

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

د/ عاطف محمد عبد البارى مبروك

أستاذ مساعد إدارة الأعمال بجامعة المجمعة

بريد الكتروني: a.mabrook@mu.edu.sa

الملخص:

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى توافر أبعاد رأس المال الفكري والميزة التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومدى وجود اختلافات جوهرية حول هذه الأبعاد، وتحديد أبعاد رأس المال الفكري ذات التأثير المعنوي على الميزة التنافسية. وتم تجميع البيانات من عينة أعضاء هيئة التدريس بقائمة استقصاء، وبلغت الردود الصالحة للتحليل الاحصائي ٣٨٧ استبانة. ومن أهم نتائج الدراسة (١) توافر بُعدي رأس المال البشري، والمعلوماتي، وكذلك أبعاد التميز التنافسي (الجودة المتفوقة، والابداع، والكفاءة المتفوقة) بدرجة مرتفعة، وقد توافر بُعدي رأس المال التنظيمي، والعلاقاتي بدرجة متوسطة (٢) وجدت فروق معنوية بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد التميز التنافسي وفقاً لخصائص العينة، ماعدا بُعدي رأس المال البشري، والعلاقاتي وفقاً لحدائث الجامعة، وبعُد رأس المال المعلوماتي، وبعُد الكفاءة المتفوقة وفقاً للخبرة (٣) وجدت علاقات جوهرية بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد التمييز التنافسي باستثناء رأس المال التنظيمي الذي لم يؤثر جوهرياً على الابداع. وتم اقتراح مجموعة توصيات تطبيقية وأبحاث مستقبلية في ضوء نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية:

الابداع - التمييز التنافسي - الجودة المتفوقة - رأس المال الفكري - الكفاءة المتفوقة.

مقدمة:

تقوم الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري بإعداد الأساس للتكيف مع التغييرات البيئية السريعة والمتلاحقة في عالم العولمة، وتستطيع الإدارة تحويل المعارف الناتجة من رأس المال الفكري إلى أرض الواقع وبكفاءة عالية، ويمكن النظر لرأس المال الفكري كأسلوب إداري، أو مدخل تستخدمه المنظمة لإدارة المصادر والأصول المعرفية لديها.

ولمؤسسات التعليم دور حيوي في تواجد مجتمعات واقتصادات المعرفة لكونها مسؤولة عن إنتاج ونشر المعرفة، من خلال إعداد وتطوير الموارد البشرية، ومساهمة إنتاج المعرفة في تلبية حاجات المجتمعات، ويمكن لتلك المؤسسات التعليمية عن طريق رأس المال الفكري أن تتسبب في الإبداع والتميز وما ينتج عنه من رفع قدرتها على مواجهة التغييرات والتحديات المستقبلية، لما لرأس المال الفكري من قدرات معرفية وابتكارية وتنظيمية، تشكل عناصر التميز للمؤسسات التعليمية في العصر الحديث.

مشكلة الدراسة:

إن أهمية رأس المال الفكري الذي يتضمن كلا من شقي رأس المال (المادي أو النقدي، والفكري) دور مهم في تحقيق الكفاءة وتوليد القيمة المضافة، ومن ثم رفع القدرة التنافسية التي تمكن المنظمة من التميز، حيث يساعد رأس المال الفكري المنظمات على زيادة وتجديد رصيدها المعرفي، وتقليص قوالب المفاهيم السائدة في بيئة العمل بصورة تقليدية، فضلاً عن توفير القدرات الإبداعية والابتكارية المساهمة في حل المشكلات وتطوير سبل الأداء. وقد اعتبر (صالح، ٢٠٠٩: ٨) أن مصطلح رأس المال الفكري حديث نسبياً، وأنه يمثل رأس المال الحقيقي للمنظمات من ناحية الإمكانات المادية والثقافية والذهنية، كما أنه يمثل مجموعة أصول معرفية متميزة اعتماداً على العقول البشرية المبدعة، ومتطلبات نظم العمل والعلاقة مع العملاء،

والتي تثري إنتاج الأفكار والأساليب الجديدة باستمرار، مما يحقق قيمة مضافة للمؤسسة ويدعم من قدرتها التنافسية.

ولكي تعتبر الكفاءات البشرية مورداً استراتيجياً مسؤولاً عن خلق الميزة التنافسية يجب أن يتصف بنفس الخصائص التي تتميز بها الموارد الاستراتيجية من حيث الندرة، والقيمة، وصعوبة التقليد أو المحاكاة، وعدم القابلية للاستبدال (Audrey, 2001). وبين كل من (Bontis, 2004)، (السعيد، ٢٠٠٦) الحاجة الماسة لإدارة المورد البشري بمفهوم رأس المال الفكري، وأهمية تهيئة مناخ العمل بأبعاده المختلفة. ويعتبر رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري، حيث يشمل القدرات التي يمتلكها الموظفون في ابتكار المنتجات أو الخدمات التي تقدم لأول مرة، وتطوير الموجود منها فعلاً، لكونه يمثل معرفة وخبرة ومواهب الأفراد العاملين بالمنظمة، كمل يعتبر (رفاعي، ٢٠١٤) أن رأس المال البشري يمثل محصلة معارف وخبرات ومهارات وقدرات العاملين في المنظمة، وأنه قابل للتطوير باتباع خطط وبرامج التعلم والتدريب المستمر واستقطاب المزيد من القدرات المتميزة، وأنه يتأثر سلباً بارتفاع معدل ترك العاملين للعمل في المنظمة، وانتقالهم إلى منظمات منافسة.

وتتملك الشركة ميزة تنافسية مقارنة بنظرائها عندما تكون مستوى الربحية لديه يزيد على متوسط ربحية منافسيها في الصناعة، وتكون تلك الميزة التنافسية راسخة عندما تحافظ الشركة على مستوى ربحية أكبر من متوسط ربحية منافسيها في الصناعة لعدد من السنوات، كما أن ظروف التنافس في الصناعات المختلفة تؤدي إلى ربحية مختلفة (شارلز وجاريت، ٢٠١١: ص ٣١-٣٢)، ويرى (Porter, 2006: 14) بأن الميزة التنافسية "اكتشاف طرق جديدة أكثر فاعلية من تلك المستخدمة من قبل المنافسين، وقدرة المؤسسة على تجسيد ذلك الاكتشاف ميدانياً"، ويعرفها (Liu & Huang, 2009: 89) بأنها "القدرة على تزويد المستهلكين بمنتجات ذات جودة مماثلة أو أفضل من منتجات منافسيها وبسعر أقل، مما يمكنها من الحصول على متوسط ربحية أعلى من منافسيها"، أما (Hizer & Render, 2001: 34) فقد

عرفاها بأنها "القابلية على ايجاد نظام يمتلك ميزة يتفرد بها عن المنافسين". ويرى (شارلز وجاريت، ٢٠١١: ٢٤٤) أن الأركان العامة لبناء الميزة التنافسية تشمل: الكفاءة، والجودة، والتحديث، والاستجابة للمستهلكين. وبينت دراسة (Memon, 2009) أن التكنولوجيا، والعولمة وزيادة المنافسة بين المنظمات قد عملت على تغيير النماذج المؤدية للميزة التنافسية، لذلك من الضروري استخدام مصادر أو نماذج أخرى لتحقيق الميزة التنافسية في ظل عصر المعرفة الحالي.

وبمطالعة الدراسات التي أتاحت للباحث يتبين أن بعضها اهتمت بقياس رأس المال الفكري باستخدام معامل القيمة المضافة له (صالح ورزقي، ٢٠١٨) أو دراسة علاقته ببعض المتغيرات كإدارة المعرفة وتحليل الأداء (Mazlan, 2005) أو علاقته بالجودة الشاملة (حسن، ٢٠١٨)، ومن الدراسات التي اهتمت ببنية وديناميكية عملية تكوين رأس المال الفكري في نظام التعليم العالي لتكون مصدر للميزة التنافسية المستدامة (Suciu & Mbrisck, 2012)، ومنها ما تناولت علاقة مكونات رأس المال الفكري بالأداء التنظيمي (Khalique et al, 2015)، وأخرى تناولت تأثير إدارة عمليات المعرفة على رأس المال الفكري (الجبوري وموسى، ٢٠١٨).

وقد تناولت بعض الدراسات التمييز في الأداء أو التميز التنافسي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: التكاليف/ السعر، والنوعية، والإبداع، واعتمادية التسليم، ووقت الوصول إلى السوق، والأداء التنظيمي، وقيم السعر/التكلفة، وابتكار المنتجات، والاعتمادية (Suhong, et al, 2006) أو ممارسات إدارة الموارد البشرية (Shahzad, et al, 2008)، (Progoulaki & Theotokas, 2010) أو أبعاد إدارة النقل الأخضر (Sekrelgu, 2013) أو أنماط الثقافة الأخلاقية (البرنات، ٢٠١٧) أو الذكاء الاستراتيجي (عنتر، ٢٠١٧) أو نوع الإعلان الإلكتروني، وخصائص الإعلان، والمواقع الذي يظهر عليها الإعلان، ومدة عرض الإعلان (مسلم، ٢٠١٨) أو اهتمام إدارة المنظمة بأبعاد القدرات الجوهرية وأبعاد التميز التنظيمي (حسين ودانوك، ٢٠١٧)، وبعض الدراسات ربطت التمييز ببعض

الاستراتيجيات مثل استراتيجية قيادة التكلفة (حافظ، ٢٠١٧) أو استراتيجية المحيط الازرق (البدراي، ٢٠١٧) أو تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن BSC (درغام، ٢٠١٨).

