والتسجيل بالجامعة
			تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب ككل							
			مستوى مرتفع							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات المصرية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تسهيل إجراءات القبول والتسجيل بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، يليه الترتيب الثاني نظم تطبيق نظم تخطيط الموارد عمليات تسكين الطلاب بالمدن الجامعية بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، وأخيراً الترتيب الخامس ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في معرفة مستوى انضباط الطلاب في الحضور والغياب بكليات الجامعة المختلفة بمتوسط حسابي (٢.١١)، ويعكس ذلك أن نظم تخطيط موارد المؤسسة قد أحدثت تحسناً ملحوظاً في التنسيق والإدارة الفعالة للأنشطة سواء كانت تعليمية أو غير تعليمية، وسهولة الإجراءات الإدارية، كما أنها قد ساهمت بشكل فعال في التكامل بين الأنظمة المختلفة داخل الجامعة مما يسهل عمليات التنبع والإدارة للبيانات الأكاديمية، مما يعزز من رضا الطلاب عن هذه الخدمات الأساسية، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة (Goldstein, Katz, 2005)، ودراسة رشيد (٢٠٠٧)، ومع ذلك، يظهر التفاوت في بعض المجالات، مثل تنبع الحضور والغياب، حيث أظهرت النتائج تفاوتاً أكبر في الآراء حول هذا الجانب. وانطلاقاً من ذلك أصبح مطلوباً من إدارة شؤون التعليم والطلاب تهيئة المجتمع الجامعي وأقسامه وتحقيق التكامل بين جميع وظائفها، ومن ثم فإن تطبيق نظم تخطيط الموارد يعد نقطة تحول في تحقيق التميز والتنافس للجامعات المصرية، خاصة في ظل سعي الدولة نحو تحقيق تطورات رؤية ٢٠٣٠، والتي تضع الارتقاء بمستوى مخرجات التعليم الجامعي ضمن أولوياتها الرئيسية.

(٣) تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات المصرية:

جدول رقم (١٠) يوضح تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات المصرية (ن=٧٠١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						المبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠,٦٢	٢,٥٤	٦,٨	٤٨	٣٢,١	٢٢٥	٦١,١	٤٢٨	١	أتاح تطبيق نظم تخطيط الموارد معرفة تفصيلات درجات الطلاب في السجل الأكاديمي بسهولة
٢	٠,٦٤	٢,٤٦	٧,٧	٥٤	٣٨,٢	٢٦٨	٥٤,١	٣٧٩	٢	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في ضبط عملية تسجيل المقررات الدراسية لطلاب الجامعة
٣	٠,٦٦	٢,٣٥	١٠,٧	٧٥	٤٣,٧	٣٠٦	٤٥,٦	٣٢٠	٣	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في تحقيق التكامل بين أنظمة الإدارات المختلفة لتحسين عملية التعلم بالجامعة
٤	٠,٦٨	٢,٢٢	١٤,٤	١٠١	٤٨,٨	٣٤٢	٣٦,٨	٢٥٨	٤	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
									الاستفادة من التغذية الراجعة في تحسين نواتج التعلم الاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين نواتج التعلم	
٥	٠,٧	٢,١٦	١٧,٨	١٢٥	٤٨,٢	٣٣٨	٣٤	٢٣٨	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في تخطيط البرامج الدراسية وفقاً لمتطلبات السوق المحلية والعالمية	٥
مستوى مرتفع	٠,٤٩	٢,٣٥	تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية ككل							

حيث يوضح جدول رقم (١٠) أن: مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات المصرية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتاح تطبيق نظم تخطيط الموارد معرفة تفصيلات درجات الطلاب في السجل الأكاديمي بسهولة بمتوسط حسابي (٢.٥٤)، يليه الترتيب الثاني ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في ضبط عملية تسجيل المقررات الدراسية لطلاب الجامعة بمتوسط حسابي (٢.٤٦)، وأخيراً الترتيب الخامس ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في تخطيط البرامج الدراسية وفقاً لمتطلبات السوق المحلية والعالمية بمتوسط حسابي (٢.١٦)، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظام تخطيط موارد المؤسسة قد ساهم بشكل كبير في تحسين الإدارة الأكاديمية وتيسير العديد من العمليات الأكاديمية، وذلك من خلال، توحيد البيانات ودمجها بهدف تقديم خدمات أفضل للطلاب عن طريق توفير بوابة الكترونية واحدة يحصل منها الطلاب على الخدمات الأكاديمية والإدارية، بالإضافة الي توطيد التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في تطوير البرامج والمناهج الدراسية بحث كي تتوافق مع احتياجات سوق العمل ولضمان توظيف الجريجين ونجاحهم المهني.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (Sabau, Muntean, Bologna, Bologna, Surcel, 2009)، ودراسة (Goldstein, Katz, 2005)، ومع ذلك، هناك مجالات تتطلب مزيداً من التطوير، لا سيما فيما يتعلق بتكامل الأنظمة واستغلال التغذية الراجعة بشكل أفضل، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Humphreys, 2009)، ودراسة (Humphreys, 2006) والتي أكدت علي أهمية المراجعة المستمرة للبرامج والمناهج الأكاديمية معتمدة في ذلك على البيانات المستمدة من سوق العمل والتغذية العكسية من المجتمع الجامعي وأصحاب العمل؛ بهدف تحديد الفجوات والاحتياجات والمهارات الأساسية لسوق العمل التي يمكن نمجها في البرامج والمناهج الأكاديمية الحالية.

(٤) تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات المصرية:

جدول رقم (١١) يوضح تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات المصرية (ن=٧٠١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٦٨	٢,٢٨	١٣,٣	٩٣	٤٥,٩	٣٢٢	٤٠,٨	٢٨٦	ساهم تطبيق نظم تخطيط الموارد في إعداد القوائم المالية في مواعيدها بالدقة اللازمة	١
٤	٠,٧	٢,٢٥	١٥	١٠٥	٤٤,٩	٣١٥	٤٠,١	٢٨١	أعطي تطبيق نظم تخطيط الموارد صورة حقيقية للوضع المالي بالجامعة	٢
٣	٠,٦٨	٢,٢٨	١٣,٤	٩٤	٤٥,٥	٣١٩	٤١,١	٢٨٨	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في إعداد موازنة الجامعة بشكل أفضل	٣
١	٠,٧	٢,٣٨	١٢,٦	٨٨	٣٧,٢	٢٦١	٥٠,٢	٣٥٢	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في استخراج كشوف الرواتب بوقت قصير	٤
٢	٠,٦٨	٢,٣٣	١١,٧	٨٢	٤٣,٢	٣٠٣	٤٥,١	٣١٦	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد على توصيل المعلومات المحاسبية لمتخذي القرار في الوقت المناسب	٥
مستوى متوسط	٠,٥٥	٢,٣	تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في استخراج كشوف الرواتب بوقت قصير بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، يليه الترتيب الثاني ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد على توصيل المعلومات المحاسبية لمتخذي القرار في الوقت المناسب بمتوسط حسابي (٢.٣٣)، وأخيراً الترتيب الرابع أعطي تطبيق نظم تخطيط الموارد صورة حقيقية للوضع المالي بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٢٥)، وتختلف هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (Spathis & Constantantinides, 2004) من أن مستوى تطبيق النظم المتعلقة بالمعلومات المحاسبية والمالية مرتفع ويتمثل في: زيادة المرونة في إنتاج ودقة المعلومات المالية، وتحسين جودة التقارير والقوائم المالية، وخفض الوقت اللازم لإصدار القوائم والتقارير، وتقليل وقت تشغيل العمليات المحاسبية والمالية، بينما اتفقت مع دراسة (EDUCAUSE, 2023) ودراسة (Morris, 2011) حيث أشارتا إلى أن نظم تخطيط الموارد المالية تلعب دوراً مهماً في تعزيز كفاءة العمليات المالية والإدارية بالجامعات، ولكنها تشير أيضاً إلى وجود تحديات في التنفيذ والتكيف مع متطلبات السوق والتطورات المستمرة، كما أنها قد تساعد في تحسين الضوابط الداخلية على التقارير المالية وتقليل نقاط الضعف في هذه الضوابط، ولكن التنفيذ الناجح يعتمد بشكل كبير على إدارة التغيير والتركيز على التدريب والتواصل الفعال مع كافة الأطراف المعنية. والذي ينعكس إيجابياً على مخرجاتها، كمستوى دقة المعلومات المالية، وتوفرها في الوقت المناسب، كما تؤثر على استجابتها ومرونتها ودعم عملية صنع القرارات وضمان جودة الخدمات المحاسبية والمالية للجامعة.

(٥) تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات المصرية:

(ن=٧٠١)

جدول رقم (١٢) يوضح تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات المصرية

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في وضع الشخص ذو المهارة المناسبة في الوظيفة المناسبة	٢٠٩	٢٩,٨	٣١٥	٤٤,٩	١٧٧	٢٥,٢	٢,٠٥	٠,٧٤	٥
٢	أوجد تطبيق نظم تخطيط الموارد قاعدة بيانات محدثة لجميع العاملين بالجامعة	٣٤٦	٤٩,٤	٢٩٣	٤١,٨	٦٢	٨,٨	٢,٤١	٠,٦٥	١
٣	حقق تطبيق نظم تخطيط الموارد التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى بالجامعة	٢٩١	٤١,٥	٣١٧	٤٥,٢	٩٣	١٣,٣	٢,٢٨	٠,٦٨	٢
٤	حقق تطبيق نظم تخطيط الموارد سرعة في معالجة شكاوى العاملين	٢١١	٣٠,١	٣٣١	٤٧,٢	١٥٩	٢٢,٧	٢,٠٧	٠,٧٢	٤
٥	ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد على أن تتميز الجامعة بوضوح مسؤوليات العاملين بها	٢٤٥	٣٥	٣٤٥	٤٩,٢	١١١	١٥,٨	٢,١٩	٠,٦٩	٣
تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية ككل								٢,٢	٠,٥٦	متوسط

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أوجد تطبيق نظم تخطيط الموارد قاعدة بيانات محدثة لجميع العاملين بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٤١)، يليه الترتيب الثاني حقق تطبيق نظم تخطيط الموارد التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٢٨)، وأخيراً الترتيب الخامس ساعد تطبيق نظم تخطيط الموارد في وضع الشخص ذو المهارة المناسبة في الوظيفة المناسبة بمتوسط حسابي (٢.٠٥)، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعة لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى، وذلك لما ظهر من مدى تأثير العنصر البشري على الكفاءة الإنتاجية للجامعة، خاصة وقد اتسع مؤخراً مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية

متعددة، يأتي على رأسها تحليل وتوصيف الوظائف وتحديد مسؤوليات الموظفين، والتخطيط لجذب واستقطاب وتحفيز وتنمية وتدريب الموارد البشرية، ويتفق ما سبق مع دراسة (Barth & Koch 2018)، ودراسة محمد (٢٠١٨)، ورغم ذلك إلا أن نظام تخطيط الموارد البشرية في حاجة الي الاهتمام المدراء بإجراء بعض التحسينات لضمان تحقيق أقصى استفادة من إمكانيات النظام خاصة، فيما يتعلق بمطابقة المهارات مع متطلبات الوظائف ومعالجة شكاوى العاملين.

