

درجة إسهام القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية  
للجامعات من وجهة نظر قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل

اعداد

د / منيرة علي العرجاني



### مخلص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى الكشف درجة اسهام القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات من وجهة نظر قيادات جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال بناء استبانة للحصول على المعلومات من عينة الدراسة البالغ تعدادها (٦٦) أكاديمياً في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: ان قيادات الجامعة لديهم الاهتمام بكافة الكوادر البشرية والتدريب بشكل مستمر للأفراد داخل الجامعة محل الدراسة، والعمل على إدارة كلاً من المبدعين بكل عناية. كما توصلت أن قيادات الجامعة تسعى لإدارة رأس مالها الفكري وتنميته سعياً في تعزيز الميزة التنافسية لديها، كما تسعى إلى التواصل المستمر مع مؤسسات المجتمع المدني وفتح المجال للاطلاع على مجالات عملها والتطلع لتقديم ما يتلاءم معها، كما تتميز الجامعة ببرامجها النوعية عالية الجودة.

#### الكلمات المفتاحية:

- رأس المال الفكري.
- الميزة التنافسية.
- قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

## Abstract

The study aimed to reveal the degree of leadership's contribution to the development of intellectual capital to achieve a competitive advantage for universities from the point of view of the leaders of Imam Abdulrahman bin Faisal University, and used the descriptive analytical approach by constructing a questionnaire to obtain information from the study sample of (66) academics at Imam Abdulrahman University bin Faisal, The study reached many results, the most important of which are: that the university leaders have interest in all human cadres and continuously train individuals within the university under study, and work to carefully manage each of the creators. It also found that the university leaders seek to manage and develop their intellectual capital in an effort to enhance their competitive advantage, and seek continuous communication with civil society institutions and open the way to see their fields of work and aspire to provide what is appropriate with them. The university is also distinguished by its high-quality qualitative programs.

### Key Words:

- Intellectual capital .
- Competitive advantage.
- Leaders of Imam Abdul Rahman bin Faisal University.

## المقدمة:

تكمن أهمية استثمار الأموال الفكرية في الجامعة في قدرتها على تجميع رصيد من المعرفة والمعلومات والخبرات المكتسبة من خلال التفاعل مع الآخرين ومن خلال الوسائل المختلفة، وتوجيههم لدعم أنشطة وابتكارات العمل الجامعي من أجل تحسين أداء الجامعة وإنتاجيتها يجعلها رائدة في مجال عملها لاكتساب الميزة التنافسية للجامعة، وتعتبر جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل أول جامعة تحصل على نتائج علمية في مجالات المعرفة والتقدم الإداري والتكنولوجي، وهذا يعتمد إلى حد كبير على ابتكار رأس المال الفكري لدعم مجال عملها وضمان التقدم العلمي المستمر في مختلف مجالات الحياة.

لكي تحقق الجامعات هدف إدارة رأس المال الفكري، يجب عليها جذب وإدارة التنافسية الأساسية لأنها يمكن أن تخلق قيمة للمستفيدين وتميز ذاتها عن المنتجات التي يملكها المنافسون، وتحتاج الجامعات إلى تحديث وتطوير قدراتها الأساسية وإدارتها وتطويرها من خلال التطوير والتعلم بناءً على خبرتها، واستخدام القدرات الأساسية الموجودة لخلق قدرات جديدة، وقدرات إبداعية، وقدرات اكتشاف، ويجب أن يظل الاستبقاء هو الاختصاص الأساسي لممتلكات الجامعة ومنع تدهورها، لأن عدم رغبة الجامعة في الاستثمار في الموارد والقدرات سيجعلها متقدمة وبالتالي تؤدي إلى وضعها التنافسي (جرادات؛ الزير، ٢٠٢٠).

يُعد التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية من المجالات المهمة في عملية التنمية، مما أدى إلى ظهور العديد من مؤسسات التعليم العالي في المملكة، والتي تتنافس مع بعضها البعض وتسعى للحصول على مزايا تمكنها من تطوير وصياغة الاستراتيجيات، وهذا يحفز القمة، ويهتم مسؤولو كل جامعة بأسرهم. نظرًا لأهمية موضوع النقد الفكري، فضلاً عن العديد من الدراسات العربية والدولية المتعلقة بالعملية الفكرية في مختلف المجالات، فقد حظيت العملية الفكرية في هذا المجال بتقدير كبير، وهو أحد أهم الموضوعات المقترحة للبحث لمساعدة المؤسسات على اكتشاف الثروة الهائلة التي تمتلكها. من ناحية أخرى، فإن المنافسة بين المنظمات (خاصة الجامعات) تجعلها تبحث باستمرار عن الدافع لتحقيق التنمية والتقدم والنجاح والإنجازات المميزة (قشقس، ٢٠١٤، ٣).

وتُعد الميزة التنافسية الخاصة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المنافسة وتحقق لهذه المؤسسة موقفاً قوياً تجاه الأطراف المختلفة ويمكن للمؤسسات الجامعية أن تحقق الميزة التنافسية من خلال وظائفها الأساسية: (التعليم، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية) وما تتبنى من الاستراتيجيات والسياسات الداعمة للإبداع والابتكار والريادة.

وبذلك يتحدد موضوع الدراسة الحالية في معرفة درجة إسهام القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات من وجهة نظر قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

### مشكلة الدراسة:

تُعد الجامعات الركيزة الأساسية لإحداث التنمية في المجتمعات وما تشهده من تحديات تفرضها المعرفة واقتصاد المعرفة أصبح الاهتمام برأس المال الفكري هو السبيل لتحقيق ميزة فلا بد ان تتبنى استراتيجيات لتطوير وتنمية مواردها البشرية وذلك تماشي مع رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠هـ).

ان الجامعات في المملكة تعاني من قصور أدت إلى عدم مواكبتها للمستجدات العالمية وذكر منها افتقارها الى سياسات عمل تمكنها من مواجهة متطلبات سوق العمل، كما أنها تعاني من ثقافة تنظيمية غير محفزة وطاردة للكفاءات ونقص في تنمية الموارد البشرية .