ووجد قليل من تلك الدراسات مطبقة على الجامعات مثل دراسة (هاشم، ٢٠١٧)، وبعضها قام بربط التمييز التنافسي بالإمكانات البشرية والمادية لديها لتقديم خدمة متميزة، وبعضها اهتم بشرح آلية انتفاع الشركات من عناصر رأس المال البشري والتنظيمي وعلاقته برأس المال الفكري لتوليد الميزة التنافسية المستدامة (Gannon, 2008)، وبعض الدراسات اهتمت بتناول التكنولوجيا، والتمييز والمنافسة بين المنظمات (Memon, 2009)، (Villasalero, 2014) حيث رأت أن التكنولوجيا، والعولمة وزيادة المنافسة بين المنظمات قد عملت على تغيير النماذج المؤدية للميزة التنافسية، في حين رأت دراسة (Jain & Dhar, 2010) أنه لن يكون هناك نظاماً ناجحاً بدون مشاركة رأس المال البشري وتفاعله مع رأس المال التنظيمي، وأن رأس المال البشري يظهر ويوضح المعلومات الفردية للمنظمة، وأن رأس المال البشري مهماً لكونه مصدراً للابتكار والاستراتيجيات التجديدية، وبينت دراسة (Sharabati et al, 2010) وجود علاقة قوية بين رأس المال الفكري بجميع مكوناته وأداء المؤسسات، وأظهرت دراسة (Mitchell, 2010) أن مكونات رأس المال الفكري هي: رأس المال البشري، ورأس المال الداخلي (رأس المال الهيكلي)، ورأس المال الخارجي (رأس المال العلاقات). واهتمت بعض الدراسات بفحص مدى وجود اختلافات بين أبعاد رأس المال الفكري اختلاف وفقاً لبعض المتغيرات التنظيمية والوظيفية دراسة (علي، ٢٠١٨)، (محمد وبابكر، ٢٠١٨)، (شرف، ٢٠١٨).

وتتناول الدراسة الحالية أثر أبعاد رأس المال الفكري على التميز التنافسي في بيئة التعليم العالي، وتحديد مدى وجود فروق جوهرية بين تلك الأبعاد، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الصياغة التالية: "ما مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري والتمييز

التنافسي؟ وما هي الأبعاد الأكثر ذات التأثير الجوهرية في تحقيق التمييز التنافسي في تلك المؤسسات؟ وتمثل الأسئلة الفرعية لمشكلة الدراسة فيما يلي:

- ١- إلى أي مدى تتوافر أبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٢- هل توجد فروق جوهرية بين أبعاد رأس المال الفكري وفقاً لخصائص مفردات العينة؟
- ٣- إلى أي مدى تتوافر أبعاد التميز التنافسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟
- ٤- هل توجد فروق جوهرية بين أبعاد التميز التنافسي وفقاً لخصائص مفردات العينة التصنيفية؟
- ٥- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري، والتميز التنافسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال التعرض لأهمية الموضوع من الناحية العلمية، والتطبيقية، وذلك على النحو التالي:

- ١- إن تناول متغير رأس المال الفكري والذي يتسم بالحدثة نسبياً في الأدب الإداري يضفي للدراسة أهمية، خاصة مع التميز التنافسي الذي تستهدفه المنظمات الحديثة.
- ٢- تبرز أهمية الدراسة في تطبيقها في الجامعات السعودية التي تواجهها تحديات تستوجب عليها ضرورة مواكبة والاستفادة من التطورات المحيطة بها من تقنيات حديثة ونظم المعلومات، فضلاً عن تحديات البيئة الداخلية والمرتبطة بكثرة أعداد الطلاب وظروف أعضاء هيئة التدريس والموظفين والقدرات الإدارية الحالية

والإمكانات المادية المتاحة لممارسة العملية التعليمية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

- ٣- تتماشى الدراسة الحالية مع تطلعات ورؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تبنت العديد من مشاريع الإصلاح والتطوير في مؤسسات التعليم والذي يُعد قاطرة التنمية.
- ٤- تأتي هذه الدراسة متوافقةً مع ما أوصت به دراسات سابقة أدت على الاهتمام بإدرة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم، فضلاً عما يمكن أن تقدمه من مقترحات وتوصيات لمتخذي القرار تساعدهم على تحقيق المزايا التنافسي في مجال التعليم.

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية ما يلي:

- ١- التعرف على أبعاد رأس المال الفكري وقياس مدى توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ٢- تناول أبعاد التميز التنافسي وتحديد مستوى توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ٣- التعرف على مدى وجود اختلافات بين تقديرات مفردات العينة حول أبعاد كل من رأس المال الفكري، والتميز التنافسي.
- ٤- تحديد أكثر أبعاد رأس المال الفكري تأثيراً في التميز التنافسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

فروض الدراسة:

- الفرض الأول:** "توجد فروق جوهرية بين أبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لخصائص العينة".
- الفرض الثاني:** "توجد فروق جوهرية بين أبعاد التميز التنافسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لخصائص العينة".

الفرض الثالث: "يوجد تأثير جوهري لرأس المال الفكري على أبعاد المزايا التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية".

متغيرات الدراسة:

١ - المتغيرات التصنيفية للعينة:

وتشمل هذه المتغيرات البيانات الأولية لمفردات العينة: مدى حداثة الجامعة التي ينتمي إليها، والجنس، والخبرة، والسن.

٢ - محاور الدراسة:

من خلال المسح الذي قام به الباحث ومطالعه للدراسات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، والتي تتضمن محورين رئيسيين (لكل منهما مجموعة من الأبعاد)، وهما: (١) محور رأس المال الفكري: وله أربعة أبعاد وهي: رأس المال البشري، ورأس المال التنظيمي، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال المعلوماتي (٢) محور التمييز التنافسي: وله ثلاثة أبعاد وهي: الجودة المتفوقة، والابداع، والكفاءة المتفوقة.

وتمت صياغة مجموعة العبارات لقياس تلك المحاور، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في إدارة الأعمال والمهتمين وبالأخص المهتمين بمجال رأس المال الفكري والتميز التنافسي، حيث أبدى بعضهم عددا من الملاحظات، وتحصلت عبارات الاستبانة على تأييد المحكمين لمناسبتها للمحاور محل القياس بنسب تزيد على ٨٨% من العبارات، وسلامة الصياغة اللغوية بنسبة تزيد على ٩٣%، وتم اجراء بعض التعديلات اللازمة لاستيفاء الملاحظات الواردة من المحكمين؛ مما رفع من درجة مناسبة العبارات ودقة صياغتها، وتم الاستقرار على الأبعاد الأساسية لمحور رأس المال الفكري والعبارات المستخدمة في قياسها وهي: بُعد رأس المال البشري (٨ عبارات)، وبُعد رأس المال التنظيمي (٨ عبارات)، وبُعد رأس المال العلاقتي (٩ عبارات)، وبُعد رأس المال المعلوماتي (٥ عبارات)، والأبعاد الأساسية لمحور المزايا التنافسية وهي: بُعد الجودة المتفوقة (٨ عبارات)، وبُعد الإبداع (٥ عبارات)، وبُعد الكفاءة المتفوقة (٧ عبارات).

منهجية الدراسة:

يمكن تناول منهجية الدراسة من خلال العناصر التالية:

١- أسلوب البحث المكتبي: من خلال الاطلاع على الكتب والدوريات والرسائل العلمية حتى تكون ركيزة يستند إليها الباحث في تكوين فكرة عن الخلفية النظرية الخاصة بمفهوم وأبعاد رأس المال الفكري والتميز التنافسي، كذلك التعرف على ما قد تم من دراسات تتعلق بهذا الموضوع، بالإضافة إلى الاطلاع على ما يستحدث في هذا المجال.

٢- أسلوب البحث الميداني: باستخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، والموجهة عبر تقنيات تطبيقات جوجل Google Apps لمفردات العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لقياس اتجاهاتهم نحو متغيرات الدراسة من خلال مقياس ليكتر Likert Scale، ويكون المقياس بمجموعة العبارات الوصفية "أوافق تماماً"، "أوافق"، "محايد"، "لا أوافق"، "لا أوافق مطلقاً" (Kotler & Amstrong, 1995)، ثم التحليل من خلال SPSS، وذلك كما يلي:

- التحقق من درجة الصدق والثبات لمحتويات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.
- استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي؛ لتنظيم وتلخيص البيانات مثل المتوسط، والانحراف المعياري، والنسب المئوية لخصائص مفردات العينة ومتغيرات الدراسة، والتعرف على مستوي التوافر لأبعاد رأس المال الفكري والتميز التنافسي.
- استخدام تحليل التباين ANOVA وتحليل الانحدار المتعدد؛ لبحث مدى صحة فروض الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السعودية، وتم توزيع الاستبانات من خلال الرابط المعد لذلك، وتم استهداف عدد ٤٠٠ مفردة بصفة أساسية، وذلك تحسباً لعدم استجابة بعض المستهدفين أو عدم صلاحية كافة الاستبانات للتحليل الإحصائي، بلغت عدد الردود

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطف محمد عبد البارى مبروك

التي تم تفريغها وصالحة للتحليل الاحصائي بواقع ٣٨٧ مفردة، أي بنسبة ٩٦.٧٥% من المستهدف، ويتم عرض خصائص مفردات العينة من خلال جدول (١)، والذي يتضح منه ما يلي:

- ١- أن أكبر من نصف مفردات العينة من الجامعات غير الناشئة بنسبة 57.3% من إجمالي العينة، في حين كان المنتسبون للجامعات الناشئة أقل من النصف بنسبة ٤٦.٣% من حجم العينة.
- ٢- أن أغلب مفردات العينة من الرجال بنسبة ٧٢.١% من حجم العينة، في حين كان عدد النساء هم الأقلية وبلغ نسبتهن ٢٧.٩% من حجم العينة.
- ٣- أن أكبر فئة لمفردات العينة من الفئة العمرية (من ٤٥ سنة الى ٥٥ سنة) بنسبة ٤٩.١% أي ما يقرب من نصف العينة، تليها الفئة العمرية (من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة) بنسبة ٣٩.٨%، يليها فئة كبار السن (٥٥ سنة فأكثر) بنسبة ٨.٠%، وأخيراً حلت فئة صغار السن (أقل من ٣٥ سنة) حيث جاءت بنسبة ٣.١% من حجم العينة.
- ٤- أن أكبر فئة لمفردات العينة من فئة الخبرات (١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغت ٥١.٤% أي تزيد قليلاً عن نصف العينة، تليها فئة الخبرة (من ٧ إلى أقل من ١٠ سنة) بنسبة ٣٢.٠%، ثم فئة الخبرة (من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات) بنسبة ١١.٤%، وأخيراً جاءت الفئة (أقل من ٣ سنوات) بنسبة ٥.٢% من حجم العينة.