▪ مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ككل:

جدول رقم (١٣) يوضح مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ككل (ن=٧٠١)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	نظم تخطيط الإدارة العليا	٢,٢٦	٠,٥٣	متوسط	٤
٢	نظم تخطيط شئون الطلاب	٢,٣٨	٠,٤٩	مرتفع	١
٣	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية	٢,٣٥	٠,٤٩	مرتفع	٢
٤	نظم تخطيط الموارد المالية	٢,٣	٠,٥٥	متوسط	٣
٥	نظم تخطيط الموارد البشرية	٢,٢	٠,٥٦	متوسط	٥
أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل		٢,٣	٠,٤٥	مستوى متوسط	

حيث يوضح جدول رقم (١٣) أن: مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ككل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول نظم تخطيط شئون الطلاب بمتوسط حسابي (٢.٣٨) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بمتوسط حسابي (٢.٣٥) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث نظم تخطيط الموارد المالية بمتوسط حسابي (٢.٣) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الرابع نظم تخطيط الإدارة العليا بمتوسط حسابي (٢.٢٦) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الخامس نظم تخطيط الموارد البشرية بمتوسط حسابي (٢.٢) وهو مستوى متوسط.

المحور الثالث: أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:

(١) التكلفة:

جدول رقم (١٤) يوضح التكلفة (ن=٧٠١)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	تمارس الجامعة الرقابة المستمرة على جميع نفقاتها	٣٥٦	٥٠,٨	٢٦١	٣٧,٢	٨٤	١٢
٢	تبكر الجامعة طرقاً فعالة لضمان تخفيض التكلفة	٢٦٥	٣٧,٨	٣١٥	٤٤,٩	١٢١	١٧,٣
٣	تستخدم الجامعة مواردها المتاحة بصورة اقتصادية رشيدة لتحقيق أكبر عائد	٢٩٠	٤١,٤	٢٨١	٤٠,١	١٣٠	١٨,٥
٤	تمتلك الجامعة نظاماً للحوافز لمكافأة العاملين المتميزين بها	٢١٣	٣٠,٤	٢٧١	٣٨,٧	٢١٧	٣١
٥	تطبق الجامعة الوسائل الإدارية الحديثة لتخفيض تكاليف أنشطتها المختلفة دون المساس بجودة المنتج	٢٦٩	٣٨,٤	٢٧٠	٣٨,٥	١٦٢	٢٣,١
التكلفة ككل						٢,١٩	٠,٥٩
مستوى متوسط							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى التكلفة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.١٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمارس الجامعة الرقابة المستمرة على جميع نفقاتها بمتوسط حسابي (٢.٣٩)، يليه الترتيب الثاني تستخدم الجامعة مواردها المتاحة بصورة اقتصادية رشيدة لتحقيق أكبر عائد بمتوسط حسابي (٢.٢٣).

وأخيراً الترتيب الخامس تمتلك الجامعة نظاماً للحوافز لمكافأة العاملين المتميزين بها بمتوسط حسابي (١.٩٩)، وقد تعزى هذه النتيجة الى حرص الجامعات المصرية على تقديم خدمات لطلابها عالية الجودة وبتكلفة مناسبة مقارنةً بمنافسيها، مع الالتزام بالكفاءة والسرعة والدقة، ويتفق ذلك مع دراسة الناي (٢٠١٣) من أن الكلفة لا تعني أن تقدم الجامعة خدمات بكلفة أقل فحسب، بل أن تكون التكلفة ذات علاقة بالجودة بحيث تكون عامل جذب في السوق الذي تعمل فيه الجامعة، ورغم تلك الجهود التي تبذلها الجامعات لتحسين كفاءة استخدام الموارد والإمكانات، إلا أنه لا تزال هناك بعض الصعوبات كافتقار بعضها الى أنظمة فعالة للرقابة علي النفقات، أو افتقار ثقافة الابتكار، أو نقص الخبرة والموارد، لذا يرى الباحث أن تلك الصعوبات قد يسهم تطبيق نظم تخطيط الموارد المؤسسية في تجاوزها، وذلك من خلال إبراز الأنشطة التي لا تضيف قيمة للجامعة، ومن ثم تخفيض التكلفة على مستوى الخدمة، كما يمكن أن يساهم النظام أيضاً بتقديم رؤية تكاملية لإدارات الجامعة عن أنشطتها الداخلية والخارجية مما يمكنها من اتخاذ قرارات رشيدة ومبتكرة تسهم في خفض التكاليف دون المساس بجودة المخرج، بالإضافة الي كسب ثقة العملاء وولائهم.

(٢) الجودة:

جدول رقم (١٥) يوضح الجودة

(ن=٧٠١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	٠,٥٦	٢,٦٣	٤	٢٨	٢٨,٧	٢٠,١	٦٧,٣	٤٧٢	١	تسعى الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي لتخصصاتها المختلفة
٢	٠,٧٣	٢,٣٨	١٤,٨	١٠,٤	٣٢,١	٢٢,٥	٥٣,١	٣٧٢	٢	تتبنى الجامعة سياسة للجودة واضحة للجميع
٤	٠,٧٣	٢,٢٥	١٧,٣	١٢,١	٤٠,٩	٢٨,٧	٤١,٨	٢٩٣	٣	تقوم الجامعة بالتقييم المستمر لجودة خدماتها المختلفة
٥	٠,٧٦	٢,٢	٢٠,٨	١٤,٦	٣٨,٨	٢٧,٢	٤٠,٤	٢٨٣	٤	تصمم الجامعة برامج تعليمية في التخصصات النادرة والتي تدعم المزايا التنافسية
٣	٠,٦٨	٢,٣٤	١٢,١	٨,٥	٤١,٤	٢٩,٠	٤٦,٥	٣٢٦	٥	تتعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع المدني لتحسين جودة خدماتها
مستوى مرتفع	٠,٥٧	٢,٣٦	الجودة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الجودة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي لتخصصاتها المختلفة بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، يليه الترتيب الثاني تتبنى الجامعة سياسة للجودة واضحة للجميع بمتوسط حسابي (٢.٣٨)، وأخيراً الترتيب الخامس تصمم الجامعة برامج تعليمية في التخصصات النادرة والتي تدعم المزايا التنافسية بمتوسط حسابي (٢.٢)، وقد يعزى ذلك الى وجود مركز لضمان الجودة بالجامعات المصرية ووحدات تابعة لها في جميع الكليات، حيث تسعى وحدة ضمان الجودة الي تحقيق واستمرار جودة الأداء المؤسسي والأكاديمي بالجامعات، بما يضمن اعلاء قيم التميز والتنافسية في كافة التخصصات التابعة للجامعات، ويتفق ذلك مع دراسة الشهراني (٢٠١٩)، ودراسة شلبي (٢٠١٨)، ودراسة مصطفى (٢٠١٥)، ويختلف في جزء منها مع توصلت اليه التوجيهي (٢٠٢٠)، ودراسة الحميدي (٢٠١٩)، ورغم تلك الجهود التي تبذلها الجامعات لتحسين جودة مخرجاتها، إلا أنه لا تزال هناك بعض الجامعات تعاني من ضعف قدرتها على مواجهة المنافسة المحلية والعالمية، وقد يرجع ذلك الي ضعف متابعة وجذب الجامعات للكوادر العلمية واستقطابها وتوفير الفرص للمبدعين، وغياب خطط للبحث العلمي وضعف علاقتها بمؤسسات المجتمع المختلفة، بالإضافة الي هجرة الكفاءات، وقلة التمويل لتصميم برامج تعليمية في التخصصات المختلفة، لذا يرى الباحث أن ذلك الضعف قد يسهم تطبيق نظم تخطيط الموارد المؤسسية في تجاوزها، وذلك من خلال مساعدة النظام على ضبط عمليات التتبع السريع للمشروعات ودعم المبادرات الإبداعية وتقديم برامج وخدمات جديدة ومنافسة، وتوصيل البيانات ونقلها بكفاءة وفاعلية الى الإدارات ذات العلاقة بالشكل الذي يعزز أهمية

البيانات وموثوقيتها، واكتشاف الانحرافات وتصحيحها في الوقت المناسب، مما يحقق الجودة للجامعة في تصميم وتنفيذ وتقديم مخرجات ذات مواصفات عالمية تتميز بالسهولة واليسر، وتفي بمتطلبات واحتياجات المجتمع.

(٣) المرونة:

جدول رقم (١٦) يوضح المرونة

(ن=٧٠١)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
٣	٠,٦٩	٢,٢١	١٥,٥	١٠,٩	٤٧,٩	٣٣,٦	٣٦,٥	٢٥,٦	تمتلك الجامعة آليات تيسر لها المرونة في تفعيل عملياتها الإدارية	١
٢	٠,٧	٢,٢٣	١٥,٧	١١,٠	٤٥,٢	٣١,٧	٣٩,١	٢٧,٤	تمتلك الجامعة القدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية المحيطة بها والتي تؤثر عليها	٢
١	٠,٦٨	٢,٣١	١٢,٧	٨,٩	٤٤,١	٣٠,٩	٤٣,٢	٣٠,٣	توفر الجامعة مزيد من الإجراءات لضمان السلامة في بيئة العمل	٣
٥	٠,٧٢	٢,١٤	٢٠	١٤,٠	٤٦,٢	٣٢,٤	٣٣,٨	٢٣,٧	تمتلك الجامعة التقنيات المتطورة للاستجابة لمتطلبات المجتمع	٤
٤	٠,٧	٢,٢١	١٦	١١,٢	٤٦,٨	٣٢,٨	٣٧,٢	٢٦,١	تمتلك الجامعة القدرة على تعديل خططها وفقاً لحاجات المجتمع	٥
مستوى متوسط	٠,٥٩	٢,٢٢	المرونة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المرونة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفر الجامعة مزيد من الإجراءات لضمان السلامة في بيئة العمل بمتوسط حسابي (٢.٣١)، يليه الترتيب الثاني تمتلك الجامعة القدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية المحيطة بها والتي تؤثر عليها بمتوسط حسابي (٢.٢٣)، وأخيراً الترتيب الخامس تمتلك الجامعة التقنيات المتطورة للاستجابة لمتطلبات المجتمع بمتوسط حسابي (٢.١٤)، ويعطي هذا انطباعاً بأنه يتوافر في الجامعات المصرية محل الدراسة بُعد الإبداع، حيث يجب على الجامعات التكيف مع تغيرات البيئة الداخلية والخارجية وتنوع خدماتها ومخرجاتها في الوقت المناسب بما يتلاءم مع التغير في احتياجات المستفيدين، كما يتطلب إجراء تعديلات مستمرة على خططها واستراتيجياتها وفقاً لمتطلبات المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي، والظروف البيئية التنافسية المحيطة، مما يساعدها على التطوير المستمر وفقاً لاحتياجات سوق التعليم التنافسي، ورغم هذه الجهود التي تبذلها الجامعات لتحقيق المرونة، إلا أنه ليس بالصورة المأمولة، وقد يرجع ذلك إلى محدودية قدرة الجامعات على الموازنة بين اكتشاف الفرص واستثمارها الاستثمار الأمثل، بالإضافة إلى تدخل الاختصاصات بشكل كبير في المستويات الإدارية، وكذلك ضعف الإمكانيات والتقنيات المتطورة للاستجابة لمتطلبات المجتمع، وحاجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ويتفق ذلك مع دراسة محمد (٢٠٢٠)، عبد اللطيف (٢٠١٩)، دياب (٢٠١٧)، لذا يرى الباحث أن تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة قد يساهم بشكل كبير في جعل الجامعات أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات المستفيدين؛ نظراً لقدرته على إيجاد فرصاً للاستفادة من العمليات التعاونية بين جميع أقسام الجامعة، ومن ثم تقليل التكاليف وإيجاد قيمة أكبر، واكتشاف تغييرات الطلب بشكل أسرع، بالإضافة إلى تقديم خدمات متنوعة ومستمرة ومتطورة.