واستثمار رأس المال الفكري بالجامعات يحتاج إلى توافر جملة من المتطلبات من أهمها: قناعة الإدارات العليا بالجامعات بضرورة التطوير والتحسين أي تطوير إدارة الموارد البشرية والتخلي عن ممارسات شؤون الموظفين وإدارة الأفراد، وتبني أفضل ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة المرتبطة بالحوافز المادية والمعنوية، والتعيين، والاختيار، والتدريب، والسعي لاستقطاب المواهب البشرية، والمحافظة على المتميزين المبدعين، وعدم التفريط بهم، وإنشاء قاعدة بيانات لمختلف العاملين المتميزين المبدعين، ورصد ما لديهم من مهارات، ومعارف، ومواهب واحتضانها وتشجيعها واستثمار قدراتها الإبداعية، والتحديد الدقيق والموضوعي للمقاييس والمؤشرات المستخدمة في تنمية رأس المال الفكري والتي تكشف للجامعات ما تمتلكه من أصول فكرية، كان لزاماً أن تعيد الجامعات السعودية النظر في أساليب تطويرها حتى تستطيع مواجهة تلك التطورات (حسين، ٢٠١٥).

وتكمن مشكلة الدراسة في المتغيرات وما تفرضها من تحديات تستوجب إعادة النظر في استراتيجيات وأساليب القيادات العليا في الجامعات السعودية في استثمار وتطوير رأس المال الفكري الذي يُعد مؤشراً على أدائها الاقتصادي. ما درجة اسهام القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟ ومنها تتفرع الأسئلة الفرعية وهي:

- ١- ما درجة إسهم قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما درجة إسهم قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في أبعاد رأس المال الفكري التالية: (استقطاب رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟
- ٣- ما درجة اسهام رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تعزي لمتغير المؤهل الخبرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

### أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية الى تحقيق ما يلي:
- ١- التعرف على مستوى اسهام قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لتنمية رأس المال الفكري من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس .
  - ٢- تحديد واقع اسهام قيادات جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل في تنمية رأس المال الفكري في الأبعاد التالية: (استقطاب رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
  - ٣- توضيح إسهم رأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

### أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من دور رأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية في مؤسسات التعليم الجامعي، ويمكن اجمال أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١- تتبع الأهمية العلمية للدراسة أنها تسلط الضوء على موضوعين حديثين وهما: رأس المال الفكري والميزة التنافسية.
- ٢- تبرز أهمية رأس المال الفكري حيث إنه يُمثل القوة الفكرية العلمية القادرة على أحداث ميزة تنافسية خاصة وأن المنظمات في الوقت الحالي تتنافس على المعرفة والمهارات.
- ٣- قد تسهم في زيادة وعي القيادات الإدارية بأهمية رأس المال الفكري ودوره في الارتقاء بمستوى المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية .
- ٤- قد تفيد الدراسة الباحثين وتحفزهم على إجراء مزيد من البحوث في هذا المجال .

### حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تحديد دور القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل .
- الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة في العام الجامعي (١٤٤٢هـ-١٤٤٣هـ).
- الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالمنطقة الشرقية من خلال اخذ عينة طبقية عشوائية.
- الحدود البشرية:** تم إجراء الدراسة على القيادات الإدارية الذين على رأس العمل في عام (١٤٤٢-١٤٤٣هـ).

### مصطلحات الدراسة:

#### ١. رأس المال الفكري:

عرّفه عبدالقادر (٢٠١٤، ٤) بأنه: "مجموعة من المهارات والمعرفة والخبرة والتعليم المترجمة من قبل موظفي المنظمة، وعملية تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عملهم، والتي تشمل استخدام الروح والقوة الروحية باعتبارها العوامل غير الملموسة.

وعرف (Corcoles, 2012, 2) رأس المال الفكري في الجامعات بأنه: كل الموجودات غير الملموسة للمؤسسات التعليمية مثل براءات الاختراع والعمليات والابداع فضلا عن المعرفة الضمنية لأعضائها ومقدراتهم ومهاراتهم .

وتعرف الباحثة رأس المال الفكري إجرائياً بأنه: مجموعة من المهارات والقدرات المعرفية التي يتميز بها فئة من الموظفين (تميزهم عن غيرهم) وتمكنهم من الابتكار والابداع وتطوير بيئة العمل والتي بدورها تدفع بالمؤسسة الجامعية إلى تحقيق الاستمرارية والتقدم في شتى المجالات المعرفية والمجتمعية.



## ٢. الميزة التنافسية:

عرّفها عساف (٢٠١٤، ٥) بأنها: "مهارة أو تقنية أو مورد فريد من نوعه يمكن المؤسسة من إجراء الأعمال بطريقة لا يستطيع منافسوها تقليدها من خلال إجراء الأنشطة بأقل تكلفة".

## الإطار النظري:

### المحور الأول: رأس المال الفكري

#### أولاً: مفهوم رأس المال الفكري:

يُعرف رأس المال الفكري بأنه: مجموعة من المهارات المتاحة في المنظمة وهذه المهارات لديها مجموعة واسعة من المعرفة ويمكنها عولمة المنظمة من خلال الاستجابة للعملاء وبالاحتياجات والفرص تم تشكيل التكنولوجيا، ويمكن استخدام المعرفة بالأجزاء المكونة لها: (المعرفة والمهارات والخبرة والقيمة) لزيادة المساهمة الفكرية وتحسين الأداء التنظيمي وتطوير القدرات التنظيمية (سفيان وبخوش، ٢٠١١، ٥).

#### ثانياً: فوائد الحفاظ على رأس المال الفكري:

أشار عبد الحميد (٢٠١٢، ٩) إلى النقاط التالية: تعزيز الإبداع، وجذب العملاء وزيادة الولاء، وتعزيز المنافسة الزمنية من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المتقدمة، وإمكانية البيع بسعر تنافسي وزيادة الإنتاجية وتعزيز التنافسية.

#### ثالثاً: خصائص رأس المال الفكري:

١. **الخصائص الشكلية:** إنها خصائص الشكل العام لرأس المال الفكري، بما في ذلك: غير الملموس وغير الملموس: حيث لا يمكن التقاط رأس المال الفكري أو رؤيته أو تقييمه بسعر معين، ومن الصعب تحديد معايير قياس رأس المال الفكري: العديد من الأصول الفكرية التي تمتلكها المنظمة، ومهارات وخبرات الموظفين، والمعلومات حول العملاء والموردين التي يمكن تقديمها لهم كلها في شكل غير جوهري، معرفة نفسية غير مسجلة وغير متوفرة، أما صانعي القرار فهم يفتقرون إلى معايير واضحة تمكنهم من رصد وقياس تدفق رأس المال الفكري (عبد السلام؛ الزهراء، ٢٠١٧، ٦).