جدول (١)

خصائص مفردات عينة الدراسة*

الترتيب	%	العدد	الفئات	الخاصية
٢	46.3	179	ناشئة (أقل من عشر سنوات)	مدى حداثة الجامعة
١	53.7	208	غير ناشئة (١٠ سنوات فأكثر)	
	100	387	إجمالي	
١	72.1	279	ذكر	الجنس
٢	27.9	108	أنثى	
	100	387	إجمالي	

العدد الثالث الجزء الثاني ٢٠١٩

المجلد العاشر

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

د/ عاطفة محمد عبد الباربي مبروك

٤	3.1	12	أقل من ٣٥ سنة	السن
٢	39.8	154	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	
١	49.1	190	من ٤٥ إلى ٥٥ سنة	
٣	8.0	31	٥٥ سنة فأكثر	
	100	387	إجمالي	
٤	5.2	20	أقل من ٣ سنة	الخبرة
٣	11.4	44	من ٣ إلى أقل من ٧ سنة	
٢	32.0	124	من ٧ إلى أقل من ١٠ سنة	
١	51.4	199	من ١٠ سنة فأكثر	
	100	387	إجمالي	

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الإحصائي

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (Mazlan, 2005) إلى تقييم رأس المال الفكري على أداء شركة مالييا تيليكو ومعرفة مستوى رأس المال الفكري لديها، وأهمية إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري ودورها في تحليل الأداء، وتوصلت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

وهدفت دراسة (Suhong, et al, 2006) إلى بيان مفهوم وتطوير عددا من أبعاد لممارسات SCM شراكة المورد الاستراتيجية، والعلاقة مع العملاء، ودرجة تبادل المعلومات، وجودتها هذا التبادل، وتأجيل وفحص العلاقات بين هذه الممارسات، والميزة التنافسية والتي تتضمن تخفيض التكاليف/ السعر، والنوعية، والإبداع، واعتمادية التسليم، وتوقيت الوصول إلى السوق، وكذلك الأداء التنظيمي من جهة أخرى، وبينت نتائج الدراسة وجود تباين كبير في فهم ممارسات SCM بالرغم من إدراك أهمية تنفيذ SCM لدى البعض، لكنهم غير مُلمين بالتنفيذ جيداً، وأن لممارسات SCM تأثير واضح ومباشر على الميزة التنافسية، والأداء التنظيمي، وقيم السعر/التكلفة، وابتكار المنتجات، وأن الاعتمادية ليست مرتفعة مثل الجودة، ووقت الوصول إلى السوق.

وهدفت دراسة (Shahzad, et al, 2008) إلى بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتضمنة التعويضات، والتدريب، وتقييم الأداء على الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الباكستانية. ومن نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس، ولم توجد فروق معنوية في ممارسات إدارة الموارد البشرية اعلى الأداء ترجع لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة (Gannon, 2008) إلى تطوير إطار عمل خاص بشرح آلية انتفاع الشركات من عناصر رأس المال البشري والتنظيمي وعلاقته برأس المال الفكري لتوليد الميزة التنافسية المستدامة، ووضحت الدراسة بأن مصدر الميزة التنافسية المستدامة مرتبط بمدى الاستخدام الأمثل للموارد الفكرية الداخلية للمنظمة، وذلك بالاعتماد على إدارة المعرفة وعملياتها. واعتمدت الدراسة مدخل الموارد كأساس لتحديد الموارد القيمة التي تمثل ميزة تنافسية للمنظمة.

وعرضت دراسة (Memon, 2009) بعض أفكار مبتكرة للقيادة التنظيمية من خلال تقديم بعض النماذج الفريدة للحصول على رأس المال البشري وصيانتها واستدامتها، انطلاقاً من قاعدة مفادها أن رأس المال البشري هو جزء لا يتجزأ من أي منظمة، وباعتبار رأس المال البشري المصدر الرئيسي للميزة التنافسية في عصرنا الحالي، وذلك في ضوء مدخل الموارد، الذي يعتبر العنصر البشري عنصري حيوي ومهم لتحقيق الميزة التنافسية، ومن أهم نتائج الدراسة أن التكنولوجيا، والعولمة وزيادة المنافسة بين المنظمات قد عملت على تغيير النماذج المؤدية للميزة التنافسية، لذلك من الضروري استخدام مصادر أو نماذج أخرى لتحقيق الميزة التنافسية في ظل عصر المعرفة الحالي.

وهدفت دراسة (Progoulaki & Theotokas, 2010) إلى أن RBV بإمكانها المساهمة في الحد من العوائق المواجهة لشركات النقل البحري عند إدارة الموارد البشرية، وكذلك تكوين ميزة تنافسية دائمة. وتوصلت الدراسة إلى أن RBV تُعد من

أهم المساهمات المؤكدة على الدور الفعال للموارد البشرية في جهود الشركات من أجل اكتساب قدرات تنافسية، وأن خصائص صناعة النقل البحري الهيكلية والمختلفة تستلزم عوائق عند تطبيق RBV، وغياب الدعم التنظيمي المشترك، وغياب تحديد جهود إدارة الموارد البشرية، وأن الموارد البشرية لا تساهم في اكتساب ميزات تنافسية تمثل نقطة ضعف لدى صناعة النقل البحري.

وهدفت دراسة (Jain & Dhar, 2010) إلى تعريف أبعاد رأس المال الفكري في المدارس التي تهتم بالأمر المالية، وتطوير وفهم رأس المال الفكري في تلك المدارس. وتوصلت الدراسة إلى أنه لن يكون هناك نظاماً ناجحاً بدون مشاركة رأس المال البشري وتفاعله مع رأس المال التنظيمي، وأن رأس المال البشري يظهر ويوضح المعلومات الفردية للمنظمة، كما أن رأس المال البشري مهماً لأنه مصدر للابتكار والاستراتيجيات التجديدية.

وهدفت دراسة (Sharabati et al, 2010) إلى بحث العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري (متمثلة في رأس المال البشري، والهيكلية، والزبائني) وأداء قطاع الصناعات الدوائية في الأردن. ومن نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين رأس المال الفكري بجميع مكوناته وأداء المؤسسات محل الدراسة، وأن رأس المال الزبائني أهم مكون لرأس المال الفكري في تأثيره على الأداء، يليه رأس المال البشري وبدرجة أقل رأس المال الهيكلي.

وهدفت دراسة (Mitchell, 2010) إلى تطوير واختبار نموذج لإدارة رأس المال الفكري مستمد من رؤية واستراتيجية المنظمة، ولخصت الدراسة مكونات رأس المال الفكري في العناصر الثلاث: رأس المال البشري، ورأس المال الداخلي (رأس المال الهيكلي)، ورأس المال الخارجي (رأس المال العلاقات)، وتلك المكونات هي من يسهم في تمييز المنظمات عن بعضها في السوق، وتوصلت الدراسة إلى أنه غلي الرغم من أن معظم المظاهر المحددة لنموذج الدراسة حاضرة في الشركة إلا أنه لم يكن هناك إدراك لدى إدارة الشركة لإدارة رأس المال الفكري.

وهدفت دراسة (Bolivar & Chrispeels, 2011) إلى توثيق مبدأ المساواة التعليمية بين مختلف الطبقات الاجتماعية، من خلال البحث في برنامج القيادة التي توفر فرص التفاعل وتبادل الخبرات وتطوير المهارات القيادية وبناء الثقة وعدة عناصر أخرى مهمة في إجراءات رأس المال الاجتماعي والفكري لمدة اثني عشر أسبوعاً. وتوصلت الدراسة إلى أن تشارك الآباء في تنمية المهارات القيادية يحدث تغييراً لدى الأطفال عن طريق بعض إجراءات فردية وجماعية.

وهدفت دراسة (Suciu & Mbrisk, 2012) إلى توضيح العلاقة بين الثقة والهوية الثقافية من جهة، ورأس المال الفكري ومكوناته البشرية، والعلاقات التنظيمية من جهة أخرى، وأنها ينبغي أن تكون ذات فائدة كبيرة في نشاط إدارة المعرفة، كما أنها ترتبط مع الأفراد والذين يعتبرون من المواد الخام اللازمة لرأس المال الفكري، حيث الثقة والتعاون والابتكار والإبداع هي المحفزات والوقود في الوقت نفسه. وتوصلت الدراسة إلى التعرف على بنية وديناميكية عملية تكوين رأس المال الفكري في نظام التعليم العالي الروماني، وإقرار الثقة والتعاون والجوانب الثقافية لتكوين رأس المال الفكري، وذلك للارتباط الوثيق بينها وبين رأس المال الفكري لتكون مصدر للميزة التنافسية المستدامة على المدى الطويل.

وهدفت دراسة (Sekrelgu, 2013) إلى الكشف عن طبيعة إدارة نشاط النقل الأخضر على تطوير أداء المؤسسات، وتحديد مدى مساهمة إدارة نشاط النقل الأخضر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحديد دورها في تحقيق معايير التميز. وبينت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لأبعاد إدارة النقل الأخضر على أبعاد التميز المؤسسي والمتمثلة في تميز القيادة، والتميز في تقديم الخدمة، وتميز الموارد البشرية، والتميز المالي، كما أن اهتمام القيادات الإدارية بمفهوم إدارة نشاط النقل الأخضر له تأثير إيجابي على تحقيق تميز المنظمة.