(٤) الاستجابة:

(ن=٧٠١)

جدول رقم (١٧) يوضح الاستجابة

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تهتم الجامعة بمعالجة شكاوى المستفيدين بأسرع وقت ممكن	٣١٠	٤٣,٧	٣٣٤	٤٧,٦	١٤٥	٢٠,٧	٢,١١	٠,٧٢	٤
٢	تقدم الجامعة خدماتها في الوقت الملائم للمستفيدين	٣٣١	٤٧,٦	٣٦٦	٥٢,٢	١٠٣	١٤,٧	٢,١٨	٠,٦٧	٢
٣	تهتم الجامعة بالتغذية الراجعة لمخرجاتها مع المجتمع لتحديد رضاهم	٣١٠	٤٣,٧	٣٣٦	٤٧,٩	١٤٧	٢١	٢,١	٠,٧١	٥
٤	تمتلك الجامعة التسهيلات التقنية اللازمة لتوصيل خدماتها للمستفيدين بأسرع وقت	٣٢١	٤٥,٦	٣٦٢	٥١,٦	١١٤	١٦,٣	٢,١٦	٠,٦٨	٣
٥	تمتلك الجامعة القدرة على مسايرة التطور في الخدمات التعليمية المقدمة	٢٨٨	٤١,١	٣٣٠	٤٧,١	٨٣	١١,٨	٢,٢٩	٠,٦٧	١
الاستجابة ككل								٢,١٧	٠,٥٨	متوسط مستوى

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الاستجابة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,١٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمتلك الجامعة القدرة على مسايرة التطور في الخدمات التعليمية المقدمة بمتوسط حسابي (٢,٢٩)، يليه الترتيب الثاني تقدم الجامعة خدماتها في الوقت الملائم للمستفيدين بمتوسط حسابي (٢,١٨)، وأخيراً الترتيب الخامس تهتم الجامعة بالتغذية الراجعة لمخرجاتها مع المجتمع لتحديد رضاهم بمتوسط حسابي (٢,١)، ويعزو ذلك إلى حرص الجامعة على الاستجابة لحاجات الطلبة والمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها، حيث تعمل إدارة الجامعة على توفير بيئة إدارية وأكاديمية جاذبة ومحفزة تتواءم مع العصر الحالي والذي يتسم بالعديد من المتغيرات التكنولوجية، والمعلوماتية، مما يسهم في سرعة الاستجابة لحاجاتهم وتطلعاتهم سواء من خلال مراكز الإرشاد الطلابي أو عبر قنوات الاتصال المتنوعة المتاحة ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة المحمدي (٢٠٢٠)، دراسة التوجيهي (٢٠٢٠)، ورغم هذه الجهود إلا أن الجامعات لتحقيق ذلك بفعالية أكثر التي توافر قاعدة بيانات تسهل الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، وتقوية العلاقات بين الجامعات بالمجتمع الخارجي المستفيد من مخرجاتها، إذ أن متابعة مدى رضا المجتمع الخارجي عن نوعية مخرجات الجامعة يعد خطوة هامة نحو تحسين وتطوير برامجها وخدماتها التعليمية بما يحقق لها الميزة التنافسية عن الجامعات الأخرى، ومن ثم فإن تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة سوف يساعد الجامعات على الالتزام بالوقت المنفق عليه لتقديم الخدمة، أو تقديمها في وقت مبكر قبل الوقت المحدد المتوقع عليه. كذلك الاهتمام بالتحويلات السريعة التي تحدث في السوق ونتائجها على تحقيق أهداف الجامعة.

(ن=٧٠١)

(٥) الإبداع: جدول رقم (١٨) يوضح الإبداع

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تتبنى الجامعة ثقافة تنظيمية تشجع الإبداع	٣٠١	٤٢,٩	٢٨٣	٤٠,٤	١١٧	١٦,٧	٢,٢٦	٠,٧٣	٢
٢	تنسق الجامعة بين كافة الكليات للاستفادة من البحوث الإبداعية لتسويقها خارجياً	٢٧٥	٣٩,٢	٢٩٣	٤١,٨	١٣٣	١٩	٢,٢	٠,٧٤	٤
٣	توفر الجامعة إدارة متخصصة لرعاية المبدعين من منسوبيها	٣٠١	٤٢,٩	٢٥٢	٣٥,٩	١٤٨	٢١,١	٢,٢٢	٠,٧٧	٣
٤	تسعى الجامعة للحصول على مراكز تنافسية مرتبطة بالإبداع	٣٣٥	٤٧,٨	٢٩٢	٤١,٧	٧٤	١٠,٦	٢,٣٧	٠,٦٧	١
٥	تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي الذي يشجع منسوبيها على الإبداع	٢٥١	٣٥,٨	٢٧٠	٣٨,٥	١٨٠	٢٥,٧	٢,١	٠,٧٨	٥
الإبداع ككل								٢,٢٣	٠,٦٤	متوسط مستوى

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الإبداع كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجامعة للحصول على مراكز تنافسية مرتبطة بالإبداع بمتوسط حسابي (٢.٣٧)، يليه الترتيب الثاني تتبنى الجامعة ثقافة تنظيمية تشجع الإبداع بمتوسط حسابي (٢.٢٦)، وأخيراً الترتيب الخامس تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي الذي يشجع منسوبها على الإبداع بمتوسط حسابي (٢.١)، ويعزى ذلك إلى أن الجامعات تقدم خدمات ومنتجات تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات، أو تطوير أساليب، أو أهداف، أو تعميق رؤية، أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية بطرق مبتكرة وغير مألوفة تدفع النظام التعليمي بالجامعات إلى الأمام. كما تتحقق ميزة الإبداع أيضاً من خلال استكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبة أعمال المنافسين ويتفق ذلك مع دراسة المحمدي (٢٠٢٠)، دراسة التوجيهي (٢٠٢٠)، وعلى الرغم من هذه الجهود إلا أن الجامعات تعاني بعض الضعف في هذه الجزئية، ولعل هذا يعود إلى طبيعة البيئة التنظيمية، ودرجة المركزية السائدة، والرغبة بالتمسك بما هو مألوف وتقليدي، والتخوف من الفشل، وغياب الدوافع الداخلية للإبداع، وضعف اللوائح والقوانين المنظمة للعمل، والقيام بالإجراءات الروتينية علي حساب التطوير، وضعف التخطيط والمتابعة المستمرة بالجامعة، أنها تتم بصورة روتينية لا يتم تنفيذها وفقاً لما هو مخطط له، فلا يتم تطوير واختيار فرص العمل التي تتناسب مع بيئة الجامعات ونقاط القوة والضعف فيها، وتدنى جودة البنية التحتية التكنولوجية بها، ومن ثم يمكن هنا لتطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة أن التسريع بتلبية احتياجات العملاء والمستفيدين والاستجابة لمعايير الفعالية والسلامة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية لتلك الجامعات.

■ مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل:

(ن=٧٠١)

جدول رقم (١٩) يوضح مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	التكلفة	٢,١٩	٠,٥٩	متوسط	٤
٢	الجودة	٢,٣٦	٠,٥٧	مرتفع	١
٣	المرونة	٢,٢٢	٠,٥٩	متوسط	٣
٤	الاستجابة	٢,١٧	٠,٥٨	متوسط	٥
٥	الإبداع	٢,٢٣	٠,٦٤	متوسط	٢
أبعاد تحقيق الميزة التنافسية ككل		٢,٢٣	٠,٥٣	مستوى متوسط	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي

(٢.٢٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

- الترتيب الأول الجودة بمتوسط حسابي (٢.٣٦) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني الإبداع بمتوسط حسابي (٢.٢٣) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الثالث المرونة بمتوسط حسابي (٢.٢٢) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الرابع التكلفة بمتوسط حسابي (٢.١٩) وهو مستوى متوسط.
- الترتيب الخامس الاستجابة بمتوسط حسابي (٢.١٧) وهو مستوى متوسط.

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:

جدول رقم (٢٠) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية (ن=٧٠١)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	وجود فجوة واسعة بين المقررات الدراسية والمستجدات المعاصرة لسوق العمل	٤٩,٢	٣٤٥	٤١,٤	٢٩٠	٦٦	٩,٤	٢,٤	٤	
٢	استمرار مركزية حوكمة الجامعات المصرية تشكل عقبة أمام تحقيق كفاءتها المؤسسية وقدرتها التنافسية	٤٦,٤	٣٢٥	٤٤,٥	٣١٢	٦٤	٩,١	٢,٣٧	٦	
٣	ندرة الشراكة بين الجامعة والقطاعات الإنتاجية المختلفة بالمجتمع المحلي	٥٢,٤	٣٦٧	٣٩,١	٢٧٤	٦٠	٨,٦	٢,٤٤	١	
٤	ضعف البنية التحتية التكنولوجية بالجامعة	٤٣,١	٣٠٢	٤٢,٧	٢٩٩	١٠٠	١٤,٣	٢,٢٩	١٠	
٥	عدم تحديث البرمجيات المطبقة بما يتوافق مع التغيرات العالمية نظراً لكلفتها العالية	٤٦,٤	٣٢٥	٤١,٤	٢٩٠	٨٦	١٢,٣	٢,٣٤	٨	
٦	ضعف التمويل الذاتي في مقابل تحميل الجامعة عبء استيعاب أكبر قدر من الطلاب دون زيادة الإمكانيات	٥٢,٦	٣٦٩	٣٧,٢	٢٦١	٧١	١٠,١	٢,٤٣	٢	
٧	ضعف الاهتمام بتطوير مواقع بعض الكليات بالجامعة لتتوافق مع المعايير العالمية	٥٣,٨	٣٧٧	٣٤,٢	٢٤٠	٨٤	١٢	٢,٤٢	٣	
٨	الازدواجية في مهام القيادات الإدارية بالجامعة	٥٠,٩	٣٥٧	٣٦,٨	٢٥٨	٨٦	١٢,٣	٢,٣٩	٥	
٩	ضعف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تقديم خدمات تعليمية ذات جودة تتوافق مع متطلبات سوق العمل	٤٦,٢	٣٢٤	٣٧,٨	٢٦٥	١١٢	١٦	٢,٣	٩	
١٠	اختزال وظيفة التخطيط الاستراتيجي للجامعة على مجرد استيفاء متطلبات الاعتماد مع إغفال متطلبات سوق العمل	٤٧,١	٣٣٠	٤١,٧	٢٩٢	٧٩	١١,٣	٢,٣٦	٧	
الصعوبات ككل								٢,٣٧	٠,٥٢	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ندرة الشراكة بين الجامعة والقطاعات الإنتاجية المختلفة بالمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٤٤)، يليه الترتيب الثاني ضعف التمويل الذاتي في مقابل تحميل الجامعة عبء استيعاب أكبر قدر من الطلاب دون زيادة الإمكانيات بمتوسط حسابي (٢.٤٣)، ثم الترتيب الثالث ضعف الاهتمام بتطوير مواقع بعض الكليات بالجامعة لتتوافق مع المعايير العالمية بمتوسط حسابي (٢.٤٢)، وأخيراً الترتيب العاشر ضعف البنية التحتية التكنولوجية بالجامعة بمتوسط حسابي (٢.٢٩)، ويعطي هذا انطباعاً بأن الجامعات المصرية تُعاني من فجوة في المناهج الدراسية مع سوق العمل، ومركزية في حوكمتها، ونقص في الشراكة مع المجتمع، وضعف في البنية التحتية التكنولوجية، مما يُعيق تحقيقها لأهدافها في التعليم والبحث العلمي والتنافسية بين الجامعات المحلية الإقليمية والعالمية ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة كل من محمد (٢٠٢٠)، دراسة البدوي (٢٠١٩)، دراسة عبد اللطيف (٢٠١٩)، دراسة دياب (٢٠١٧)، ودراسة جامع (٢٠١٣).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:

جدول رقم (٢١) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية (ن=٧٠١)

م	العبارات	الاستجابات						الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		لا		إلى حد ما		نعم				
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	توقيع بروتوكولات لبرامج تعليمية وبحثية مشتركة مع جامعات عالمية تلبى احتياجات سوق العمل محلياً وعالمياً	٤٧٣	٦٧,٥	١٩٧	٢٨,١	٣١	٤,٤	٢,٦٣	٠,٥٧	
٢	تحقيق الملائمة بين التخصصات وسوق العمل على المستوى القومي للوصول إلى الجودة والكفاءة المطلوبة	٤٦٤	٦٦,٢	٢٠٨	٢٩,٧	٢٩	٤,١	٢,٦٢	٠,٥٦	
٣	التحديث المستمر لبوابة الجامعة الالكترونية لتتوافق مع معايير التصنيف العالمي عاكسة وضعها التنافسي	٤٨٣	٦٨,٩	١٩٣	٢٧,٥	٢٥	٣,٦	٢,٦٥	٠,٥٥	
٤	تهيئة البنية التحتية المعلوماتية والإعداد المحكم لإجراءات العمل الجديدة بما يتناسب مع متطلبات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة	٤٧٣	٦٧,٥	٢٠٥	٢٩,٢	٢٣	٣,٣	٢,٦٤	٠,٥٤	
٥	توظيف نظم تخطيط موارد المؤسسة في البرامج التدريسية والبحثية الجديدة	٤٩٣	٧٠,٣	١٧١	٢٤,٤	٣٧	٥,٣	٢,٦٥	٠,٥٨	
٦	ابتكار الجامعة طرقاً تضمن بها تخفيض التكاليف باستخدام برمجيات حديثة لإدارة كافة العمليات الإدارية	٤٦٨	٦٦,٨	٢٠٧	٢٩,٥	٢٦	٣,٧	٢,٦٣	٠,٥٥	
٧	تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام نظم تخطيط موارد المؤسسة في التدريس عن بعد	٤٨٤	٦٩	١٨١	٢٥,٨	٣٦	٥,١	٢,٦٤	٠,٥٨	
٨	تدعيم الإدارة العليا بالجامعة مبدأ التفويض لتسهيل تدفق المعلومات بين الأقسام والوحدات المختلفة	٤٩١	٧٠	١٧٣	٢٤,٧	٣٧	٥,٣	٢,٦٥	٠,٥٨	
٩	توفير الجامعة بنية تحتية من معامل وتجهيزات لتسويق ابتكاراتهم البحثية محلياً وعالمياً	٤٩١	٧٠	١٦٤	٢٣,٤	٤٦	٦,٦	٢,٦٣	٠,٦	
١٠	توفير إدارة الجامعة التقنيات التكنولوجية اللازمة لتطوير بيئة العمل مما يحقق مزايا تنافسية	٤٧٦	٦٧,٩	١٨٠	٢٥,٧	٤٥	٦,٤	٢,٦١	٠,٦	
المقترحات ككل								٢,٦٤	٠,٤٧	
مستوى مرتفع										

حيث يوضح جدول رقم (٢١) أن: مستوى مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التحديث المستمر لبوابة الجامعة الالكترونية لتتوافق مع معايير التصنيف العالمي عاكسة وضعها التنافسي بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٥٥)، يليه الترتيب الثاني توظيف نظم تخطيط موارد المؤسسة في البرامج التدريسية والبحثية الجديدة بالجامعة، وتدعيم الإدارة العليا بالجامعة مبدأ التفويض لتسهيل تدفق المعلومات بين الأقسام والوحدات المختلفة بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٥٨)، ثم الترتيب الثالث تهيئة البنية التحتية المعلوماتية والإعداد المحكم لإجراءات العمل الجديدة بما يتناسب مع متطلبات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وأخيراً الترتيب التاسع توفير إدارة الجامعة التقنيات التكنولوجية اللازمة لتطوير بيئة العمل مما يحقق مزايا تنافسية بمتوسط حسابي (٢,٦١)، ويعطي ذلك انطباعاً بأن الجامعات المصرية كي تنافس عالمياً تحتاج الى الاهتمام بالشركات الدولية، وتحديث المناهج، والاستثمار في البنية التحتية، واستخدام التكنولوجيا، لتحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية وتعزيز قدرتها التنافسية.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق

الميزة التنافسية بالجامعات المصرية "

جدول رقم (٢٢) يوضح العلاقة بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية

الميزة ككل	الإبداع	الاستجابة	المرونة	الجودة	التكلفة	المتغيرات التابعة	
						المتغيرات المستقلة	العاملين (ن=١٠٠)
**٠,٥٦٧	**٠,٥٠١	**٠,٤٥٧	**٠,٥١٥	**٠,٥٤٤	**٠,٥٢٠	نظم تخطيط الإدارة العليا	
**٠,٥٩٩	**٠,٥٤٧	**٠,٥٣٠	**٠,٥٤١	**٠,٥٢٧	**٠,٥٣٣	نظم تخطيط شئون الطلاب	
**٠,٦٦٦	**٠,٥٦٨	**٠,٥٦٦	**٠,٦٠٤	**٠,٦١٨	**٠,٦٢٤	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية	
**٠,٦٠٥	**٠,٥٤٠	**٠,٥٨٣	**٠,٥٤٩	**٠,٤٦٨	**٠,٥٦٧	نظم تخطيط الموارد المالية	
**٠,٧٠٧	**٠,٦٠٣	**٠,٦٤٣	**٠,٦٤٤	**٠,٥٩٨	**٠,٦٧٧	نظم تخطيط الموارد البشرية	
**٠,٧٣٨	**٠,٦٤٧	**٠,٦٥٣	**٠,٦٦٩	**٠,٦٤٥	**٠,٦٨٦	نظم تخطيط الموارد ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وأن أكثر أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ارتباطاً بتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية تمثلت فيما يلي: نظم تخطيط الموارد البشرية، يليه نظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ثم نظم تخطيط الموارد المالية، يليه نظم تخطيط شئون الطلاب، وأخيراً نظم تخطيط الإدارة العليا. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف إليه الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (٢٣) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	العاملين (ن=٧٠)
**٠,٣٢١	**٠,٥٦٧	**٣٣١,٠٠٣	**١٨,١٩٣	٠,٥٦٤	نظم تخطيط الإدارة العليا	
**٠,٣٥٩	**٠,٥٩٩	**٣٩١,٢٧٠	**١٩,٧٨١	٠,٦٤٩	نظم تخطيط شئون الطلاب	
**٠,٤٤٣	**٠,٦٦٦	**٥٥٦,٠٢٧	**٢٣,٥٨٠	٠,٧٢٤	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية	
**٠,٣٦٦	**٠,٦٠٥	**٤٠٣,٩١٩	**٢٠,٠٩٨	٠,٥٨٨	نظم تخطيط الموارد المالية	
**٠,٥٠٠	**٠,٧٠٧	**٦٩٨,٧٥٠	**٢٦,٤٣٤	٠,٦٦٥	نظم تخطيط الموارد البشرية	
**٠,٥٤٤	**٠,٧٣٨	**٨٣٤,٣٠٠	**٢٨,٨٨٤	٠,٨٧٥	نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل	

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٢١)، أي أن تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا تفسر نسبة (٣٢.١%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق نظم تخطيط شئون الطلاب " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٥٩)، أي أن تطبيق نظم تخطيط شئون الطلاب تفسر نسبة (٣٥.٩%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية

- نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.443)، أي أن تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية تفسر نسبة (44.3%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.001). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.366)، أي أن تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية تفسر نسبة (36.6%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.001). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.500)، أي أن تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية تفسر نسبة (50%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.001). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.544)، أي أن تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل تفسر نسبة (54.4%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
- (٢) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية) على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ":
- جدول رقم (٢٤) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	التباين العاملين (٠.٠٠١)
0.564 **	0.751 **	179.456 **	0.992	0.039	0.038	نظم تخطيط الإدارة العليا	
			3.252**	0.132	0.142	نظم تخطيط شؤون الطلاب	
			3.972**	0.178	0.194	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية	
			3.741**	0.137	0.133	نظم تخطيط الموارد المالية	
			8.604**	0.370	0.348	نظم تخطيط الموارد البشرية	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة " نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية " والمتغير التابع " تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية " (0.751)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001)، وتدل على وجود ارتباط طردي بين المتغيرين.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.564)، أي أن أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط

الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية) تفسر نسبة (٥٦.٤%) من التباين الكلي في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.

- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير أربع متغيرات مستقلة وهي "نظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية" على المتغير التابع "تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية" يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١). بينما كان تأثير المتغير المستقل الآخر "نظم تخطيط الإدارة العليا" غير معنوي وغير دال إحصائياً.

- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:

١. نظم تخطيط الموارد البشرية (بيتا=٠.٣٧٠).
 ٢. نظم تخطيط الموارد الأكاديمية (بيتا=٠.١٧٨).
 ٣. نظم تخطيط الموارد المالية (بيتا=٠.١٣٧).
 ٤. نظم تخطيط شؤون الطلاب (بيتا=٠.١٣٢).
 ٥. نظم تخطيط الإدارة العليا (بيتا=٠.٠٣٩).
- ويشير ذلك إلى تباين تأثير "نظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية" أكثر من تأثير "نظم تخطيط الإدارة العليا".
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه "يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية) على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية".
- (٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة: "يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديد مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية".