٢. **الخصائص التنظيمية:** ترتبط بالبيئة المؤسسية، ومنها: وجود رأس المال الفكري ومرورته على جميع المستويات الإدارية، مما يساعد الأفراد على التحديث المستمر، ووجود رأس المال في العلاقات الرسمية وغير الرسمية في المنظمة، وتركز المراكز الإدارية.

٣. **الخصائص المهنية:** وهي خصائص تتعلق بالعوامل البشرية في المنظمة، بما في ذلك: امتلاك العديد من المهارات المهنية النادرة والخبرة المتراكمة التي يصعب استبدالها. ويتمتع بدرجة عالية من التعلم التنظيمي والتدريب الجوهري.
٤. **الخصائص الشخصية والسلوكية:** ترتبط بالعوامل البشرية وبناءها الذاتي، بما في ذلك: الميل إلى المخاطرة، واتخاذ الإجراءات والأنشطة غير المعروفة، والميل إلى حب العمل في ظل ظروف غير مؤكدة، والاستفادة من تجارب الآخرين، ومبادرة طرح الأفكار والاقتراحات البناءة، واتخاذ القرار وعدم التردد عند اتخاذها، والتخمين والبصيرة الحسنة، واستقلالية الفكر والعمل، والمثابرة، والثقة العالية في العمل (الهاللي، ٢٠١١، ٣٢).
- رابعاً: مكونات رأس المال الفكري:

- يتكون رأس المال الفكري من العديد من المكونات (الحفناوي، ٢٠٢١):
١. الأصول البشرية: كالمعرفة، والمهارات، والقدرات، والخبرة المكتسبة من أداء العمل.
  ٢. الأصول الفكرية: إنها جزء لا يتجزأ من المعلومات والتعليمات المكتوبة (أي، يتم نقل المعلومات والمعرفة والأفكار كأصول بشرية إلى ظروف مكتوبة ومحددة ومعروفة، وبالتالي الأصول الفكرية للمنظمة). يمكن استخدام هذه الأصول بدلاً من ذلك التعامل مع الأفراد كالتخطيط والتصميم الهندسي وبرامج المعلومات.
  ٣. الملكية الفكرية: يتم تمثيل براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر والعلامات التجارية وجميع المحتويات المحمية بموجب القانون، لأن المنظمات الرائدة في الصناعة أو الخدمات تسعى غالباً لامتلاك المزيد من حقوق الملكية الفكرية من أجل تحقيق ميزة تنافسية، كما أنها ملتزمة بتطوير الملكية المعرفية الخاصة بها، والمحفظة الاستثمارية للملكية الفكرية وتسويقها.
  ٤. الأصول الهيكلية: ثقافة المؤسسة، والهيكل التنظيمية، والعمليات، والإجراءات... الخ.
  ٥. رأس المال العلاقات: يعكس طبيعة العلاقة الاستراتيجية التي تربط المنظمة بعملائها ومورديها ومنافسيها أو أي أطراف يمكن أن تسهم في الفكرة وتحويلها إلى خدمات فريدة.

#### خامساً: أهداف رأس المال الفكري في الجامعات:

إن ما يعزز الإدارة الفعالة للجامعات المعاصرة هو رأس مالها الفكري الذي يحقق القيمة المادية والربح والدعم لها، وفيما يلي أهداف الإدارة الجامعية لرأس المال الفكري (جرادات؛ الزير، ٢٠٢٠) في حالة العوائد الاجتماعية للتعليم الجامعي، الحصول على

عوائد من هذه الاستثمارات لتحقيق فاعلية تكلفة الجامعة، أي الحصول على أعلى عائد على إنفاق الأموال، وربط التكلفة بدخل كل منتج أو خدمة جامعية، وبالتالي توسيع استقرار الجامعة. من خلال التسويق، ومواجهة المنافسة الخارجية والداخلية، يمكن تحسين الوضع التنافسي للجامعة لزيادة دخل الجامعة؛ ويمكن للعملة الفكرية أن تستفيد بشكل أكثر فعالية من الموارد المختلفة، وبالتالي المساعدة في الحفاظ على رأس المال الفكري المتنوع وتحسينه، واستقطاب المواهب وتوفير طرق بديلة لملء الوظائف الشاغرة.

### المحور الثاني: الميزة التنافسية:

#### أولاً: مفهوم الميزة التنافسية:

عرفها (إبراهيم، ٢٠٠٩، ١٥) بأنها: قدرة المؤسسة على تقديم خدمات تعليمية أو بحثية عالية الجودة مما يعكس إيجاباً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس فيها الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة وفي الوقت ذاته يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها وزيادة اقبال الطلاب على الالتحاق بها .

#### ثانياً: معايير الحكم على جودة الميزة التنافسية:

١. مصدر الميزة: نميز بين ميزتين: ميزة تنافسية منخفضة: تعتمد على أقل تكاليف العمالة والمواد الخام، ويسهل تقليدها نسبياً على المنافسين؛ ومزايا تنافسية عالية: بناءً على الاختلافات في المنتجات أو الخدمات، أو السمعة الجيدة أو العلامة التجارية، أو العلاقات الوثيقة مع العملاء.
٢. عدد مصادر الميزة التي تتمتع بها المنظمة: إن اعتماد المنظمة على ميزة تنافسية واحدة يسهل تقليدها من قبل المنافسين، لذلك يوصى بوجود مصادر متعددة للميزة التنافسية لمنحها ميزة تنافسية يصعب تقليد المنافسين (الخنيزان؛ الخضيرى، ٢٠١٩).
٣. درجة تحسين المزايا وتطويرها والابتكار المستمر: تخلق المؤسسات مزايا جديدة بشكل أسرع لتجنب تقليد أو محاكاة مزاياها التنافسية الحالية من قبل المؤسسات المنافسة، لذلك تميل إلى خلق مزايا تنافسية من مستوى أعلى.

#### ثالثاً: مصادر الميزة التنافسية:

١. استراتيجية قيادة التكلفة: بالمقارنة مع المنافسين تهدف الاستراتيجية إلى خفض التكاليف، وتشمل الحوافز لتشجيع الوكالة على تنفيذ التكاليف وتأثير منحنيات التعلم والخبرة، ووجود فرص لتشجيع خفض التكاليف، والقدرة مؤسسة لتوفير تكوينات مختلفة للمنتج، ووظائف خاصة بالمنتج، وتقديم خدمات عالية الجودة، وتوفير قطع غيار، وجودة فائقة، وقيادة تكنولوجية لتحسين الكفاءة.