واستهدفت دراسة (Villasalero, 2014) دراسة العلاقة بين البحوث في الجامعة ورأس المال الفني المطور من خلال شركات مجمع العلوم من أجل توضيح ما إذا

كانت هناك علاقة سببية ترجع للآثار غير المباشرة للبحوث والأنشطة المالية لنقل التكنولوجيا. وبينت النتائج أن أداء براءات الاختراع لشركات مجمع العلوم يرتبط إيجابياً بمشروعات البحوث والتطوير التنافسية والتي تقوم بها وتشرف عليها الجامعات، بينما ترتبط تلك المشاريع سلباً مع أنشطة نقل التكنولوجيا والتي تقوم بها الجامعات.

واستهدفت دراسة (Khalique et al, 2015) تقييم العلاقات بين المكونات الفرعية لرأس المال الفكري والأداء التنظيمي وذلك في الشركات الصغرى والمتوسطة في قطاع الصناعات الكهربائية والإلكترونية في باكستان. وأظهرت النتائج ملاءمة عناصر ومكونات رأس المال الفكري وذلك في درجة تأثيرها على الأداء التنظيمي وكانت النتائج معنوية، بينما لم يثبت تأثير المكون الوحيد وهو رأس المال البشري على الأداء التنظيمي.

وهدفت دراسة (هاشم، ٢٠١٧) إلى الكشف عن مفهوم الميزة التنافسية من وجهة نظر القيادات العليا بجامعة الدمام، وتحديد أفضل وأنسب الإستراتيجيات التي تمكن الجامعة من التميز والمنافسة، وتحديد مجالات التنافس ومتطلباتها من وجهة نظر القيادات العليا بجامعة الدمام، وتوصلت الدراسة إلى اتفاق نسبة ٥٣.٣% من عينة البحث على قدرة الجامعة على استثمار كافة الإمكانيات البشرية والمادية لديها لتقديم خدمة متميزة عن الجامعات الأخرى لمنافسة، وجاء مجال التعلم والتعليم في الترتيب الأول لمجالات تحقيق ميزة تنافسية، يليه مجال البحث العلمي، ثم باقي المجالات، وجاءت إستراتيجية (التمايز والاختلاف عن الجامعات المنافسة) في الترتيب الأول، ولها الأهمية والألوية في تبنيها بالجامعة لتحقيق ميزة تنافسية، ويليه التحالفات الإستراتيجية، ثم باقي الإستراتيجيات، واتفقت نسبة كبيرة من مفردات عينة على أهمية جميع المتطلبات لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة، وإن اختلفت في الترتيب، وبفروق قليلة.

وهدفت دراسة (حافظ، ٢٠١٧) إلى قياس أثر استراتيجية قيادة التكلفة على تحقيق مرتبة التميز التنافسي، وبينت النتائج وجود أثر فعلي لهذه الاستراتيجية تحقيق مرتبة التميز، وعليه وضعت الدراسة الإطار منهجي لتطبيق هذه الاستراتيجية داخل الشركات محل الدراسة للوصول إلى مرتبة التميز الإداري.

وهدفت دراسة (حسين ودانوك، ٢٠١٧) إلى تقديم إطار متكامل عن القدرات الجوهرية والتميز التنظيمي في معمل اسمنت كركوك وتم اختيار عينة عمدية على معرفة بعمل المنظمة، ومن نتائج الدراسة وجود اهتمام كبير بتدبير إدارة المنظمة بأبعاد القدرات الجوهرية وأبعاد التميز التنظيمي لتحقيق موقع تنافسي أفضل، وقدمت الدراسة مجموعة توصيات لزيادة فاعلية المنظمة لتحقيق الأفضل ومنها أن تقوم إدارة المنظمة بالتركيز على القدرات الجوهرية بكل أبعادها، واعتماد البرامج الخاصة والحديثة لتطويرها، بين العاملين والكوادر الإدارية.

وهدفت دراسة (البدراي، ٢٠١٧) لتحديد علاقة الارتباط والتأثير بين فلسفة استراتيجية المحيط الأزرق بوصفها أداة لتحقيق التميز التنافسي، ومن أبرز النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين استراتيجية المحيط الأزرق وتحقيق الميزة التنافسية، ووجود تأثير معنوي لاستراتيجية المحيط الأزرق في تحقيق الميزة التنافسية في الشركة.

وهدفت دراسة (البرناط، ٢٠١٧) للتعرف على أثر الثقافة الأخلاقية ودورها في إحداث التميز التنافسي في البنوك الليبية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين أغلب أنماط الثقافة الأخلاقية ومصادر التميز التنافسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العملاء البنوك فيما يتعلق بدرجة رضا العملاء عن الخدمات المقدمة إليهم لدى البنوك التجارية الليبية.

وهدفت دراسة (عنتر، ٢٠١٧) في الإجابة تساؤل (كيف يمكن للجامعات المصرية تحقيق المزايا التنافسية المستدامة من خلال تبنيها لنظام الذكاء الاستراتيجي؟)، وبينت

الدراسة أن الذكاء الاستراتيجي أصبح من الدعائم الأساسية لتحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات المختلفة في مواجهة التحديات التي أفرزتها التغيرات التكنولوجية وثورة المعلومات واشتداد المنافسة، ويساهم الذكاء الاقتصادي في تحقيق التميز التنافسي المستديم من خلال دوره المزدوج الهجومي والدفاعي.

وهدفت دراسة (مسلم، ٢٠١٨) إلى معرفة أثر الإعلان الإلكتروني على التميز المؤسسي في كلية فلسطين التقنية في دير البلح، وخلصت الدراسة إلى أنه وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من نوع الإعلان الإلكتروني، وخصائص الإعلان، وطبيعة المواقع الذي يظهر عليها الإعلان ومدة عرض الإعلان على التميز المؤسسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الإعلان الإلكتروني في التميز المؤسسي تعزى العوامل الشخصية: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

وهدفت دراسة (درغام، ٢٠١٨) إلى بيان العلاقة بين تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن وتعزيز الميزة التنافسية للبنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن البنوك تطبق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن بدرجة كبير جداً عدا البعد الاجتماعي وبدرجة كبيرة، وتتوفر لدى البنوك عناصر الميزة التنافسية بدرجة كبيرة، وتوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (BSC) وتعزيز الميزة التنافسية للبنوك الفلسطينية، ويوجد أثر كبير ومهم لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على تعزيز الميزة التنافسية للبنوك.

وهدفت دراسة (الجبوري وموسى، ٢٠١٨) إلى الكشف عن العلاقة والأثر بين إدارة عمليات المعرفة من خلال أبعادها (تحديد أهداف المعرفة، تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة) ورأس المال الفكري من خلال أبعاده: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبائني أو العلاقتي. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لإدارة عمليات المعرفة المتمثلة بتحديد أهداف المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة في رأس المال

الفكري، إلا أن القابليات المتعلقة بتشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة لا تؤثر على رأس المال الفكري.

وهدفت دراسة (علي، ٢٠١٨) إلى قياس تأثير إدارة رأس المال الفكري على تدعيم الميزة التنافسية في القطاع المصرفي. ومن نتائج الدراسة وجود اختلاف معنوي لرأس المال البشري، ورأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات الداخلية، ورأس مال العلاقة الخارجية، ورأس المال المتجدد، ورأس المال الريادي باختلاف سنوات خبرة العاملين بالبنك، ووجود اختلاف معنوي لرأس المال البشري، ورأس مال العلاقات الداخلية، ومصداقية رأس المال، ورأس المال الريادي باختلاف نوع العاملين بالبنوك (ذكر/ أنثى)، ووجود اختلاف معنوي لمصداقية رأس المال باختلاف نوع البنك (حكومي/ خاص)، ووجود اختلاف معنوي لرأس المال الهيكلية، ورأس المال الريادي، ورأس المال المتجدد باختلاف المؤهل العلمي الخاص بالعاملين بالبنك.

وبينت دراسة (حسن، ٢٠١٨) رؤية معاصرة لتقصي دور كل من الاستثمار في رأس المال البشري عبر مكوناته وتأثيره في تحقيق الجودة الشاملة في الخدمات الفندقية المقدمة في فنادق الدرجة الممتازة في مدينة بغداد. وأسهمت في تكوين نظام معرفي وتطبيقي يعزز من قدرة القيادات الإدارية في المنظمات الفندقية على التعامل مع استثمار رأس المال البشري بفاعلية لتحقيق الجودة الشاملة في خدماتها المقدمة، وتشكل الإطار الفكري والفلسفي للدراسة من خلال متغيري الاستثمار في رأس المال البشري، والجودة الشاملة، وانطلقت منها عدة تساؤلات عامة وخاصة تستهدف بناء فلسفة نظرية فكرية لهذه المتغيرات كونها من الموضوعات الحديثة في المنظمات الفندقية في العراق.

وهدفت دراسة (صالح ورزقي، ٢٠١٨) لمعرفة تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي لشركة صيدال خلال الفترة من ٢٠٠٢ إلى ٢٠١٤، وقياس رأس المال الفكري باستخدام معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC)، وقد تم التعبير عن الأداء المالي بمؤشرات العائد على الأصول، والعائد على الملكية، ومعدل دوران

الأصول. وبينت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري يمكن أن يفسر الأداء المالي للشركة من خلال المؤشرات المذكورة.

وسعت دراسة (محمد وبابكر، ٢٠١٨) لاختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، وشملت الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية. وخلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين إجابات العينة لمتغيرات رأس المال الفكري، وجميع هذه الفروق تميل اتجاه الموافقة على وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة، ووجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، والزبوني) على الإبداع التنظيمي.