جدول رقم (٢٥) يوضح تحليل التباين لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً للوظيفة (ن=٧٠١)

الاختبار LSD	قيمة (ف) F	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
٣ - ١ < ٢	**٨,٨٣٠	٢,٤٥٧	٢	٤,٩١٥	بين المجموعات	نظم تخطيط الإدارة العليا
		٠,٢٧٨	٦٩٨	١٩٤,٢٥٣	داخل المجموعات	
		٧٠٠	١٩٩,١٦٨	المجموع		
٣ - ١ < ٢	**١٠,٤١١	٢,٤٣٥	٢	٤,٨٦٩	بين المجموعات	نظم تخطيط شؤون الطلاب
		٠,٢٣٤	٦٩٨	١٦٣,٢٣٨	داخل المجموعات	
		٧٠٠	١٦٨,١٠٨	المجموع		
٣ - ١ < ٢	*٣,١٣٤	٠,٧٤١	٢	١,٤٨١	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية
		٠,٢٣٦	٦٩٨	١٦٤,٩٤٩	داخل المجموعات	
		٧٠٠	١٦٦,٤٣٠	المجموع		
٣ - ٢ < ١	**٦,٠٨٩	١,٧٨٩	٢	٣,٥٧٧	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد المالية
		٠,٢٩٤	٦٩٨	٢٠٥,٠٢٨	داخل المجموعات	
		٧٠٠	٢٠٨,٦٠٥	المجموع		
٣ - ١ < ٢	*٣,٠٧٣	٠,٩٧٣	٢	١,٩٤٥	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد البشرية
		٠,٣١٦	٦٩٨	٢٢٠,٨٩٥	داخل المجموعات	
		٧٠٠	٢٢٢,٨٤	المجموع		
٣ - ١ < ٢	**٦,٢٣٥	١,٢٢٩	٢	٢,٤٥٨	بين المجموعات	أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل
		٠,١٩٧	٦٩٨	١٣٧,٦٠٥	داخل المجموعات	
		٧٠٠	١٤٠,٠٦٣	المجموع		

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء الجهاز الإداري) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات الحكومية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ".
(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ":

جدول رقم (٢٦) يوضح تحليل التباين لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً للوظيفة

(ن=٧٠١)

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة (ف) LSD	اختبار
التكلفة	بين المجموعات	١,١٧٧	٢	٠,٥٨٩	١,٧٠١	-
	داخل المجموعات	٢٤١,٥٩٥	٦٩٨	٠,٣٤٦		
	المجموع	٢٤٢,٧٧٢	٧٠٠			
الجودة	بين المجموعات	١,٩٥٢	٢	٠,٩٧٦	*٣,٠١٧	٣ - ٢ < ١
	داخل المجموعات	٢٢٥,٧٣٠	٦٩٨	٠,٣٢٣		
	المجموع	٢٢٧,٦٨٢	٧٠٠			
المرونة	بين المجموعات	٣,٣٠١	٢	١,٦٥١	**٤,٨٤٣	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٣٧,٨٥٩	٦٩٨	٠,٣٤١		
	المجموع	٢٤١,١٦٠	٧٠٠			
الاستجابة	بين المجموعات	٢,٢٢٠	٢	١,١١٠	*٣,٣١٦	٣ - ٢ < ١
	داخل المجموعات	٢٣٣,٦٧٤	٦٩٨	٠,٣٣٥		
	المجموع	٢٣٥,٨٩٤	٧٠٠			
الإبداع	بين المجموعات	٣,٤٠١	٢	١,٧٠١	*٤,٢٠٩	٣ - ٢ < ١
	داخل المجموعات	٢٨١,٩٨٨	٦٩٨	٠,٤٠٤		
	المجموع	٢٨٥,٣٩٠	٧٠٠			
أبعاد تحقيق الميزة التنافسية ككل	بين المجموعات	٢,٢٧٥	٢	١,١٣٧	*٤,٠٧٤	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	١٩٤,٨٣٧	٦٩٨	٠,٢٧٩		
	المجموع	١٩٧,١١١	٧٠٠			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى التكلفة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الجودة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء الجهاز الإداري) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى المرونة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاستجابة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء الجهاز الإداري) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإبداع كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه

الفروق لصالح الفئة الأولى التي تقع في فئة (استجابات أعضاء الجهاز الإداري) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة (عضو بالجهاز الإداري/ عضو بالهيئة المعاونة/ عضو بهيئة التدريس) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات معاوني أعضاء هيئة التدريس) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً للوظيفة تحديداً لتلك الأبعاد.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".

(٥) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ":

جدول رقم (٢٧) يوضح تحليل التباين لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (ن=٧٠١)

الاختبار LSD	قيمة (ف) F	متوسط المربعات	درجات الحرية (df)	مجموع المربعات	مصدر التباين	الأبعاد
٣ - ١ < ٢	*٤,٣٠٢	١,٢١٣	٢	٢,٤٢٥	بين المجموعات	نظم تخطيط الإدارة العليا
		٠,٢٨٢	٦٩٨	١٩٦,٧٤٣	داخل المجموعات	
			٧٠٠	١٩٩,١٦٨	المجموع	
-	٢,٩٧٩	٠,٧١١	٢	١,٤٢٣	بين المجموعات	نظم تخطيط شؤون الطلاب
		٠,٢٣٩	٦٩٨	١٦٦,٦٨٥	داخل المجموعات	
			٧٠٠	١٦٨,١٠٨	المجموع	
٣ - ١ < ٢	*٣,٤٢١	٠,٨٠٨	٢	١,٦١٦	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد الأكاديمية
		٠,٢٣٦	٦٩٨	١٦٤,٨١٤	داخل المجموعات	
			٧٠٠	١٦٦,٤٣٠	المجموع	
-	٢,٢٤٠	٠,٦٦٥	٢	١,٣٣٠	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد المالية
		٠,٢٩٧	٦٩٨	٢٠٧,٢٧٤	داخل المجموعات	
			٧٠٠	٢٠٨,٦٠٥	المجموع	
-	٢,١٧٢	٠,٦٨٩	٢	١,٣٧٨	بين المجموعات	نظم تخطيط الموارد البشرية
		٠,٣١٧	٦٩٨	٢٢١,٤٦٢	داخل المجموعات	
			٧٠٠	٢٢٢,٨٤٠	المجموع	
٣ - ١ < ٢	*٣,٩٨٠	٠,٧٩	٢	١,٥٧٩	بين المجموعات	أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة ككل
		٠,١٩٨	٦٩٨	١٣٨,٤٨٤	داخل المجموعات	
			٧٠٠	١٤٠,٠٦٣	المجموع	

* معنوي عند (٠,٠٥)

(٦) ** معنوي عند (٠,٠١)

يوضح جدول رقم (٢٧) أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية.

- كما يوضح أنه يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات الحكومية. وهذه الفروق

لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات الحكومية.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات الحكومية.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات الحكومية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ".
- (٧) اختبار الفرض السادس للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ":

جدول رقم (٢٨) يوضح تحليل التباين لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية طبقاً لاستجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (ن=٧٠١)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	اختبار LSD
التكلفة	بين المجموعات	٤,٣٧٩	٢	٢,١٩٠	**٦,٤١١	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٣٨,٣٩٣	٦٩٨	٠,٣٤٢		
	المجموع	٢٤٢,٧٧٢	٧٠٠			
الجودة	بين المجموعات	٦,٢٣٧	٢	٣,١١٩	**٩,٨٣٠	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٢١,٤٤٤	٦٩٨	٠,٣١٧		
	المجموع	٢٢٧,٦٨٢	٧٠٠			
المرونة	بين المجموعات	٤,٨٢٦	٢	٢,٤١٣	**٧,١٢٦	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٣٦,٣٣٥	٦٩٨	٠,٣٣٩		
	المجموع	٢٤١,١٦٠	٧٠٠			
الاستجابة	بين المجموعات	٣,٣٥٣	٢	١,٦٧٦	**٥,٠٣٢	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٣٢,٥٤٢	٦٩٨	٠,٣٣٣		
	المجموع	٢٣٥,٨٩٤	٧٠٠			
الإبداع	بين المجموعات	٥,٧٥٠	٢	٢,٨٧٥	**٧,١٧٦	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	٢٧٩,٦٣٩	٦٩٨	٠,٤٠١		
	المجموع	٢٨٥,٣٩٠	٧٠٠			
أبعاد تحقيق الميزة التنافسية ككل	بين المجموعات	٤,٧٠٢	٢	٢,٣٥١	**٨,٥٣٠	٣ - ١ < ٢
	داخل المجموعات	١٩٢,٤٠٩	٦٩٨	٠,٢٧٦		
	المجموع	١٩٧,١١١	٧٠٠			

* معنوي عند (٠,٠٥)

(٨) ** معنوي عند (٠,٠١)

يوضح جدول رقم (٢٨) أن:

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى التكلفة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.

- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الجودة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى المرونة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاستجابة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى الإبداع كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل (جامعة المنيا/ جامعة أسيوط/ جامعة أسوان) بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل. وهذه الفروق لصالح الفئة الثانية التي تقع في فئة (استجابات العاملين بجامعة أسيوط) لتصبح أكثر استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل تحديداً لتلك الأبعاد.
- مما يجعلنا نقبل الفرض السادس للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديدهم لمستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".

ثامناً: النتائج العامة للدراسة:

- أولاً : بالنسبة لأبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية اتضح أن مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ككل متوسط، حيث ظهر ما يلي:
- (١) أن مستوى تطبيق نظم تخطيط الإدارة العليا بالجامعات المصرية متوسط، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظام تخطيط موارد المؤسسة يعتبر أداة مفيدة تقوم ببناء قدرات تنافسية قوية، وذلك من خلال مساهمته المتميزة في تبسيط إجراءات العمل وتعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، كما يوفر معلومات قيمة ودقيقة تساعد على اتخاذ قرارات إدارية سليمة، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية للجامعة، ومع ذلك تشير النتائج أيضاً إلى أن الجامعات قد تواجه بعض التحديات في تفويض الصلاحيات وتحقيق لامركزية اتخاذ القرارات والرقابة على الأعمال، وقد يعزى ذلك إلى ثقافة العمل والسياسات والإجراءات المتبعة بالجامعات المصرية.
- (٢) أن مستوى تطبيق نظم تخطيط شؤون الطلاب بالجامعات المصرية مرتفع، ويعكس ذلك أن نظم تخطيط موارد المؤسسة قد أحدثت تحسناً ملحوظاً في التنسيق والإدارة الفعالة للأنشطة سواء كانت تعليمية أو غير تعليمية، وسهولة الإجراءات الإدارية، كما أنها قد ساهمت بشكل فعال في التكامل بين الأنظمة المختلفة داخل الجامعة مما يسهل عمليات التتبع والإدارة للبيانات الأكاديمية، مما يعزز من رضا الطلاب عن هذه الخدمات الأساسية، ومع ذلك، يظهر التفاوت في بعض المجالات، مثل تتبع الحضور والغياب، حيث أظهرت النتائج تفاوتاً أكبر في الآراء حول هذا الجانب. وانطلاقاً من ذلك أصبح مطلوباً من إدارة شؤون التعليم والطلاب تهيئة المجتمع الجامعي وأقسامه وتحقيق التكامل بين جميع وظائفها، ومن ثم فإن تطبيق نظم تخطيط الموارد يعد نقطة تحول في تحقيق التميز

والتنافس للجامعات المصرية، خاصة في ظل سعي الدولة نحو تحقيق تطلعات رؤية ٢٠٣٠، والتي تضع الارتقاء بمستوى مخرجات التعليم الجامعي ضمن أولوياتها الرئيسية.