٢. استراتيجية التركيز أو التخصص: تهدف إلى إنشاء ميزة تنافسية واحتلال موقع أفضل في السوق من خلال تلبية احتياجات خاصة معينة للمستهلكين، أو من خلال التركيز على سوق جغرافي محدود أو على استخدامات محددة للمنتجات.

رابعاً: معوقات تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات:

تتمثل فيما يلي:

#### ١. المعوقات الداخلية:

- الفجوة العلمية والتكنولوجية بين جامعات المملكة والجامعات العربية والعالمية تحد كبير لمنظومة التعليم، وهي معيار حقيقي لقياس نجاح أو فشل نظام التعليم في أداء مهامه.
- فشلت حركة تطوير المناهج في مواكبة متطلبات التطوير وتفتقر إلى التخطيط المستمر للتخطيط الشامل للمناهج.
- بسبب ضعف جاذبية وجاذبية نظام التعليم لهذه القدرة، والرقابة المركزية للقسم الإداري، هناك نقص في القوى العاملة عالية الجودة لتوجيه خطة التعليم.
- إن الافتقار إلى القيادة الإدارية الناجحة سيعيق تطوير الإدارة، وهنا، إذا كان هناك نقص في القادة الأكفاء الذين يمكنهم تدريب مهارات العمال، فستكون هناك أوجه قصور.
- عدم وجود رقابة فاعلة وعدم القدرة على القضاء على الانحرافات داخل الجامعة.
- عدم الشفافية في القضاء على السلوكيات السلبية للأفراد داخل المنظمة.
- لا تستطيع الجامعة توفير المعلومات السريعة اللازمة لمساعدة وترشيد عملية اتخاذ القرار.

#### المعوقات الخارجية:

- وجود المؤسسات في جميع أنحاء العالم يجعل من الصعب على أي مؤسسة المنافسة.
- تحول المنافسة من السلع والخدمات إلى المنافسة المعرفية.
- تحويل القواعد والمعايير من المحلية إلى الدولية.
- عدم الالتزام بمعايير الجودة العالمية.
- ضعف نظام التعليم والتعليم.
- عدم الاهتمام بالبحث والتطوير.

خامساً: مؤشرات الأداء لمؤسسات التعليم العالي:

١. أداء الطالب: ويشمل مؤشره معدل التوظيف للخريجين الجدد، والنسبة المئوية للطلاب الذين أكملوا التعليم العالي، ومعدل النجاح في الترخيص/ الاختبارات المهنية، والمعرفة والقدرة، والمهنية للخريجين.

٢. أداء الموظفين: ويشمل مؤشره أداء أعضاء هيئة التدريس، وأداء المعلمين في البحث العلمي، والتطبيقي، والخبرة العملية التدريسية ومهارات أعضاء هيئة التدريس.

٣. الأداء على المستوى المؤسسي: ويشمل مؤشره الثقافة المؤسسية، وتقويم الدراسات العليا، وخصائص المؤسسة وتفردها، وخدمات المجتمع المحلي، وتطوير التعليم العام، وتطوير المناهج الدراسية، وسمعة المؤسسة، وإدارة الأصول والمرافق المتاحة، والتعاون مع المؤسسات الخاصة، وتقييم المؤسسات، وتقييم الصناعة للخريجين.

### دراسات سابقة:

دراسة (عساف، ٢٠١٤) هدف البحث إلى تحديد واقع إدارة الإبداع كنقطة انطلاق لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر الموظفين، واتباع الباحثون الأساليب الوصفية والتحليلية وطبقوا استبانة تحتوي على المحتوى التالي (٥٠). تتوزع المشاريع على أربعة مجالات: (الموارد والقوة المؤسسية، الجودة والابتكار) التميز، التعليم التنظيمي، التحسين المستمر، القدرة على التكيف واستدامة الإبداع (باستخدام (٤٥١) عاملاً في مؤسسات التعليم العالي في محافظة غزة كعينة (٧٢.٤٧)، ويشغل المجال الأول الموارد والقدرة المؤسسية الأول هو النسبة المئوية (٧٧.٩٨٪)، يليه الوزن النسبي (٧٧.٢٣٪) للمجال الثاني (التعليم المنظم والتحسين المستمر)، يليه المجال الثاني (الجودة والابتكار والتميز) بالوزن النسبي (٦٩.٣٤٪) المرتبة. ثالثاً، احتل الوزن النسبي الأخير (٦٥.٣٦٪) المرتبة الرابعة (قابلية التكيف واستدامة الإبداع)، والمتغيرين الأكاديميين لتلقي أنشطة التعليم العالي وسنوات الخدمة، الفرد إجراء مسح نموذجي واقعي للإبداع الإداري كمدخل إلى اكتساب ميزة تنافسية.

دراسة (قشقش، ٢٠١٤) هدف البحث الى التعرف على إدارة الصناديق الفكرية وعلاقتها بالميزة التنافسية المعززة، البحث التطبيقي على جامعة المملكة العربية السعودية في قطاع غزة" يستخدم الباحثون الأساليب الوصفية والتحليلية لجمع البيانات من العينات من خلال الاستبيانات. شملت هذه الدراسة الهيئات الإدارية العليا للجامعات في قطاع غزة. تظهر نتائج البحث أن هناك اختلافات في العلاقة بين المكونات المختلفة لرأس المال الفكري (الناس، الهيكل، العلاقات الشخصية). ترتبط الجامعات في المملكة العربية السعودية، فضلاً عن الإجراءات الإدارية لعلاقات رأس المال ورأس المال الفكري، ارتباطاً وثيقاً بتعزيز الميزة التنافسية للجامعات.

دراسة (علي، ٢٠١٣) هدف إلى تحديد متطلبات الاستدامة للتجربة التنافسية للجامعة، وهي دراسة حالة جامعة إسلامية، وتكونت العينة من (١١١) وحدة وقسم. ومن بين

المتغيرات (تقييم موارد الجامعة وقدراتها، التعليم التنظيمي، التحسين المستمر، التكيف التنظيمي) الأقوى هو التكيف التنظيمي، بوزن نسبي ٧٧.٣٧٪، والأضعف هو الوعي المعرفي لدى المنافس بنسبة ٦٤.٨٥٪.