واستهدفت دراسة (شرف، ٢٠١٨) اختبار العلاقة بين مستوي الإفصاح عن رأس المال الفكري والأداء المالي، ومدى تأثر هذه العلاقة باختلاف حجم الشركة، وهيكل الملكية، ونوع القطاع الذي تنتمي إليه الشركة، كمتغيرات معدلة للعلاقة الرئيسية محل الدراسة. وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لمستوي الإفصاح عن رأس المال الفكري على الأداء المالي في بيئة الممارسة العملية المصرفية، وكل من متغير حجم الشركة، وهيكل الملكية تأثير سلبي غير معنوي على العلاقة محل الدراسة، لنوع القطاع الذي تنتمي إليه الشركة ل تأثير معنوي على العلاقة محل الدراسة.

النتائج والمصادقية:

جدول (٢)

النتائج والمصادقية بين متغيرات القياس*

المحور	البُعد	عدد العبارات	ألفا
محور رأس المال الفكري	رأس المال البشري	٧	٠.٨٨١
	رأس المال التنظيمي	٨	٠.٨٥٨
	رأس المال العلاقتي	٩	٠.٩٢٣
	رأس المال المعلوماتي	٦	٠.٧٧٨
التمييز التنافسي	الجودة المتفوقة	٨	٠.٩١٩
	الإبداع	٦	٠.٩٤٧
	الكفاءة المتفوقة	٧	٠.٩٢٨

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباري مبروك

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ألفا تتراوح ما بين ٠.٧٧٨ لبعء رأس المال
المعلوماتي، ٠.٩٤٧ لبعء الإبداع وهي قيمة جيدة.

مدى توافر متغيرات الدراسة:

يتم تحديد توافر متغيرات الدراسة لكل محور من خلال عرض نتائج التحليل
الاحصائي لمتوسط المتغيرات وانحرافها المعياري، وبيان وصف لقيمة المتوسط
بمراعاة الفرق بين أقل وأكبر قيمة لتقديرات المستجيبين وهما (١)، (٥)، فتم وصف
القيمة بقسمة قسمة الفارق (٥ - ١ = ٤) على ٣ فئات ليكون (منخفض - متوسط -
مرتفع) بمدى ١.٣٣؛ لتكون التقديرات المنخفض (من ١: ٢.٣٣)، والمتوسط: (من
٢.٣٤: ٣.٦٧)، والمرتفع (من ٣.٦٨: ٥).

محور رأس المال الفكري:

ويمكن بيان مدى توافر هذا المحور من خلال أبعاده التالية:

أ- بعء رأس المال البشري:

جدول (٣)

مدى توافر متغيرات بعء رأس المال البشري (X1) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
١	0.60	مرتفعة	4.24	يتوافر لدى منسوبي الجامعة (من أعضاء هيئة تدريس وموظفين) القدرات والمهارات اللازمة لأداء المهام الموكولة لهم.	X11
٢	0.70	مرتفعة	4.16	يتناسب العمل المطلوب إنجازه من منسوبي الجامعة مع ما لديهم من قدرات ومهارات.	X12
٥	0.93	مرتفعة	3.74	تدعم القيادات بالجامعة مشاركة منسوبيها في المقترحات والأنشطة التي تخدم عملائها.	X13
٦	1.09	متوسطة	3.53	تحرص الجامعة على استقطاب والحفاظ على منسوبيها من أصحاب خبرات والإبداعات.	X14

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباروي مبروك

3	0.87	مرتفعة	3.91	يستفيد منسوبي الجامعة الجدد من معارف وقدرات منسوبيها أصحاب الخبرات.	X15
4	1.00	مرتفعة	3.84	يوجد بالجامعة تدريب وتطوير المهارات لمنسوبيها منذ التحاقهم بالعمل وطوال مدة عملهم لديها.	X16
8	1.14	متوسطة	3.30	تتجه معايير المفاضلة في شغل الوظائف الأكثر أهمية بالجامعة نحو الكفاءة.	X17
7	1.24	متوسطة	3.33	يعتبر معيار الكفاءة أهم معايير المفاضلة للترقية بالجامعة سيما مع الوظائف الهامة.	X18
	0.71	مرتفعة	3.76	المتوسط العام لبُعد رأس المال البشري	X1

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لبُعد رأس المال البشري بواقع ٣.٧٦، وهي قيمة مرتفعة وبانحراف معياري ٠.٧١. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير X11 (يتوافر لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وموظفين القدرات والمهارات اللازمة لأداء المهام الموكولة لهم) بقيمة ٤.٢٤ وبانحراف معياري ٠.٦٠، يليه X12 (يتناسب العمل المطلوب إنجازه من منسوبي الجامعة مع ما لديهم من قدرات ومهارات) بقيمة ٤.١٦ وبانحراف معياري ٠.٧٠. في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً X17 (تتجه معايير المفاضلة في شغل الوظائف الأكثر أهمية بالجامعة نحو الكفاءة) وقيمتها ٣.٣٠ وبانحراف معياري ١.١٤، ويسبقه متغير X18 (يعتبر معيار الكفاءة أهم معايير المفاضلة للترقية بالجامعة سيما مع الوظائف الهامة) وقيمتها ٣.٣٣ وبانحراف معياري ١.٢٤.

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

ب- بُعد رأس المال التنظيمي:

جدول (٤)

مدى توافر متغيرات بُعد رأس المال التنظيمي (X2) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
١	0.55	مرتفعة	4.15	تسعى الجامعة إلى تحديث البيانات والمعلومات وانتقالها بين منسوبيها بصفة مستمرة.	X21
٨	0.94	متوسطة	3.04	تقوم الجامعة بشراء حقوق النشر من أعضاء هيئة التدريس.	X22
٤	0.88	متوسطة	3.61	تسعى الجامعة إلى بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الإبداع وتكافئ على الإنجاز المعرفي.	X23
٥	0.96	متوسطة	3.50	تخصص الجامعة ميزانية كافية لتمويل ودعم مشاريع البحث العلمي والتطوير.	X24
٧	1.04	متوسطة	3.22	تمتلك الجامعة نظام معلومات للموارد البشرية يمتاز بالدقة والحداثة يميزه عن الجامعات المنافسة.	X25
٣	0.79	مرتفعة	3.89	تتبنى الجامعة مواصفات ومعايير ضمان الجودة وتعمل على تفعيلها في كافة كلياتها وأقسامها ووحداتها.	X26
٢	0.60	مرتفعة	4.10	تتميز الجامعة بإدخال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والإدارية.	X27
٦	1.23	متوسطة	3.29	تتميز الجامعة بتقديم برامج أكاديمية جديدة قبل تواجدها في الجامعات الأخرى.	X28
	0.64	متوسطة	3.60	المتوسط العام لبُعد رأس المال التنظيمي	X2

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباربي مبروك

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لبُعد رأس المال التنظيمي (X2) بواقع ٣.٦٠ وهي قيمة متوسطة وبانحراف معياري ٠.٦٤. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير X21 (تسعى الجامعة إلى تحديث البيانات والمعلومات وانتقالها بين منسوبيها بصفة مستمرة) وقيمه ٤.١٥، وبانحراف معياري ٠.٥٥، يليه متغير X27 (تتميز الجامعة بإدخال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والإدارية) وقيمه ٤.١٠، وبانحراف معياري ٠.٦٠، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير X22 (تقوم الجامعة بشراء حقوق النشر من أعضاء هيئة التدريس) وقيمه ٣.٠٤، بانحراف معياري ٠.٩٤، ويسبقه مباشرةً متغير X25 (تمتلك الجامعة نظام معلومات للموارد البشرية يمتاز بالدقة والحداثة يميزه عن الجامعات المنافسة) وقيمه ٣.٢٢، بانحراف معياري ١.٠٤.

ت- بُعد رأس المال العلاقتي:

جدول (٥)

مدى توافر متغيرات بُعد رأس المال العلاقتي (X3) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
٥	0.99	متوسطة	3.62	لدى الجامعة سياسة واضحة لتطوير علاقاتها وسمعتها لدى أصحاب المصلحة الذين يؤثرون في خدماتها.	X31
٩	0.92	متوسطة	3.43	تتخذ الجامعة الإجراءات السريعة نحو ملاحظات المستفيدين.	X32
٨	1.01	متوسطة	3.51	تهتم الجامعة بأراء المستفيدين ومقترحاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة إليهم.	X33
٢	0.91	مرتفعة	3.76	تعمل الجامعة على توثيق المعلومات الخاصة بالمستفيدين بالتواصل معهم ومشاركتهم في تحديد الخدمات المتوافقة مع احتياجاتهم.	X34

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

د/ عاطفة محمد عبد الباري مبروك

٧	0.79	متوسطة	3.55	X35	تسعى الجامعة إلى زيادة وتنوع المستفيدين المحتملين.
٣	1.25	مرتفعة	3.68	X36	تتميز الجامعة بالتعاون مع جهات مرموقة دولياً تحسین قدراتها التنافسية.
٦	0.76	متوسطة	3.56	X37	تتابع الجامعة التغييرات المستمرة في رغبات المستفيدين من خدماتها.
٤	1.05	متوسطة	3.65	X38	ترتبط الجامعة بعلاقات علمية وبحثية مع مراكز البحوث والاستشارات بما يعزز قدرة الجامعة على الابتكار.
١	0.75	مرتفعة	3.93	X39	لدى الجامعة علاقات جيدة مع جمعيات ومنظمات المجتمع المدني لتعزيز دورها ومكانتها في المجتمع الذي تعمل به.
	0.75	متوسطة	3.63	X3	المتوسط العام لُبعد رأس المال العلاقتي

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لُبعد رأس المال العلاقتي (X3) بواقع ٣.٦٣ وهي قيمة متوسطة وبانحراف معياري ٠.٧٥. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير X39 (لدى الجامعة علاقات جيدة مع جمعيات ومنظمات المجتمع المدني لتعزيز دورها ومكانتها في المجتمع الذي تعمل به) وقيمه ٣.٩٣ بانحراف معياري ٠.٧٥، يليه متغير X34 (تعمل الجامعة على توثيق المعلومات الخاصة بالمستفيدين بالتواصل معهم ومشاركتهم في تحديد الخدمات المتوافقة مع احتياجاتهم) وقيمه ٣.٧٦ بانحراف معياري ٠.٩١، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير X32 (تتخذ الجامعة الإجراءات السريعة نحو ملاحظات المستفيدين) وقيمه ٣.٤٣، بانحراف معياري ٠.٩٢، ويسبقه مباشرةً متغير X33 (تهتم الجامعة بأراء المستفيدين ومقترحاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة إليهم) وقيمه ٣.٥١، بانحراف معياري ١.٠١.