(٣) أن مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد الأكاديمية بالجامعات المصرية مرتفع، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظام تخطيط موارد المؤسسة قد ساهم بشكل كبير في تحسين الإدارة الأكاديمية وتيسير العديد من العمليات الأكاديمية، وذلك من خلال، توحيد البيانات ودمجها بهدف تقديم خدمات أفضل للطلاب عن طريق توفير بوابة الكترونية واحدة يحصل منها الطلاب علي الخدمات الأكاديمية والإدارية، بالإضافة الي توطيد التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في تطوير البرامج والمناهج الدراسية بحث كي تتوافق مع احتياجات سوق العمل ولضمان توظيف الجريجين ونجاحهم المهني، ومع ذلك، هناك مجالات تتطلب مزيداً من التطوير، لا سيما فيما يتعلق بتكامل الأنظمة واستغلال التغذية الراجعة بشكل أفضل.

(٤) أن مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد المالية بالجامعات المصرية متوسط، وتتمثل مؤشرات ذلك في أن تطبيق نظم تخطيط الموارد ساعد في استخراج كشوف الرواتب بوقت قصير، وساعد على توصيل المعلومات المحاسبية لمتخذي القرار في الوقت المناسب، وأعطى تطبيق نظم تخطيط الموارد صورة حقيقية للوضع المالي بالجامعة، ولكن التنفيذ الناجح يعتمد بشكل كبير على إدارة التغيير والتربيز على الترتيب والتواصل الفعال مع كافة الأطراف المعنية. والذي ينعكس ايجابياً على مخرجاتها، كمستوى دقة المعلومات المالية، وتوفرها في الوقت المناسب، كما تؤثر على استجابتها ومرونتها ودعم عملية صنع القرارات وضمان جودة الخدمات المحاسبية والمالية للجامعة.

(٥) أن مستوى تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعات المصرية متوسط، ويعطي هذا انطباعاً بأن نظم تخطيط الموارد البشرية بالجامعة لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى، وذلك لما ظهر من مدى تأثير العنصر البشري على الكفاءة الإنتاجية للجامعة، خاصة وقد اتسع مؤخراً مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسة متعددة، يأتي على رأسها تحليل وتصنيف الوظائف وتحديد مسؤوليات الموظفين، والتخطيط لجذب واستقطاب وتحفيز وتنمية وتدريب الموارد البشرية، ورغم ذلك إلا أن نظام تخطيط الموارد البشرية في حاجة الي الاهتمام المدراء بإجراء بعض التحسينات لضمان تحقيق أقصى استفادة من إمكانيات النظام خاصة، فيما يتعلق بمطابقة المهارات مع متطلبات الوظائف ومعالجة شكاوى العاملين.

ثانياً: بالنسبة لأبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية اتضح أن مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ككل متوسط وذلك من خلال ما يلي:

(١) أن مستوى التكلفة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط، وقد تعزى هذه النتيجة الي حرص الجامعات المصرية على تقديم خدمات لطلابها عالية الجودة وبتكلفة مناسبة مقارنةً بمنافسيها، مع الالتزام بالكفاءة والسرعة والدقة، ورغم تلك الجهود التي تبذلها الجامعات لتحسين كفاءة استخدام الموارد والإمكانات، إلا أنه لا تزال هناك بعض الصعوبات كافتقار بعضها الي أنظمة فعالة للرقابة علي النفقات، أو افتقار ثقافة الابتكار، أو نقص الخبرة والموارد، لذا يري الباحث أن تلك الصعوبات قد يسهم تطبيق نظم تخطيط الموارد المؤسسية في تجاوزها، وذلك من خلال إبراز الأنشطة التي لا تضيف قيمة للجامعة، ومن ثم تخفيض التكلفة على مستوى الخدمة، كما يمكن أن يساهم النظام أيضاً بتقديم رؤية تكاملية لإدارات الجامعة عن أنشطتها الداخلية والخارجية مما يمكنها من اتخاذ قرارات رشيدة ومبتكرة تسهم في خفض التكاليف دون المساس بجودة المخرج، بالإضافة الي كسب ثقة العملاء وولائهم.

(٢) أن مستوى الجودة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع، وقد يعزى ذلك الي وجود مركز لضمان الجودة بالجامعات المصرية ووحدات تابعة لها في جميع الكليات، حيث تسعى وحدة ضمان الجودة الي تحقيق واستمرار جودة الأداء المؤسسي والأكاديمي بالجامعات، بما يضمن اعلاء قيم التميز والتنافسية في كافة التخصصات التابعة للجامعات، ورغم تلك الجهود

التي تبذلها الجامعات لتحسين جودة مخرجاتها، إلا أنه لا تزال هناك بعض الجامعات تعاني من ضعف قدرتها على مواجهة المنافسة المحلية والعالمية، وقد يرجع ذلك الي ضعف متابعة وجذب الجامعات للكوادر العلمية واستقطابها وتوفير الفرص للمبدعين، وغياب خطط للبحث العلمي وضعف علاقتها بمؤسسات المجتمع المختلفة، بالإضافة الي هجرة الكفاءات، وقلة التمويل لتصميم برامج تعليمية في التخصصات المختلفة، لذا يرى الباحث أن ذلك الضعف قد يسهم تطبيق نظم تخطيط الموارد المؤسسية في تجاوزها، وذلك من خلال مساعدة النظام على ضبط عمليات التتبع السريع للمشروعات ودعم المبادرات الإبداعية وتقديم برامج وخدمات جديدة ومنافسة، وتوصيل البيانات ونقلها بكفاءة وفاعلية الي الإدارات ذات العلاقة بالشكل الذي يعزز أهمية البيانات وموثوقيتها، واكتشاف الانحرافات وتصحيحها في الوقت المناسب، مما يحقق الجودة للجامعة في تصميم وتنفيذ وتقديم مخرجات ذات مواصفات عالمية تتميز بالسهولة واليسر، وتفي بمتطلبات واحتياجات المجتمع.

(٣) أن مستوى المرونة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط، ويعطي هذا انطباعاً بأنه يتوافر في الجامعات المصرية محل الدراسة بعد الأبداع، حيث يجب على الجامعات التكيف مع تغيرات البيئة الداخلية والخارجية وتتوع خدماتها ومخرجاتها في الوقت المناسب بما يتلاءم مع التغير في احتياجات المستفيدين، كما يتطلب اجراء تعديلات مستمرة على خططها واستراتيجياتها وفقاً لمتطلبات المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي، والظروف البيئية التنافسية المحيطة، مما يساعدها على التطوير المستمر وفقاً لاحتياجات سوق التعليم التنافسي، ورغم هذه الجهود التي تبذلها الجامعات لتحقيق المرونة، إلا أنه ليس بالصورة المأمولة، وقد يرجع ذلك الي محدودية قدرة الجامعات على الموازنة بين اكتشاف الفرص واستثمارها الاستثمار الأمثل، بالإضافة الي تداخل الاختصاصات بشكل كبير في المستويات الإدارية، وكذلك ضعف الإمكانيات والتقنيات المتطورة للاستجابة لمتطلبات المجتمع، وحاجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، لذا يرى الباحث أن تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة قد يسهم بشكل كبير في جعل الجامعات أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات المستفيدين؛ نظراً لقدرته على إيجاد فرصاً للاستفادة من العمليات التعاونية بين جميع أقسام الجامعة، ومن ثم تقليل التكاليف وإيجاد قيمة أكبر، واكتشاف تغييرات الطلب بشكل أسرع، بالإضافة الي تقديم خدمات متنوعة ومستمرة ومتطورة.

(٤) أن مستوى الاستجابة كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط، ويعزو ذلك الي حرص الجامعة على الاستجابة لحاجات الطلبة والمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها، حيث تعمل إدارة الجامعة على توفير بيئة إدارية وأكاديمية جاذبة ومحفزة تتواءم مع العصر الحالي والذي يتسم بالعديد من المتغيرات التكنولوجية، والمعلوماتية، مما يسهم في سرعة الاستجابة لحاجاتهم وتطلعاتهم سواء من خلال مراكز الإرشاد الطلابي أو عبر قنوات الاتصال المتنوعة المتاحة، ورغم هذه الجهود إلا أن الجامعات لتحقيق ذلك بفعالية أكثر الي توافر قاعدة بيانات تسهل الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، وتقوية العلاقات بين الجامعات بالمجتمع الخارجي المستفيد من مخرجاتها، إذ أن متابعة مدى رضا المجتمع الخارجي عن نوعية مخرجات الجامعة يعد خطوة هامة نحو تحسين وتطوير برامجها وخدماتها التعليمية بما يحقق لها الميزة التنافسية عن الجامعات الأخرى، ومن ثم فإن تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة سوف يساعد الجامعات على الالتزام بالوقت المتفق عليه لتقديم الخدمة، أو تقديمها في وقت مبكر قبل الوقت المحدد المتفق عليه. كذلك الاهتمام بالتحويلات السريعة التي تحدث في السوق ونتائجها على تحقيق أهداف الجامعة.

(٥) أن مستوى الإبداع كأحد أبعاد تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية متوسط، ويعزى ذلك الي أن الجامعات تقديم خدمات ومنتجات تتصف بكونها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل المشكلات، أو تطوير أساليب، أو أهداف، أو تعميق رؤية، أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية بطرق مبتكرة وغير مألوفة تدفع النظام التعليمي بالجامعات إلي الأمام. كما تتحقق ميزة الإبداع أيضاً من خلال استكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية ومراقبة أعمال المنافسين، وعلى الرغم من هذه الجهود إلا أن الجامعات تعاني بعض الضعف في هذه الجزئية، ولعل هذا يعود إلى طبيعة البيئة التنظيمية، ودرجة المركزية السائدة، والرغبة بالتمسك بما هو مألوف وتقليدي، والتخوف من الفشل، وغياب الدوافع الداخلية للإبداع، وضعف اللوائح والقوانين المنظمة للعمل،

والقيام بالإجراءات الروتينية علي حساب التطوير، وضعف التخطيط والمتابعة المستمرة بالجامعة، أنها تتم بصورة روتينية لا يتم تنفيذها وفقاً لما هو مخطط له، فلا يتم تطوير واختيار فرص العمل التي تتناسب مع بيئة الجامعات ونقاط القوة والضعف فيها، وتدنى جودة البنية التحتية التكنولوجية بها، ومن ثم يمكن هنا لتطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة أن التسريع بتلبية احتياجات العملاء والمستفيدين والاستجابة لمعايير الفعالية والسلامة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية لتلك الجامعات.

ثالثاً: بالنسبة للصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:

اتضح أن مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع، ويعطي هذا انطباعاً بأن الجامعات المصرية تُعاني من فجوة في المناهج الدراسية مع سوق العمل، ومركزية في حوكمتها، ونقص في الشراكة مع المجتمع، وضعف في البنية التحتية التكنولوجية، مما يُعيق تحقيقها لأهدافها في التعليم والبحث العلمي والتنافسية بين الجامعات المحلية الإقليمية والعالمية.

رابعاً: بالنسبة لمقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية:

اتضح أن مستوى مقترحات تفعيل إسهامات تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية مرتفع، ويعطي ذلك انطباعاً بأن الجامعات المصرية كي تنافس عالمياً تحتاج الى الاهتمام بالشراكات الدولية، وتحديث المناهج، والاستثمار في البنية التحتية، واستخدام التكنولوجيا، لتحسين جودة التعليم والخدمات الجامعية وتعزيز قدرتها التنافسية.