**دراسة (المقادمة، ٢٠١٣)** هدف البحث الى تحديد دور القدرات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات الإسلامية من خلال دراسة حالة، وقد تكونت عينة الدراسة الفعلية من (١٣٠) رئيس قسم ورؤساء أقسام، واستخدم الباحثون طرق وصفية وتحليلية لاستنتاج. أن هناك علاقة وثيقة بين اكتساب القدرات البشرية المبتكرة وإدراك الميزة التنافسية، وبين توافر القدرات والمهارات واكتساب الميزة التنافسية.

**دراسة (Bisaria, 2013)** هدف البحث الى تحقيق الميزة التنافسية من خلال إدارة الجامعات الخاصة" إلى معرفة أسباب استخدام المزايا التنافسية في الجامعات الخاصة في لكانا بالهند وتحديد أهم أنواع المنافسة. ويستخدم الباحثون الأساليب الوصفية من خلال استبيان كان تم إنشاؤه لجمع بيانات عينة البحث من ٥٠ أكاديمياً. وخلصت الدراسة إلى أن الميزة التنافسية يتم توفيرها من خلال التعليم الجيد للطلاب، ومن وجهة النظر القانونية، فإن الميزة التنافسية التي حصلت عليها الجامعة صحيحة وصحيحة. إنها أخلاقية ومفيدة للطلاب وأولياء الأمور والمجتمع، وتتحقق الميزة التنافسية من خلال تطوير المعرفة والعلوم. مدرسين وإحضر مدرسين ذوي جودة عالية إلى الجامعة.

**دراسة (Aydin, 2013)** هدف البحث إلى الكشف عما إذا كان للمكان ميزة تنافسية مستدامة لجذب الطلاب؟ يتضمن هذا البحث مراجعة أدبية لموقع جامعات التعليم العالي، ودراسة لعينات تسجيل الجامعات التركية، ومسح لطلبة الجامعات في اسطنبول، واستخدم الباحثون استبانة استقصائية لإظهار أهمية الموقع في تحسين الجامعة. تظهر نتائج أبحاث الجامعة أن قرار اختيار موقع الجامعة سيؤثر على الطلاب، وهي ميزة تنافسية مستدامة للعينة، وللموقع الجغرافي تأثير مهم في جذب الطلاب لدخول الجامعة. تعد مساعدة رؤساء الجامعات في اتخاذ القرارات بناءً على التخطيط الاستراتيجي ميزة تنافسية مهمة للجامعات.

**دراسة (الصالح، ٢٠١٣)** هدف الى بناء مزايا تنافسية في الجامعات الحكومية السعودية" إلى تحديد المفاهيم والمجالات والاستراتيجيات الخاصة بإيجاد مزايا تنافسية بالجامعات الحكومية السعودية، وفهم أهم المتطلبات لكل مجال واستراتيجية. المنهج الوصفي يبني الخلفية النظرية للبحث واستخدم منهج التحليل الوصفي والاستبيانات مجتمع البحث الذي يتكون من (٢٠٦) جامعة (الإمام محمد بن سعود، أم القرى، ملك سعود). مجلس إدارة الملك عبدالعزيز والملك فهد وملك البترول والمعادن والملك فيصل) يدرك أعضاء مجلس الإدارة أن مفهوم الميزة التنافسية مرتفع جداً، وأهم مجال لتأسيس ميزة تنافسية في الجامعات نعم (بحث علمي، تعليم، التكنولوجيا، إنتاج

المعرفة)، استراتيجية التمايز وتركيز التمايز، المقارنة المعيارية والتحالفات الاستراتيجية هي أنسب الخيارات.

### إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة: تم استخدام الأسلوب الوصفي، الذي يستخدم أساليب جمع البيانات المناسبة مثل الاستبيان تم تطويره بواسطة مقياس ليكرت Likert الخماسي.

### ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالسعودية.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بالغ عددها (٦٦) قائد وقائدة في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لإجراء الاستبانة من أجل معرفة طبيعة البيانات التي تم جمعها.

### جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	اقسام التغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٠	٣٠,٣%
	انثى	٤٦	٦٩,٧%
الوصف الوظيفي	قائد	٢٠	٣٠,٣%
	قائدة	٤٦	٦٩,٧%

يتضح من جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيراتها الجنس والوصف الوظيفي.

### ثالثاً: أداة الدراسة (استبانة)

ينقسم إلى جزأين: الجزء الأول يتضمن معلومات عامة، والجزء الثاني يتضمن فقرات البحث، وقياس آراء المبحوثين حول "درجة إسهام القيادات في تنمية رأس المال الفكري لتحقيق ميزة تنافسية للجامعات، والإجابة على أسئلة الدراسة.

### صدق الأداة:

تم حساب الحساب الصدق التحكيمي للاستبيان بعرضه على مجموعة من السادة المختصين.

### ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معادلة الثبات الأكثر شهرة (كرونباخ ألفا) للتحقق من ثبات أداة الدراسة لأن قيمة الثبات الكلية هي (٠.٩٤)، والتي تعتبر قيمة ثبات أعلى.

## جدول (٢) نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الثبات الكلي للاستبانة	٦٦	٣٠	٠.٩٤

### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ونصه ما درجة إسهام قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عنه استخرجت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات لاستجابات العينة على كل فقرة من فقرات المحور الأول وعلى المحور كله، كما يظهر في الجدول (٣).

جدول (٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمحور درجة إسهام قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	يجتهد في تطوير مهارات مرؤوسيه وخبراتهم في جميع مواقعهم الإدارية أو الأكاديمية أو التنفيذية بشكل مستمر.	٣.٨٧	٧٧.٣٧%	٥
٢	يملك المعرفة التامة والمحدثة باستمرار عن أداء مهام مرؤوسيه.	٣.٨٩	٧٧.٣٧%	٣
٣	تسهل خبراته في الجامعة في تقديم حلول مميزة لمشاكل العاملين.	٣.٨٤	٧٦.٨٢%	٩
٤	يقدم الأفكار والمقترحات اللازمة لحل مشاكل العمل.	٣.٩٣	٧٨.٦٩%	٢
٥	يحفز مرؤوسيه على تنمية روح الإبداع والابتكار.	٣.٨٥	٧٧.٠٢%	٦
٦	يشارك مرؤوسيه في حلقات النقاش لاستثمار طاقاتهم الفكرية.	٣.٨٧	٧٧.٤٤%	٤
٧	يشارك مرؤوسيه في البرامج التدريبية التي تعقدتها الجامعة.	٣.٧٨	٧٥.٥٧%	١٣
٨	يحرص على اسناد المهام لمرؤوسيه بما يتناسب مع قدراتهم ورغباتهم.	٣.٩٤	٧٨.٧٥%	١
٩	يستثمر طاقات مرؤوسيه الفكرية وقدراتهم الإبداعية في تحسين مخرجات العمل .	٣.٨٤	٧٦.٩٦%	٨
١٠	يحث العاملون على استيفاء متطلبات ترفيتهم إلى الدرجة العلمية الأعلى.	٣.٨٣	٧٦.٦٨%	١٠
١١	يوجه العاملين إلى الاهتمام في مجال البحث العلمي والتطوير.	٣.٨٠	٧٥.٩٢%	١١
١٢	يستجيب بدرجة مقبولة لمتطلبات التغيير والتطوير فيما يخص العاملين.	٣.٨٠	٧٥.٩٢%	١١
١٣	يدرك أن مرؤوسيه هم أحد أهم دعائم المنافسة والتفوق الذي تحققه الجامعة على منافسيها من الجامعات الأخرى.	٣.٨٥	٧٧.٠٢%	٦
المعدل العام لجميع فقرات المحور الأول		٣.٨٥	٧٧.٠٧%	