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباربي مبروك

ث- بُعد رأس المال المعلوماتي:

جدول (6)

مدى توافر متغيرات بُعد رأس المال المعلوماتي (X4) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
٤	0.77	مرتفعة	3.84	تتمتع الجامعة بوجود بنية تحتية تدعم فاعلية تقنية المعلومات بما يميزها عن الجامعات الأخرى.	X41
٦	0.76	متوسطة	3.64	قواعد البيانات ونظم المعلومات المستخدمة في الجامعة تساهم في تحسين العملية التعليمية والبحث العلمي بما يميزها عن غيرها من الجامعات.	X42
١	0.89	مرتفعة	4.13	لدى الجامعة موقع إلكتروني يشبع احتياجات منسوبيها.	X43
٣	0.96	مرتفعة	3.86	لدى الجامعة مكتبة إلكترونية متميزة مقارنة بالجامعات الأخرى.	X44
٥	1.04	مرتفعة	3.68	للجامعة إصدارات (مجلة دورية - نشر علمي - كتب - مؤتمرات - مقررات إلكترونية) متميزة مقارنة بغيرها من الجامعات.	X45
٢	1.04	مرتفعة	3.88	لدى الجامعة اشتراكات عديدة لقواعد بيانات تدعم الخدمات الأكاديمية والبحثية.	X46
	0.63	مرتفعة	3.84	المتوسط العام لبُعد رأس المال المعلوماتي	X4

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

ينتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لبُعد رأس المال المعلوماتي (X4) بواقع ٣.٨٤ وهي قيمة مرتفعة وبانحراف معياري ٠.٦٣. وقد كانت المتغيرات

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

الفرعية الأكثر توافراً متغير X43 (لدى الجامعة موقع إلكتروني يشبع احتياجات منسوبيها) وقيمه ٤.١٣ بانحراف معياري ٠.٨٩، يليه متغير X46 (لدى الجامعة اشتراكات عديدة لقواعد بيانات تدعم الخدمات الأكاديمية والبحثية) وقيمه ٣.٨٨ بانحراف معياري ١.٠٤، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير X42 (قواعد البيانات ونظم المعلومات المستخدمة في الجامعة تساهم في تحسين العملية التعليمية والبحث العلمي بما يميزها عن غيرها من الجامعات) وقيمه ٣.٦٤ بانحراف معياري ٠.٧٦، ويسبقه مباشرةً متغير X45 (للجامعة إصدارات (مجلة دورية - نشر علمي - كتب - مؤتمرات - مقررات إلكترونية) متميزة. مقارنةً بغيرها من الجامعات) وقيمه ٣.٦٨ بانحراف معياري ١.٠٤.

محور المزايا التنافسية:

ويمكن بيان مدى توافر هذا المحور من خلال أبعاده التالية:

أ- بُعد الجودة المتفوقة:

جدول (٧)

مدى توافر متغيرات بُعد الجودة المتفوقة (Y1) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
٢	0.94	مرتفعة	4.01	لدى الجامعة رؤيا وأهداف واضحة ضمن خطة استراتيجية معلنه لمنسوبيها.	Y11
٣	0.87	مرتفعة	3.80	تتسم خطة الجامعة بالمرونة بما يدل على قدرتها على التوافق مع المستجدات.	Y12
٤	0.88	مرتفعة	3.78	يتم التحقق من إنجاز أهداف الجامعة من خلال مؤشرات أداء معلنه.	Y13
١	0.81	مرتفعة	4.06	تمتلك الجامعة بنية تحتية جيدة لتقنيات المعلومات والاتصالات.	Y14

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباري مبروك

Y15	تعمل الجامعة على نشر الإنجازات المتميزة لمنسوبيها.	3.71	مرتفعة	0.87	٧
Y16	تحرص الجامعة على جودة المدخلات البشرية والمادية للوصول لجودة عالية للمخرجات.	3.71	مرتفعة	0.78	٦
Y17	تسعى الجامعة لتمكين العاملين للاستفادة من الخبرات المتراكمة في تجويد الأداء.	3.75	مرتفعة	0.84	٥
Y18	تمتلك الجامعة سرعة استجابة بصفة عامة مقارنة بباقي نظرائها (منافسيها) في ذات القطاع أو الصناعة.	3.51	متوسطة	0.80	٨
Y1	المتوسط العام لُبعد الجودة المتفوقة	3.79	مرتفعة	0.68	

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لُبعد الجودة المتفوقة (Y1) بواقع 3.79 وهي قيمة مرتفعة وبانحراف معياري ٠.٦٨. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير Y14 (تمتلك الجامعة بنية تحتية جيدة لتقنيات المعلومات والاتصالات) وقيمه ٤.٠٦ بانحراف معياري ٠.٨١، يليه متغير Y11 (لدى الجامعة رؤيا وأهداف واضحة ضمن خطة استراتيجية معلنة لمنسوبيها) وقيمه ٤.٠١ بانحراف معياري ٠.٩٤، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير Y18 (تمتلك الجامعة سرعة استجابة بصفة عامة مقارنة بباقي نظرائها (منافسيها) في ذات القطاع أو الصناعة) وقيمه ٣.٥١ بانحراف معياري ٠.٨٠، ويسبقه مباشرةً متغير Y15 (تعمل الجامعة على نشر الإنجازات المتميزة لمنسوبيها) وقيمه ٣.٧١ بانحراف معياري ٠.٨٧.

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

ب- بُعد الإبداع:

جدول (٨)

مدى توافر متغيرات بُعد الإبداع (Y2) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
٣	1.01	متوسطة	3.55	تعمل الجامعة على تشجيع الأفكار الإبداعية وتحديث المعرفة المتوفرة لديهم باستمرار.	Y21
٥	0.93	متوسطة	3.43	تسعى الجامعة بعمل تغييرات إبداعية في هياكلها التنظيمية.	Y22
٤	0.99	متوسطة	3.53	تسعى الجامعة على تطوير آليات عمل الإدارة بشكل مستمر.	Y23
١	0.78	متوسطة	3.67	تعمل الجامعة على تحديث استراتيجياتها وتصميم خدماتها.	Y24
٦	1.09	متوسطة	3.42	تهتم الجامعة بأراء عملائها ومقترحاتهم وتفضيلاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة.	Y25
٢	0.86	متوسطة	3.61	لدى الجامعة القدرة على تنمية رغبات العميل وفق قدراتها على تقديم الخدمة.	Y26
	0.84	متوسطة	3.54	المتوسط العام لبُعد الإبداع	Y2

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لبُعد الإبداع (Y2) بواقع 3.54 وهي قيمة مرتفعة وبانحراف معياري ٠.٨٤. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير Y24 (تعمل الجامعة على تحديث استراتيجياتها وتصميم خدماتها) وقيمتها ٣.٦٧ بانحراف معياري ٠.٧٨، يليه متغير Y26 (لدى الجامعة القدرة على تنمية رغبات العميل وفق قدراتها على تقديم الخدمة) وقيمتها ٣.٦١ بانحراف معياري

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطف محمد عبد الباري مبروك

٠.٨٦، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير Y25 (تهتم الجامعة بآراء عملائها ومقترحاتهم وتفضيلاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة) وقيمه ٣.٤٢ بانحراف معياري ١.٠٩، ويسبقه مباشرة متغير Y22 (تسعى الجامعة بعمل تغييرات إبداعية في هيكلها التنظيمية) وقيمه ٣.٤٣ بانحراف معياري ٠.٩٣.

ت- بُعد الكفاءة المتفوقة:

جدول (٩)

مدى توافر متغيرات بُعد الكفاءة المتفوقة (Y3) *

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط		العبارة	الرمز
		وصف	قيمة		
١	0.81	مرتفعة	3.94	تسعى الجامعة بشكل دائم لتطبيق التقنيات الحديثة بما يساعد في سرعة انجاز المهام والعمليات.	Y31
٢	0.74	مرتفعة	3.86	تساعد نظم المعلومات الادارية في الجامعة على زيادة التنسيق والتكامل بين الوحدات الإدارية بما يساهم في تنفيذ العمليات والأنشطة.	Y32
٤	0.87	مرتفعة	3.76	يساعد نظام الرقابة الداخلية في الجامعة على فعالية المهام والأنشطة وأدائها بكفاءة.	Y33
٥	0.90	مرتفعة	3.72	تمتلك الجامعة قدرة عالية على الاستجابة لتعديل وتحسين الأوضاع وفقاً لطلبات العملاء.	Y34
٧	0.89	متوسطة	3.56	يساهم تصميم الوظائف في الجامعة في انجاز المهام والأنشطة بأقل التكاليف الممكنة.	Y35

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد الباري مبروك

3	0.90	مرتفعة	3.79	تحسن الجامعة سبل الاتصالات بين منسوبيها بشكل فاعل.	Y36
6	0.99	متوسطة	3.64	تمتلك الجامعة قدرة عالية على سرعة الاستجابة لتعديل وتحسين خدماتها وفقاً لحاجات العملاء.	Y37
	0.73	متوسطة	3.75	المتوسط العام لُبعد الكفاءة المتفوقة	Y3

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لُبعد الكفاءة المتفوقة (Y3) بواقع 3.75 وهي قيمة مرتفعة وبانحراف معياري 0.73. وقد كانت المتغيرات الفرعية الأكثر توافراً متغير Y31 (تسعي الجامعة بشكل دائم لتطبيق التقنيات الحديثة بما يساعد في سرعة انجاز المهام والعمليات) وقيمه 3.94 بانحراف معياري 0.81، يليه متغير Y32 (تساعد نظم المعلومات الادارية في الجامعة على زيادة التنسيق والتكامل بين الوحدات الإدارية بما يساهم في تنفيذ العمليات والأنشطة) وقيمه 3.86 بانحراف معياري 0.74، في حين جاء المتغيرات الأقل توافراً متغير Y35 (يساهم تصميم الوظائف في الجامعة في انجاز المهام والأنشطة بأقل التكاليف الممكنة) وقيمه 3.56 بانحراف معياري 0.89، ويسبقه مباشرةً متغير Y37 (تمتلك الجامعة قدرة عالية على سرعة الاستجابة لتعديل وتحسين خدماتها وفقاً لحاجات العملاء) وقيمه 3.64 بانحراف معياري 0.99.