خامساً: بالنسبة لاختبار فروض الدراسة:

(١) قبول الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

(٢) قبول الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة (نظم تخطيط الإدارة العليا، ونظم تخطيط شؤون الطلاب، ونظم تخطيط الموارد الأكاديمية، ونظم تخطيط الموارد المالية، ونظم تخطيط الموارد البشرية) على تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

(٣) قبول الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديد مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

(٤) قبول لفرض الرابع للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً للوظيفة بالنسبة لتحديد مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

(٥) قبول الفرض الخامس للدراسة جزئياً والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديد مستوى تطبيق نظم تخطيط موارد المؤسسة بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

(٦) قبول الفرض السادس للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين استجابات العاملين وفقاً لجهة العمل بالنسبة لتحديد مستوى تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ".
الميزة التنافسية بالجامعات المصرية ."

تاسعاً: آليات تخطيطية مقترحة لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية باستخدام نظم تخطيط موارد المؤسسة.

الأماد	آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الموارد المطلوبة
آليات تفعيل نظم تخطيط موارد الجامعات:	التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطوير العمل الأكاديمي والبحثي والاجتماعي.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية.	*موارد معرفية.
	تطوير العمل الإداري وربط الإدارات إلكترونياً للمساهمة في إنجاز العمل.	*إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات. *الإدارة العليا.	*موارد معرفية. *موارد مادية.
	تكامل خطط الجامعة مع خطط الكليات والإدارات، ودعوة المستفيدين من الخدمات الجامعية للإسهام في وضع هذه الخطط وتحقيقها.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا. *منظمات المجتمع المدني. *المؤسسات الصناعية وقطاعات الإنتاج المختلفة.	*موارد بشرية مدربة على التخطيط الجيد.
	توفير قاعدة معلومات متكاملة عن المباني، والتجهيزات، والمعامل والقاعات، وأعداد الطلاب خلال الخمس سنوات السابقة، ومعدلات التخرج واحتياجات المجتمع، ومتطلبات سوق العمل.	*إدارة تخطيط شؤون الطلاب. *إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا. *منظمات المجتمع الصناعية والإنتاجية.	*موارد معرفية. *موارد بشرية. *موارد تكنولوجية.
	تصميم نظام وبرامج تقييمه الكترونياً تضمن تحقيق الأهداف وتقيس نتائج الأداء بما يكفل تحقيق الاستمرارية والتميز لكافة مخرجاتها.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا.	*موارد معرفية. *موارد بشرية مدربة على التقييم. *موارد تكنولوجية.
	تصميم قاعدة بيانات مركزية مشتركة بين الكليات، تمكنها من تبادل المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات.	*إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات. *إدارة تخطيط شؤون الطلاب. *إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا.	*موارد معرفية.
	توفير التكنولوجيا الداعمة لتحقيق التميز سواء كانت أجهزة، أم مختبرات، أم معدات، أم برمجيات لتحسين الأداء الجامعي في مختلف مجالاته.	*الإدارة العليا. *مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية. *إدارة تخطيط الموارد المالية والمحاسبية.	*موارد مادية.
	القيام بمراجعة استراتيجية وتحليل قدرات الجامعة الداخلية وبيئتها الخارجية، والإفادة من تحليل القدرات في وضع الاستراتيجيات والبرامج.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا.	*موارد معرفية. *موارد بشرية مدربة على التقييم.
	رقمنة كافة العمليات التي تقوم بها الجامعة، والارتقاء بالمستوى التقني للجامعة.	*إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات.	*موارد معرفية.
	ضرورة تدعيم قسم الصيانة من اجل تفادي انقطاع أو توقف النظام عن العمل، والذي يؤدي أحياناً الى اتخاذ قرارات غير رشيدة.	*الإدارة العليا. *إدارة تخطيط الموارد المالية والمحاسبية.	*موارد مادية.
آليات تحقيق الميزة التنافسية للجامعات:	التدريب الدائم والمتواصل على استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة، والعمل على مواكبة التغيرات عن طريق التحسين المستمر للنظام تبعاً لتطور أهداف الجامعة.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية.	*موارد معرفية. *موارد مادية.
	استحداث برامج خاصة لرعاية الموهوبين والمتفوقين من الطلاب تتناسب مع متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.	*الإدارة العليا. *أعضاء هيئة التدريس. *الطلاب الموهوبين. *أصحاب العمل.	*موارد معرفية. *موارد بشرية.
	استحداث إجراءات فعالة لنجاح تفعيل دور مجالس شئون البيئة وخدمة المجتمع بكليات الجامعة في تحديد احتياجات المجتمع ومحاولة الاستجابة لها بفعالية.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا. *أعضاء المجتمع المحلي.	*موارد بشرية.

* موارد معرفية. * موارد بشرية. * موارد تكنولوجية.	* إدارة تخطيط الموارد الأكاديمية. * أعضاء هيئة التدريس. * الطلاب.	زيادة الاعتماد على المقررات الإلكترونية في التدريس، وتوفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لتصميم وتفعيل المقررات الإلكترونية، كي تتناسب مع احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي.
* موارد بشرية. * موارد معرفية.	* إدارة تخطيط الموارد الأكاديمية. * أعضاء هيئة التدريس. * الطلاب. * مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية.	استحداث برامج ببنية جديدة متميزة غير تقليدية لتلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل من التخصصات الجديدة.
* موارد بشرية. * موارد معرفية.	* مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية. * إدارة البحوث والتطوير. * إدارة تخطيط الموارد البشرية.	اعداد برامج تدريبية في مجال زيادة الأعمال بما يخدم طبيعة التخصصات المختلفة.
* موارد تكنولوجية. * موارد معرفية.	* إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات. * إدارة تخطيط الموارد الأكاديمية.	اشترك المكتبة الرقمية للجامعة في قواعد البيانات الإلكترونية العالمية، وتطوير الأنظمة الرقمية للاستفادة من المصادر المعرفية والخدمات المعلوماتية العالمية.
* موارد تكنولوجية. * موارد بشرية. * موارد مادية.	* إدارة تخطيط الموارد البشرية. * إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات.	صياغة منظومة تدريب لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعة على استخدام التقنيات الحديثة بهدف زيادة كفاءتهم وتمييز قدراتهم.
* موارد تكنولوجية. * موارد بشرية.	* إدارة تخطيط الموارد البشرية. * مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية. * أعضاء المجتمع المحلي.	فتح قنوات اتصال دائمة وغير تقليدية بين الجامعة والمؤسسات الصناعية وقطاعات الإنتاج المختلفة وتحديد احتياجات سوق العمل والصناعة (التدريبية، والتكنولوجية، والإنتاجية).
* موارد معرفية. * موارد بشرية.	* الإدارة العليا. * إدارة تخطيط الموارد المالية والمحاسبية. * إدارة البحوث والتطوير.	وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية وتنفيذ مساهمات الوحدات ذات الطابع الخاص، وتطوير فرص التمويل غير الحكومي؛ لتحسين البحوث والأنشطة التدريسية والاجتماعية.
* موارد بشرية.	* الإدارة العليا. * إدارة تخطيط الموارد البشرية. * مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية. * أعضاء المجتمع المحلي. * منظمات المجتمع المدني.	مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الجامعة ودعم كليتها مادياً ومعنوياً، وتعزيز المشاركة الشعبية في المجالس الجامعية (مجلس الجامعة، مجالس الكليات) والتي تضم رجال أعمال وأصحاب مهن ومثلي نقابات بجانب الأكاديميين.
* موارد بشرية.	* الإدارة العليا. * إدارة تخطيط الموارد البشرية. * أعضاء هيئة التدريس.	إجراء التوأمة بين الجامعة والجامعات العالمية المتقدمة للاستفادة من خبراتها، ودعم الحراك الدولي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التبادل والتواصل المعرفي العالمي.
* موارد بشرية. * موارد تكنولوجية.	* إدارة تخطيط الموارد البشرية. * أعضاء هيئة التدريس. * إدارة البحوث والتطوير. * أعضاء المجتمع المحلي.	إعداد نماذج للتقويم إلكترونياً تعتمد على التغذية الراجعة والمتابعة المستمرة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وربطها بنظام حوافز تخصص للمتميزين منهم.
* موارد بشرية. * موارد تكنولوجية.	* إدارة تخطيط الموارد البشرية. * أعضاء هيئة التدريس. * إدارة البحوث والتطوير. * إدارة تخطيط تكنولوجيا المعلومات.	إيجاد خطة جامعية وآليات تسويق الكترونية للبحوث العلمية والتعاقد مع الشركات والمؤسسات لتسويق ابتكارات البحوث الجامعة للطلاب واعضاء هيئة التدريس.
* موارد معرفية. * موارد بشرية.	* إدارة تخطيط الموارد المالية والمحاسبية.	تتبع الموارد المالية للجامعة ومراقبتها بما يمكنها من الاستقرار المالي وتحقيق أهدافها، والبحث عن وسائل جديدة لإدارة الموارد المالية بما يمكنها من ترشيد المصروفات.
* موارد بشرية.	* إدارة تخطيط الموارد البشرية.	توفير مستشار أكاديمي يختص بتوجيه الطلاب أكاديمياً إلى التخصصات التي

	*الإدارة العليا.	تتوافق مع ميولهم واتجاهاتهم المرتبطة بسوق العمل.
*موارد بشرية.	*إدارة تخطيط الموارد البشرية. *الإدارة العليا. *مؤسسات المجتمع الصناعية والإنتاجية. *أعضاء المجتمع المحلي. *منظمات المجتمع المدني.	إنشاء جمعيات لخريجي الجامعات تحت مسميات رابطة خريجي الجامعات المصرية المتخصصة.