يتبين من الجدول السابق أن المتوسط لجميع فقرات المحور الأول (٣.٨٥) والوزن النسبي يساوي (٧٧.٠٧%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد (٦٠%)، ما يدل على أن جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لديها اهتمام وتوجه واضحان نحو تطوير رأس المال البشري في الجامعة.

يتضح من خلال هذه النتيجة أن العديد من قيادات الجامعة لديهم الاهتمام بكافة الكوادر البشرية حيث تتكون نقاط القوة في الجامعة من الاهتمام بالاستراتيجية التعليمية، والتدريب بشكل مستمر للأفراد داخل الجامعة محل الدراسة، والعمل على إدارة كلاً من المبدعين بكل عناية، إما فيما يخص نقاط الضعف فالجامعة بشكل مستمر تحاول العثور على عنصر بشري في ذلك المجال وتخصصه ولكن بشرط أن يتوفر فيه كادر أكاديمي.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** ونصه ما درجة إسهام قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في أبعاد رأس المال الفكري التالية (عملية استقطاب رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال، المحافظة على رأس المال الفكري) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

للإجابة عنه استخرجت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات لاستجابات العينة على كل فقرة من فقرات المحور الأول وعلى المحور كله، كما يظهر في جدول (٤).

**جدول (٤)** يوضح المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لمحور درجة إسهام قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في أبعاد رأس المال الفكري: (استقطاب رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	يحرص على تطوير علاقة الجامعة وسمعتها لدى المستفيدين من خدماتها.	٤.٠٢	٨٠.٣٥%	٢
٢	يقبل أي اقتراحات أو آراء من الأطراف المستفيدة من الخدمات التي تقدمها (عمادته/ كليته/ دائرته).	٣.٩٢	٧٨.٣٤%	٩
٣	يهتم بتوثيق المعلومات الخاصة بالمستفيدين من الخدمات الإدارية والأكاديمية من أجل تحسين إدارة العلاقة معهم.	٣.٨٤	٧٦.٨٩%	١٢
٤	يعزز علاقاته بالمستفيدين من خلال تبني فلسفة التحسين المستمر للخدمات المقدمة لهم.	٣.٨٧	٧٧.٣٧%	١١
٥	يحرص على جذب الطلبة المتميزين إلى الجامعة.	٣.٩٢	٧٨.٤١%	٨
٦	يسعى لإبراز صورة الجامعة وسمعتها لدى المؤسسات البحثية والعلمية من خلال نشر الأبحاث وبراءات الاختراع.	٤.٠١	٨٠.٢١%	٣

٧	يساعد في بناء علاقات طيبة مع مؤسسات المجتمع المدني بهدف تعزيز دورها بالمجتمع.	٤.٠٥	٨٠.٩٧%	١
٨	يسعى للمشاركة في الندوات والمؤتمرات الخارجية.	٣.٩٧	٧٩.٣٨%	٦
٩	يسعى لامتلاك مهارة العلاقات الاجتماعية تمكنه من التفاهم مع الزملاء داخل الجامعة.	٤.٠١	٨٠.٢١%	٣
١٠	يحرص على الاستفادة من العقود والاتفاقيات التي تبرمها الجامعة مع المؤسسات الأخرى	٣.٨٨	٧٧.٥١%	١٠
١١	يطور برامج العمل ولياته وفقاً لمتطلبات المستفيدين واحتياجاتهم.	٣.٩٧	٧٩.٣٨%	٦
١٢	يهتم بمستوى رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجامعة.	٤.٠٠	٨٠.٠٧%	٥
المعدل العام لجميع فقرات المحور الثالث		٣.٨٥	٧٩.٠٩%	

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور تساوي (٣.٨٥)، ما يدل على أن قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل مهتمة بدرجة كبيرة بأبعاد رأس المال الفكري ونرى نقاط القوة: (استقطاب رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) وتعزى هذه النتيجة إلى أن قيادات الجامعة تسعى لإدارة رأس مالها الفكري وتنميته سعياً في تعزيز الميزة التنافسية لديها، كما تسعى إلى التواصل المستمر مع مؤسسات المجتمع المدني وفتح المجال للاطلاع على مجالات عملها والتطلع لتقديم ما يتلاءم معها، إما فيما يخص نقاط الضعف: (فتسعى الجامعة إلى فرض اسمها بين كل المؤسسات داخل المجتمع المحلي والجامعات الأخرى المحلية. كما تسعى الجامعة وبكل حرص لفرض اسمها بين مؤسسات المجتمع المحلي والجامعات الأخرى المحلية والإقليمية والدولية).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ونصه ما درجة اسهام رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عبدالرحمن بن فيصل؟**

للإجابة عنه استخرجت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات لاستجابات العينة على كل فقرة من فقرات المحور الأول وعلى المحور كله، كما يظهر في الجدول (٥).