اختبار الفروض:

الفرض الأول:

"توجد فروق جوهرية بين أبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لخصائص العينة".

ويتم بحث هذا الفرض من خلال أربعة فروض فرعية على النحو التالي:

١ - مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد رأس المال الفكري وفقاً لحدائثة الجامعة:

جدول (١٠)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد رأس المال الفكري وفقاً لحدائثة الجامعة*

أبعاد رأس المال الفكري	تصنيف العينة (فئات حدائثة الجامعة)	جامعة ناشئة	جامعة غير ناشئة	F	مستوى المعنوية
رأس المال البشري	المتوسط	3.80	3.73	.874	.350
	الانحراف المعياري	0.82	0.61		
رأس المال التنظيمي	المتوسط	3.52	3.67	5.182	.023
	الانحراف المعياري	0.76	0.50		
رأس المال العلاقتي	المتوسط	3.59	3.67	1.020	.313
	الانحراف المعياري	0.83	0.66		
رأس المال المعلوماتي	المتوسط	3.75	3.91	6.141	.014
	الانحراف المعياري	0.55	0.69		

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق معنوية بين فئات مفردات العينة وفقاً لمدى حدائثة الجامعة التي تنتمي إليها المفردة بالنسبة لبعدي رأس المال البشري، ورأس المال العلاقتي، في حين توجد فروق معنوية بين تقديرات فئات العينة لبعدي: رأس المال التنظيمي، ورأس المال المعلوماتي حيث جاءت تقديرات منسوبي الجامعات الناشئة بواقع ٣.٥٢، ٣.٧٥ للبعدين على الترتيب، وهي قيمة تقل لكلا البعدين في الجامعات غير الناشئة حيث بلغت قيمتهما ٣.٦٧، ٣.٩١ للبعدين بذات الترتيب.

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطف محمد عبد البارى مبروك

٢ - مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد رأس المال الفكري وفقاً للجنس:
يتضح من الجدول (١١) وجود فروق بين تقديرات فئات مفردات العينة لكل أبعاد رأس المال الفكري وفقاً للجنس حيث كان متوسط التقديرات عند الرجال بواقع ٣.٦٦، ٣.٤٩٧، ٣.٤٩٩، ٣.٧١ لأبعاد: رأس المال البشري، والتنظيمي، والعلاقاتي، والمعلوماتي على التوالي، وهي أقل من تقديرات النساء، والتي بلغت: ٤.٠٠، 3.87، ٣.٩٧، ٤.١٨ لتلك الأبعاد بذات الترتيب.

جدول (١١)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد رأس المال الفكري وفقاً للجنس*

أبعاد رأس المال الفكري	تصنيف العينة (فئات الجنس)	رجال	نساء	F	مستوى المعنوية
رأس المال البشري	المتوسط	3.66	4	18.56	.000
	الانحراف المعياري	0.7	0.68		
رأس المال التنظيمي	المتوسط	3.497	3.87	28.73	.000
	الانحراف المعياري	0.67	0.44		
رأس المال العلاقتي	المتوسط	3.499	3.97	33.44	.000
	الانحراف المعياري	0.78	0.49		
رأس المال المعلوماتي	المتوسط	3.71	4.18	48.47	.000
	الانحراف المعياري	0.64	0.46		

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

٣- مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد رأس المال الفكري وفقاً للخبرة:

جدول (١٢)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد رأس المال الفكري وفقاً للخبرة*

أبعاد رأس المال الفكري	تصنيف العينة (فئات الخبرة)	أقل من ٣ سنوات	من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات	من ٧ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	F	مستوى المعنوية
رأس المال البشري	المتوسط	4.28	4	4.24	4	4.33	.005
	الانحراف المعياري	0.26	0	0.22	0		
رأس المال التنظيمي	المتوسط	3.82	3.75	3.51	3.77	5.34	.001
	الانحراف المعياري	0.68	0.78	0.88	0.36		
رأس المال العلاقتي	المتوسط	3.67	3.64	3.63	3.94	5.18	.002
	الانحراف المعياري	0.72	0.496	0.49	0.598		
رأس المال المعلوماتي	المتوسط	3.75	3.50	3.59	3.77	2.43	.065
	الانحراف المعياري	0.73	0.69	0.85	0.71		

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين تقديرات مفردات العينة وفقاً للخبرة بخصوص ثلاث من الأبعاد وهي: رأس المال البشري، والتنظيمي، والعلاقتي، وإن لم تكن هناك فئة واحدة تزداد في تقديراتها جميعاً على باقي الفئات، حيث كانت التقديرات الأعلى في رأس المال البشري لصالح فئة الخبرة (أقل من ٣ سنوات)، يليها فئة الخبرة (من ٧ إلى أقل من ١٠ سنوات) حيث جاءت تقديراتها بواقع ٤.٢٨، ٤.٢٤ على التوالي، وبشأن رأس المال التنظيمي فجاءت التقديرات الأعلى في رأس المال البشري لصالح فئة الخبرة (أقل من ٣ سنوات)، يليها فئة

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، وبشأن رأس المال العلاقتي فجاءت التقديرات الأعلى في رأس المال البشري لصالح فئة الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، يليها فئة الخبرة (أقل من ٣ سنوات)، أما بخصوص رأس المال المعلوماتي فلم توجد فروق جوهرية بين تقديرات مفردات العينة بخصوصه.

٤- مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد رأس المال الفكري وفقاً للسن:
جدول (١٣): مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد رأس المال الفكري وفقاً للسن*

مستوى المعنوية	F	٥٥ سنة فأكثر	من ٤٥ إلى ٥٥ سنة	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	أقل من ٣٥ سنة	تصنيف العينة (فئات السن)	أبعاد رأس المال الفكري
.000	22.65	3.83	4.11	4.25	4.38	المتوسط	رأس المال البشري
		0.06	٠.٠٦	0.09	0.06	الانحراف المعياري	
.000	20.36	3.91	3.77	3.76	4.02	المتوسط	رأس المال التنظيمي
		0.51	0.48	0.38	0.54	الانحراف المعياري	
.000	11.98	3.71	3.42	3.38	3.49	المتوسط	رأس المال العلاقتي
		0.69	0.86	0.698	0.75	الانحراف المعياري	
.000	9.06	4.29	4	3.92	3.90	المتوسط	رأس المال المعلوماتي
		0.68	0.82	0.82	0.69	الانحراف المعياري	

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

يتضح من الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين تقديرات فئات مفردات العينة وفقاً للسن حول الأبعاد الأربعة لرأس المال الفكري، وجاءت التقديرات للفئة العمرية الأصغر (أقل من ٣٥ سنة) الأعلى في بُعدي: رأس المال البشري، والتنظيمي، حيث بلغت قيمتهما ٤.٣٨، ٤.٠٢ على التوالي. وجاءت تقديرات الفئة العمرية الأكبر (٥٥ سنة فأكثر) هي الأعلى للبعدين الآخرين: رأس المال العلاقتي، والمعلوماتي، حيث بلغت قيمتهما ٣.٧١، ٤.٢٩ على التوالي.

الفرض الثاني:

"توجد فروق جوهرية بين أبعاد التميز التنافسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لخصائص العينة".

ويتم بحث هذا الفرض من خلال أربعة فروض فرعية على النحو التالي:

١ - مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد التمييز التنافسي وفقاً لحاثة الجامعة:

جدول (١٤)

مدى وجود اختلافات بين فئات العينة لأبعاد التمييز التنافسي وفقاً لحداثة الجامعة*

أبعاد التميز التنافسي	تصنيف العينة (فئات حداثة الجامعة)	جامعة ناشئة	جامعة غير ناشئة	F	مستوى المعنوية
الجودة المتفوقة	المتوسط	3.67	3.90	11.216	.001
	الانحراف المعياري	0.60	0.72		
الإبداع	المتوسط	3.44	3.62	4.139	.043
	الانحراف المعياري	0.86	0.82		
الكفاءة المتفوقة	المتوسط	3.67	3.82	4.185	.041
	الانحراف المعياري	0.68	0.77		

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

تحقيق الميزة التنافسية تبعاً لأبعاد رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
د/ عاطفة محمد عبد البارى مبروك

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق معنوية بين تقديرات مفردات فئات العينة وفقاً لحدثة الجامعة التي تنتسب إليها، وقد جاءت التقديرات لأبعاد التمييز التنافسي الثلاثة أعلى في الجامعات غير الناشئة حيث بلغت قيمتها ٣.٩٠، ٣.٦٢، 3.82 لأبعاد الجودة المتفوقة، والإبداع، والكفاءة المتفوقة على التوالي، وجاءت تقديرات منسوبي الجامعات الناشئة بواقع 3.67، 3.44، 3.67 لهذه الأبعاد بذات الترتيب.