المراجع العربية:

- إبراهيم، السيد مبروك (٢٠١٩). أسس تسويق الخدمات الاجتماعية بالمؤسسات التعليمية الجامعية نموذجاً. القاهرة، مؤسسة الباحث للاستشارات البحثية.
- إبراهيم، محمد إبراهيم عبد العزيز. (٢٠١٥). تدويل التعليم أحد مداخل تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (٨٧).
- إبراهيم، محمد نصحي. (٢٠٠٩). المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول مع التطبيق على كليات التربية. المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي في الفترة من (١-٢ نوفمبر). اتجاهات معاصرة في تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة.
- أبو زعيتر، لينا محمد (٢٠٢٠). متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، فلسطين. (٤)٩. ٤١٦ - ٤٥٤.
- أحمد، سماح محمد (٢٠١٨). التصنيفات العالمية للجامعات: نماذج نظرية وتطبيقية. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
- البدوي، محمد جابر أحمد (٢٠١٩). معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية. مجلة الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الإسكندرية. ع ٢١.
- البركي، ثامر ياسر (٢٠٠٨). استراتيجيات التسويق. ط.١. الأردن، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.
- التويجري، هيلة منديل. (٢٠٢٠). التميز التنظيمي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة القصيم في ضوء المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٤٧(٢)، ٥١١ - ٥٣٥.
- جامع، فائز عمر محمد. (٢٠١٣). مخرجات التعليم العالي وتحديات فرص العمل في الوطن العربي: السودان نموذجاً. مجلة جامعة بحري للآداب والعلوم الإنسانية، ٢(٣)، جامعة بحري، السودان، ص ١ - ٢٢.
- جايل، عفاف محمد. (٢٠١٥). التخطيط الاستراتيجي لتنمية مهارات خريجي التعليم الجامعي لمواجهة المتطلبات المتجددة لسوق العمل في ضوء اقتصاد المعرفة. مجلة مستقبل التربية العربية، ٢٢(٩٥)، مصر، يوليو، ١٣-١٤٩.
- حافظ، سماح طارق أحمد (٢٠١٤). دراسة تأثير مصدر الحصول على خدمات المراجعة الداخلية في بيئة نظم تخطيط موارد المنظمة ERP: بالتطبيق على قطاع البنوك المصرية. مجلة كلية التجارة، جامعة طنطا، ٣٤(٤).
- حشاني، منال منى (٢٠٢٠). أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية (متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- الحمدي، منال حسين. (٢٠١٩). دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥ (٥)، ٤٤٢ - ٤٨٠.
- دياب، عبد الباسط محمد. (٢٠١٧). إدارة ضغوط العمل الإداري للقيادات الجامعية الأكاديمية ودورها في تحسين عملية اتخاذ القرار التعليمي بجامعة سوهاج. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٥٣).
- رشيد، إسماعيل إبراهيم. (٢٠٠٧). تخطيط الموارد لمؤسسات تعليمية إنتاجية: بالتطبيق على إعدادية الجزيرة الصناعية في الموصل. تنمية الرفادين. (٢٩)٨٥. ٢٢٥ - ٢٤٩.
- زايد، أميرة عبد السلام (٢٠١٨). التميز: الواقع والممكن في التعليم الجامعي. مصر، كفر الشيخ: دار الإيمان.
- الزيات، مصطفى عبد المنعم عبد السلام (٢٠١٨). أثر تطبيق نظم تخطيط موارد المشروع (ERP) على تحسين أداء سلسلة التوريد: دراسة نظرية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس. (٣)٩.
- سالم، احمد عبد العظيم (٢٠٢٠). توظيف رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية: رؤية استراتيجية مقترحة. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ. (١)٢٠. ٣٩١ - ٤٣٨.

السعودي، رمضان محمد محمد (٢٠١٤). التخطيط الاستراتيجي وجودة تسويق الخدمات الجامعية. ط.١. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

السلمي، علي (٢٠٠٣). تطور الفكر الإداري. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.

الشريف، راشد بن مسلط بن عبد الله. (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة تبوك في ضوء مدخل إدارة التميز. مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر. ١٦٢ (٢).

شلبي، أماني عبد العظيم مرزوق. (٢٠١٨). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية بجامعة المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالمية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.

الشهراني، سلوك مبارك. (٢٠١٩). واقع استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك سعود لتحقيق الميزة التنافسية. مجلة البحث العلمي في التربية، (٢٠)، ٣٦٣ - ٣٨٤.

صالح، رضا إبراهيم (١ - ٤ نوفمبر، ٢٠٠٩). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الطائي، بسام منيب علي، والسباعوي، اسراء وعد الله قاسم (٢٠١٣). الأثر التتابعي لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل. ١٠٥ (١).

الطويل، أكرم احمد، وإسماعيل، رغيد إبراهيم (٢٠١٠). العلاقة بين أنواع الأبداع التقني وأبعاد الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في مجموعة مختارة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء. ٧ (٢٦).

عبد العال، عنتر محمد احمد (٢٠١٧). تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الاستراتيجي. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس. ٤ (٤١).

عبد اللطيف، عماد عبد اللطيف. (٢٠١٩). دور الجامعة في تعزيز مهارات المواطنة العالمية لطلابها في ضوء متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج. ج (٦٢)، يونيو، ص ص ٢٤٧ - ٣٦١.

عبيد، وليم. (٢٣ - ٢٤ / ١١، ٢٠٠٨). الجودة في التعليم الجامعي معايير عصرية بعقول مصرية. ورقة عمل مقدمة إلي المؤتمر القومي الخامس عشر: نحو خطة استراتيجية للتعليم الجامعي العربي. جامعة عين شمس، مركز تطوير التعليم الجامعي.

العبيدي، فائق مشعل وإبراهيم، رؤى أحمد (٢٠١٧). دور المتطلبات التنظيمية والسلوكية في نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المنظمة (ERP): دراسة استطلاعية على عينة من الشركات النفطية. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية. ٧ (١).

العرفج، عبد المحسن بن حسين بن محمد. (٢٠٠٧). دور الهيئة التدريسية في تميز الجامعات بالمملكة العربية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، ٣ (١).

فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم. (٢٠٠٩). معايير تميز الأداء البحثي في الجامعات العربية: دراسة تحليلية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مصر. ٢٠ (ع).

الكردي، حسام (٢٠١٣). عالم التقنية: نظام إدارة موارد الشركة ERP وجهتك التالية. عمان: الأردن. الاسترجاع من.

<https://www.tech-wd.com/wd/2013/02/18/erp/>

الحلح، احمد احمد عبد الله، ونور الدين، احمد محمد عبد الحي أمين (٢٠٢٠). تحديات نظام تخطيط موارد المشروع في شركات صناعة الأدوية في مصر. مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، (٢). ١ - ٣٨.

لواتي، خاتمة. (٢٠١٣). تسيير التغيير في ظل تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

- مجمع اللغة العربية (٢٠١٠). معجم المعاني الجامع. مصر، وزارة التربية والتعليم.
- محمد، أسماء الهادي علي. (٢٠١٨). دور نظم تخطيط موارد المنظمة "ERP" في تقييم الرقابة الداخلية: دراسة ميدانية على الشركات الليبية. جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم المحاسبة. ٢٢(١). ص ص ٣٨٠ - ٤٠٥.
- محمد، هبه غريب. (٢٠٢٠). دراسة مقارنة لتسويق البحوث في كل من جامعة السويس وجامعة الإمارات العربية المتحدة وجامعة هارفارد. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ٢٧(١٢٤)، ٩٣ - ١٦٠.
- مزريق، عاشور، وقويدري، نعيمة (١٣-١٤ ديسمبر، ٢٠١١). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال. الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي شلف، الجزائر.
- مصطفى، أميمة حلمي. (٢٠١٩). تصور مقترح لتحقيق الميزة التنافسية بجامعة طنطا في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. مج (٧٣). ع (١).
- المليجي، رضا إبراهيم. (٢٠١١). القياس المقارن بالأفضل كمدخل لضمان جودة التعليم الجامعي في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٢(٨٧)، يوليو. ١: ٧٥.
- النايف، سعود بن عيسى (٢٠١٣). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية لمؤسسات التعليم العالي: دراسة استطلاعية في جامعة حائل. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق. ع (٧٩).
- النمر، هدى (٥-٦ مايو، ٢٠١٨). التصنيع والتنمية المستدامة. المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، مصر.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. (٢٠١٧). استراتيجية التنمية المستدامة: مصر ٢٠٣٠. مصر، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

- Academic Ranking of World Universities. (2023). Shanghai Ranking Consultancy. Available online at: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2023>, Retrieved on 17 / 1 / 2024.
- Agung, Nadia Ferina Ananda, Darma, Gede Sri (2019). Opportunities and challenges of Instagram algorithm in improving competitive advantage. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 4(1), 743-747.
- Barth, Christian and Koch, Stefan. (2018). Critical success factors in ERP upgrade projects. Industrial Management & Data Systems. Vol.119(3), pp.656- 675.
- Goldstein, P.J., & Katz, R.N. (2005). Academic Analytics: The Uses of Management Information and Technology in Higher Education.
- Grabski, Severin, Leech, Stewart, Sangster, Alan (2010). Management Accountants: A Profession Dramatically Changed by ERP Systems. CIMA, 4 (5), 1-9.
- Gryshchenko, I.; Ganushchak-Efimenko, L.; Shcherbak, V.; Nifatova, O.; ZosKior, M.; Hnatenko, I.; Martynova, L. and Martynov, A. (2021). Making Use of Competitive Advantages of a University Education Innovation Cluster in the Educational Services Market. European Journal of Sustainable Development, 10(2), 336- 348.
- Hoffman, Nicole P. (2014). An Examination of the "Sustainable Competitive Advantage" Concept: Past, Present, and Future. Journal of Management Studies, 31 (3).
- Humphreys, Debra. (2006). Making the Case for Liberal Education: Responding to Challenges. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities.
- Humphreys, Debra. (2009). "College Outcomes for Work, Life, and Citizenship: Can We Really Do It All?". Liberal Education, 95(1), 14- 21.
- Indiyati, Dian (2016). The Significance of Competitive Advantage at Universities in Indonesia. Review of Integrative Business & Economics, 5(2), pp. 226- 238.

- Kennerley, Mike & Neely, Andy (2001). Enterprise resource planning: Analysing the impact. *Integrated Manufacturing Systems*. 12(2).
- Maiga, Adam S.& Nilsson, Anders& Jacobs, Fred A. (2014). Assessing the interaction effect of cost control systems and information technology integration on manufacturing plant financial performance, *The British Accounting Review*, Vol. 46(1), Pages 77-90. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.10.001>.
- More than "Going live": Achieving institutional transformation through ERP implementation*. EDUCAUSE. (n.d). <https://www.educause.edu/ecar/research-publications/2023/more-than-going-live-achieving-institutional-transformation-through-erp-implementation/introduction-and-key-findings>.
- Morris, John J. (2011). "The Impact of Enterprise Resource Planning (ERP) Systems on the Effectiveness of Internal Controls over Financial Reporting." *Journal of Information Systems* 25, no. 1: 129–157.
- QS Top Universities. (2024). QS World University Rankings. Available online at: <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings?region=Africa&countries=eg>. Retrieved on 17/ 1/2024.
- Romney, Marshall and Steinbart, Paul (2018). *Accounting Information Systems*, 14th Ed., New York.
- Romney, Marshall B., Steinbart, Paul J. (2017). *Accounting Information Systems*, 14th Ed., New York.
- Sabau, Gheorghe & Muntean, Mihaela & Bologa, Ana-Ramona & Bologa, Razvan & Surcel, Traian. (2009). An evaluation framework for higher education ERP systems. *WSEAS Transactions on Computers*. 8(11), 1790- 1799.
- Sadrzadehrafieia, Samira, Chofrehb, Abdoulmohammad Gholamzadeh, Hosseinia, Negin Karimi, Sulaimana, Riza. (2013). The Benefits of Enterprise Resource Planning (ERP) System Implementation in the Dry Food Packaging Industry. *Procedia Technology, Malaysia*. Vol (11). PP: 220- 226.
- Spathis, Charalambos & Constantinides, Sylvia. (2004). Enterprise Resource Planning Systems Impact on Accounting Processes. *business process, Management Journal*. Vol 10(2). PP: 234- 247.
- Umble, Elisabeth & Haft, Ronald & Umble, M. Michael. (2003). Enterprise Resource Planning: Implementation Procedures and Critical Success Factors. *European Journal of Operational Research*. 146. 241-257.
- World University Rankings. (2023). Times Higher Education World. Available online at: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking#!/length/-/locations/EGY/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats, Retrieved on 17 / 1 / 2024.