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور درجة اسهام رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	تستقطب الجامعة الأكاديميين المميزين.	٣.٣٨	١.١٣	متوسطة
٢	يوجد في الجامعة سياسات واضحة للحفاظ على رأس الفكري.	٣.١٧	٠.٩٤	متوسطة
٣	تستقطب الجامعة الأكاديميين ذوي رتب علمية عالية.	٣.٣٦	٠.٩٩	متوسطة
٤	تتميز الجامعة بسمعة عالية نتيجة التميز في الأبحاث العلمية.	٢.٧٤	٠.٨١	متوسطة
٥	تقدم الجامعة حوافز مختلفة للباحثين المميزين فيها.	٢.٥٢	٠.٧٩	ضعيفة
٦	تضع الجامعة برامج تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري.	٢.٥٩	٠.٨٠	ضعيفة
٧	يوجد في الجامعة تعليمات واضحة للمميزين علمياً.	٢.٤٢	٠.٧٢	ضعيفة
٨	تسهم الجامعة في إبراز الأعمال المميزة لدى رأس المال الفكري.	٢.٨٢	٠.٨٨	متوسطة
٩	توجد شفافية عند إدارة الجامعة في اتخاذ القرارات الأكاديمية.	٣.٢١	١.١٨	متوسطة
١٠	تضع الجامعة القائد المناسب في المكان المناسب حسب تخصصه.	٣.٢١	١.١٤	متوسطة
١١	تضع الجامعة برامج واضحة لمكافحة المميزين لديها.	٢.٩١	١.١١	متوسطة
١٢	يوجد أمان وظيفي للكادر الأكاديمي في الجامعة.	٣.٣٠	١.١٦	متوسطة
١٣	تسهم هيكلية الجامعة في تقديم خدمات مميزة للأكاديميين.	٢.٩٥	٠.٩٨	متوسطة
١٤	توفر الجامعة المعلومات الكافية التي يحتاجها الأكاديميون.	٢.٩٤	١.٢٤	متوسطة
١٥	يوجد في الجامعة مكتبة إلكترونية.	٣.٢٤	١.١٢	متوسطة
١٦	ترتبط الجامعة بعلاقات علمية وبحثية مع الجامعات الأخرى.	٣.١٧	١.١٧	متوسطة
١٧	ترتبط الجامعة بعلاقات قوية مع مؤسسات المجتمع المدني.	٣.٦١	٠.٩٦	كبيرة
١٨	تتميز الجامعة ببرامجها النوعية عالية الجودة.	٣.٧٩	١.٠٠	كبيرة
١٩	تشجع الجامعة الأكاديميين على إبداء المبادرات.	٣.٣٥	١.١٦	متوسطة
٢٠	تتميز الجامعة بعلاقات تعاون علمية مع جامعات عالمية.	٢.٩٢	١.٠٩	متوسطة
٢١	يوجد في الجامعة خطة واضحة لضمان الجودة.	٣.١١	١.٢٠	متوسطة
٢٢	تضع الجامعة خطتها إستراتيجية متميزة.	٢.٩٧	٠.٩٩	متوسطة
٢٣	تحرص الجامعة على إمتلاك هيكلية أكاديمية مميزة.	٣.٢١	١.٢٨	متوسطة

متوسطة	١.٠٦	٣.١٢	تشجع الجامعة روح الإبداع العلمي لدى الأكاديميين.
متوسطة	١.٠٣	٣.٣٢	تتناسب المهام التي توكلها الجامعة مع الخبرات.
متوسطة	١.١٤	٣.١١	تشارك الإدارة رأس المال الفكري في اتخاذ القرارات.
متوسطة	٠.٨١	٣.٢٠	تمتلك الجامعة شبكة تكنولوجيا معلومات حديثة.
متوسطة	١.٠٨	٢.٨٣	تتميز الجامعة بنشر أبحاث علمية مميزة في مجلات علمية عالمية.
متوسطة	٠.٩١	٢.٨٦	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتميز رأس المال الفكري لديها
كبيرة	١.٠٣	٣.٤٨	تشارك الجامعة مع المؤسسات الأخرى في المؤتمرات العلمية.
متوسطة	١.٠٣	٣.٠٩	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول أعلاه (٥) أن (الدرجة التي يهتم بها قيادات جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل برأس المال الفكري لتعزيز ميزتهم التنافسية) يبلغ مجموع درجات جميع المتوسطات على المحور الأول (٣.٠٩)، بينما يصل الراتب القياسي (١.٠٣)، وبممتلك المستجيبون إجماعاً متوسطاً على هذه الفقرات من الاستبيان، وتنص الفقرة (١٨) على أن "تتميز الجامعة ببرامجها النوعية عالية الجودة"، بأعلى متوسط (٣.٧٩) والانحراف المعياري (١.٠٠)، وتأتي الفقرة (١٧) في المرتبة الثانية التي تنص على أن "ترتبط الجامعة بعلاقات قوية مع مؤسسات المجتمع المدني"، بمتوسط حسابي (٣.٦١) وانحراف معياري (٠.٩٦) معترف به إلى حد كبير، تليها الفقرة الفرعية (٣٠) "تشارك الجامعة مع المؤسسات الأخرى في المؤتمرات العلمية" بمتوسط (٣.٤٨) وانحراف معياري (١.٠٣) وفي المرتبة الرابعة فقرة (١) "تستقطب الجامعة الأكاديميين المميزين" بمتوسط حسابي (٣.٣٨) والانحراف المعياري (١.١٣)، وجاءت المرتبة الخامسة (٣) "تستقطب الجامعة الأكاديميين ذوي رتب علمية عالية" بمتوسط (٣.٣٦)، وانحراف (٠.٩٩)، والفقرة (٧) "الجامعة لديها تعليمات واضحة للتمييز بين المتوسط الحسابي (٢.٤٢) بطريقة علمية، ودعم الراتب القياسي هو (٠.٧٢) وهو مستوى اعتراف أضعف. وتنص الفقرة (٥) على أن "الجامعات تقدم حوافز متنوعة للباحثين المتميزين" بمتوسط حسابي (٢.٥٢) والتخصيص القياسي (٠.٨٦) وهو أيضاً درجة أضعف من الاتساق والفقرة (٦) ضيقة وبعدها أشارت إلى: "الجامعة ستضع خطة تدريبية مستمرة لتنمية رأس المال الفكري" متوسطها الحسابي (٢.٥٩) والانحراف (٠.٨٨) ضعف الاعتراف، والفقرة (٤) ضيقة، وبالتالي مضمونها: سمعة الجامعة عالية الدرجات بسبب التميز في البحث العلمي، ومتوسطها الحسابي (٢.٧٤) ودعم الدخل القياسي (٠.٨١) معترف بهما بشكل معتدل. الفقرة الفرعية (٨) تليها عن كتب. أشارت سابقاً إلى: "لقد قدمت الجامعة مساهمة في المساهمة الأكثر تميزاً من رأس المال الفكري بمتوسط (٢.٨٢) وراتب قياسي (٠.٨٥)، وهو أيضاً درجة متوسطة من الاعتراف.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ونصه هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تعزي لمتغير المؤهل الخبرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

للإجابة عنه حسب المتوسطات والانحرافات لكل بعد ومحور وعلى الأداة كلها وتم استخدام اختبار (T-TEST) للمقارنة بين المتوسطات لاستجابات العينة على كل بعد ومحور وعلى الأداة كلها وفق متغير سنوات الخبرة، كما يظهر في الجدول (٦).

جدول (٦) نتائج توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	من ٥ سنوات	١٧	٢٥,٨
	من ٥-١٠ سنوات	٢٣	٣٤,٨
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٦	٣٩,٤
المجموع		٦٦	%١٠٠

ويتضح من الجدول (٦) ان المرتبة الأولى جاءت في (أكثر من ١٠ سنوات) بنسبة مئوية (٣٩,٤)، وجاءت المرتبة الثانية في (من ٥-١٠ سنوات) بنسبة مئوية (٣٤,٨)، وجاءت المرتبة الثالثة في (من ٥ سنوات) بنسبة مئوية (٢٥,٨).

#### توصيات ومقترحات الدراسة :

١. زيادة الاهتمام بعنصر تنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال تركيز الجهود على الأساليب التي من شأنها أن تنمي الكادر البشري في الجامعات.
٢. حث الأقسام الأكاديمية على تنمية الملكية الفكرية واستثمار العقول الأكاديمية في الجامعة وحثها على تأليف الكتب الدراسية الخاصة، وتعزيز الجهود لزيادة رصيد البحث.
٣. تقديم حوافز ومكافآت معلنة للأفراد المتميزين في الجامعة على المستويين الأكاديمي والإداري؛ ما يحفز العاملين ويدفعهم إلى المشاركة في وضع المقترحات والأفكار والإبداعات الكامنة.
٤. على الجامعة تقديم حوافز مادية أو معنوية للباحثين المتميزين.
٥. على الجامعة أن تضع برنامجاً تدريجياً مستمراً لتنمية رأس مالها الفكري وتنميته في المجال المهني المناسب، والسعي لتحفيز العلماء على المشاركة.

٦. لابد من السعى جاهدين لتطوير نوعية مسؤولي الجامعة من خلال بعض الإجراءات الإدارية الإجبارية، يُطلب من العلماء تحسين مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية والعملية، مثل: المشاركة في المؤتمرات الدولية أو نشر البحث العلمي والمشاركة في اللجان التدريبية وورش العمل خلال فترة زمنية معينة.
٧. على الجامعة إعطاء تعليمات واضحة للمجتمع العلمي ونشرها: داخلياً وخارجياً.
٨. من الضروري أن تسهم الجامعات في إبراز الأعمال المتميزة لرأس المال الفكري بالنشر في المجالات الدولية والمحلية، أو بالمشاركة في المنتديات أو المجالات العلمية.
٩. تنشر الجامعة الأوراق البحثية الأكاديمية عبر بوابتها الإلكترونية، وتنشئ قاعدة بيانات لأبحاثها المتميزة، وتنشرها عبر الوسائط المرئية والمسموعة.

### قائمة المراجع

- إبراهيم، محمد نصحي. (٢٠٠٩). "المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول، مع التطبيق على كليات التربية". المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي-اتجاهات معاصرة في تطوير الأداء الجامعي، ١-٢ نوفمبر، جامعة المنصورة.
- جرادات، ناصر؛ الزير، عماد. (٢٠٢٠). دور رأس المال الفكري في تحقيق الابداع لدى العاملين الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، ١٥(١)، ٣٥-١.
- الحنفاوي، تامر محمد محمد. (٢٠٢١). دور ادارة المواهب في تنمية رأس المال الفكري دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب العقارية بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية، ٧(٢)، ديسمبر، ١-٣٥.
- حسين، (٢٠١٥). تصور مقترح لتطوير إدارة رأس المال الفكري بجامعة تبوك في ضوء الاقتصاد المعرفي. مجلة التربية، جامعة الأزهر مصر، ٣(١٦٦)، ديسمبر، ٧٥٠-٨٢٧.
- الخنيزان، تهاني بنت محمد ناصر؛ الخضير، فاطمة بنت علي صالح. (٢٠١٩). متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة السعودية (٢٠٣٠)، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسبوط، ٣٥(٦)، ١٠٤-١٢٢.
- سفيان، عبدالعزيز؛ وبخوش، مديحة. (٢٠١١). رأس المال الفكري مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات المصرفية في ظل اقتصاد المعرفة، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر ١٣-١٤ ديسمبر، ١-٢١.
- الصالح، عثمان. (٥١٤٣٣). "بناء الميزة التنافسية في الجامعات الحكومية السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- عبدالحاميد، عفاف السيد بدوي. (٢٠١٢). رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية «دراسة ميدانية»، كلية التجارة، جامعة الأزهر، ١-٢٩.
- عبدالسلام، بندي عبدالله؛ الزهراء، العوافي. (٢٠١٧). "دور رأس المال الفكري المعرفي في خلق الميزة التنافسية في ظل إدارة المعرفة، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، ٢(١)، ٢٨-٣٨.

عبدالقادر، حسين. (٢٠١٤). استغلال رأس المال الفكري لزيادة نسبة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة الاستقلال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك، ١٣٣- ١٦٣.

عساف، محمود عبدالمجيد. (٢٠١٥). واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة واستراتيجية مقترحة لتمكينه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٣(٩)، ١٠٩- ١٤٥.

قشقش، خالد أحمد عبدالحמיד (٢٠١٤). إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

المقادمة، عبدالرحمن إبراهيم أحمد. (٢٠١٣). "دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة.

الهاللي، الهاللي الشربيني. (٢٠١١). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ١(٢٢)، يوليو، ١- ٦٥.

Aydin, Oya Tamtekin (2013). Location As A Competitive Advantage To Attract Students: An Empirical Study From A Turkish Foundation University, *International Review Of Management And Marketing*, Vol. 3, No. 4.

Corcoles, Yolanda, Ramirez (2012). Toward improved in formation disclosure on intellectual capital in Spanish universitics, *Global journal of Human social science volume ,xll,Issua v .version ,marach ,pp1-7*

Bisaria, Gaurav (2013). Achieving Competitive Advantage By Private Management Colleges Or Private Universities, *International Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research*, IJSSIR, Vol. 2 (3).