٢- مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد التمييز التنافسي وفقاً للجنس:

يتبين من جدول (١٥) وجود فروق جوهرية بين تقديرات فئات مفردات العينة وفقاً للجنس حول الأبعاد الثلاثة للتمييز التنافسي، حيث كان متوسط التقديرات للأبعاد عند النساء أعلى منها عند الرجال حيث بلغت تقديرات النساء بواقع ٣.٩٤، ٣.٧٣، ٤.٠٣ لأبعاد الجودة المتفوقة، والإبداع، والكفاءة المتفوقة على التوالي، في حين جاءت تقديرات الرجال بواقع ٣.٧٣، ٣.٤٦، 3.65 لهذه الأبعاد بذات الترتيب.

جدول (١٥)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد التمييز التنافسي وفقاً للجنس*

أبعاد التمييز التنافسي	تصنيف العينة (فئات الجنس)	رجال	نساء	F	مستوى المعنوية
الجودة المتفوقة	المتوسط	3.73	3.94	7.286	.007
	الانحراف المعياري	0.67	0.68		
الإبداع	المتوسط	3.46	3.73	8.149	.005
	الانحراف المعياري	0.88	0.72		
الكفاءة المتفوقة	المتوسط	3.65	4.03	22.204	.000
	الانحراف المعياري	0.77	0.52		

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

٣- مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد التمييز التنافسي وفقاً للخبرة:

جدول (١٦)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد التمييز التنافسي وفقاً للخبرة*

مستوى المعنوية	F	من ١٠ سنوات فأكثر	من ٧ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات	أقل من ٣ سنوات	تصنيف العينة (فئات الخبرة)	أبعاد التمييز التنافسي
.033	2.941	3.77	3.80	3.70	4.21	المتوسط	الجودة المتفوقة
		0.82	0.51	0.44	0.19	الانحراف المعياري	
.003	4.650	3.54	3.47	3.41	4.18	المتوسط	الإبداع
		0.95	0.58	1.00	0.17	الانحراف المعياري	
.164	1.714	3.74	3.77	3.64	4.08	المتوسط	الكفاءة المتفوقة
		0.81	0.57	0.87	0.07	الانحراف المعياري	

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن وجود اختلافات جوهرية بين تقديرات فئات مفردات العينة وفقاً لتصنيفها على أساس الخبرة حول بُعدي: الجودة المتفوقة، والإبداع، وكانت التقديرات الأعلى لهما عند الفئة صاحبة الأقل خبرة (أقل من ٣ سنوات) حيث بلغ متوسط التقدير لهما بواقع ٤.٢١، ٤.١٨ على التوالي، وجاءت أقل التقديرات لهما عند فئة (من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات) حيث بلغت قيمتهما ٣.٧٠، ٣.٤١ على التوالي. في حين لم تكن هناك فروق جوهرية حول بُعد الكفاءة المتفوقة.

٤- مدى وجود فروق جوهرية بين تقديرات أبعاد التمييز التنافسي وفقاً للسن:

جدول (١٧)

مدى وجود اختلافات جوهرية بين فئات العينة لأبعاد التمييز التنافسي وفقاً للسن*

مستوى المعنوية	F	٥٥ سنة فأكثر	من ٤٥ إلى ٥٥ سنة	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	أقل من ٣٥ سنة	تصنيف العينة (فئات السن)	أبعاد التمييز التنافسي
.000	7.322	4.27	3.79	3.68	4.00	المتوسط	الجودة المتفوقة
		1.07	0.72	0.47	0.00	الانحراف المعياري	
.000	7.585	4.13	3.48	3.45	4.00	المتوسط	الإبداع
		1.03	0.99	0.51	0.00	الانحراف المعياري	
.002	5.124	4.17	3.71	3.70	4.14	المتوسط	الكفاءة المتفوقة
		0.92	0.84	0.50	0.00	الانحراف المعياري	

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين تقديرات فئات مفردات العينة وفقاً لتصنيفها بالسن حول الأبعاد الثلاثة للتمييز التنافسي، وقد جاءت التقديرات الأعلى لتلك الأبعاد مع الفئة كبيرة السن (٥٥ سنة فأكثر) حيث بلغت قيمتها: ٤.٢٧، ٤.١٣، ٤.١٧ لأبعاد الجودة المتفوقة، والإبداع، والكفاءة المتفوقة على التوالي، وجاءت التقديرات الأصغر مع الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة) حيث بلغت قيمة التقدير 3.68، 3.45، 3.70 لتلك الأبعاد بذات الترتيب.

الفرض الثالث:

"يوجد تأثير جوهري لرأس المال الفكري على أبعاد المزايا التنافسية في الجامعات السعودية".

ويتم بحث هذا الفرض من خلال ثلاثة فروض فرعية لمعرفة أبعاد رأس المال الفكري المؤثرة جوهرياً على كل من أبعاد الميزة التنافسية، وذلك كما يلي:

١ - بحث العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والجودة المتفوقة:

يتضح من جدول (١٨) أن أبعاد رأس المال الفكري الأكثر تأثيراً على الجودة المتفوقة الأبعاد الأربعة لرأس المال الفكري بالترتيب: (العلاقاتي، والبشري، والتنظيمي، والمعلوماتي)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لهم مع الجودة المتفوقة ٠.٨٧٨، وأصبحت القدرة التفسيرية للنموذج من واقع معامل التحديد المعدل ٧٦.٨%، وكانت مستوى المعنوية أقل من ١%.

جدول (١٨)

العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والجودة المتفوقة*

النموذج	المتغيرات الداخلة	R	R ²	Adjusted R2	الخطأ المعياري للتقدير	F	Sig.
1	بُعد رأس المال العلاقاتي	0.807	0.651	0.650	0.401	719.3	.000
2	بُعد رأس المال: (العلاقاتي، والبشري)	0.853	0.727	0.726	0.355	511.5	.000
3	أبعاد رأس المال: (العلاقاتي، والبشري، والتنظيمي)	0.875	0.765	0.763	0.330	415.3	.000
4	أبعاد رأس المال: (العلاقاتي، والبشري، والتنظيمي، والمعلوماتي)	0.878	0.771	0.768	0.336	320.8	.000

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

٢ - بحث العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والإبداع:

جدول (١٩)

العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والإبداع*

النموذج	المتغيرات الداخلة	R	R ²	Adjusted R2	الخطأ المعياري للتقدير	F	Sig.
1	بُعد رأس المال العلاقتي	0.912	0.831	0.830	0.347	1892.2	.000
2	بُعد رأس المال: (العلاقتي، والبشري)	0.932	0.868	0.868	0.307	1264.8	.000
3	أبعاد رأس المال: (العلاقتي، والبشري، والمعلوماتي)	0.935	0.874	0.873	0.301	882.8	.000

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد رأس المال الفكري الأكثر تأثيراً على الإبداع ثلاث من أبعاد رأس المال وهي بالترتيب: (العلاقتي، والبشري، والمعلوماتي)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لهم مع الجودة المتفوقة ٠.٩٣٥، وأصبحت القدرة التفسيرية للنموذج من واقع معامل التحديد المعدل ٨٧.٣%، وكانت مستوى المعنوية أقل من ١%.

٣ - بحث العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والكفاءة المتفوقة:

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد رأس المال الفكري الأكثر تأثيراً على الكفاءة المتفوقة حلت الأبعاد الأربعة لرأس المال الفكري بالترتيب: (العلاقتي، والمعلوماتي، والتنظيمي، والبشري)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لهم مع الجودة المتفوقة ٠.٩٠٣، وأصبحت القدرة التفسيرية للنموذج من واقع معامل التحديد المعدل ٨١.٤%، وكانت مستوى المعنوية أقل من ١%.

جدول (٢٠)
العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والكفاءة المتفوقة*

النموذج	المتغيرات الداخلة	R	R ²	Adjusted R2	الخطأ المعياري للتقدير	F	Sig.
1	بُعد رأس المال العلاقتي	0.863	0.745	0.744	0.369	1124.1	.000
2	بُعد رأس المال: (العلاقتي، والمعلوماتي)	0.892	0.795	0.794	0.331	745.3	.000
3	أبعاد رأس المال: (العلاقتي، والمعلوماتي، والتنظيمي)	0.900	0.809	0.808	0.320	542.3	.000
4	أبعاد رأس المال: (العلاقتي، والمعلوماتي، والتنظيمي، والبشري)	0.903	0.816	0.814	0.315	422.5	.000

*من إعداد الباحث وفقاً لنتائج تحليل الاحصائي

التوصيات:

من خلال نتائج البحث العامة والتي أشارت الى انخفاض بعض متغيرات الدراسة والتي تسببت في انخفاض بعض أبعاد رأس المال الفكري، فضلاً عن كونها مؤثرة في أبعاد التمييز التنافسي، لذلك يتم التوصية بما يلي:

- 1- زيادة الاهتمام برأس المال الفكري بالجامعات السعودية، وتطويره لتحقيق مستويات عالية من التميز في البيئة الأكاديمية لتواكب التغييرات المتسارعة.
- 2- العمل على تطوير معايير المفاضلة في شغل الوظائف الأكثر أهمية بالجامعة، والمفاضلة بين المرشحين وفقاً لمعايير الكفاءة.
- 3- الاهتمام بإصدارات الجامعة من مجلة دورية، والنشر العلمي، والكتب، والمؤتمرات، والمقررات الإلكترونية بما يميزها عن غيرها من الجامعات،

- واتخاذ خطوات بهدف تأسيس آلية وتفعيلها، والعمل على شراء حقوق النشر من أعضاء هيئة التدريس لديها.
- ٤- تحديث نظام معلومات الموارد البشرية ليميز بالدقة والحدثة مقارنة بالجامعات المنافسة.
- ٥- العمل على امتلاك الجامعة لقدرات عالية تساعد على سرعة الاستجابة لتعديل وتحسين خدماتها وفقاً لحاجات العملاء، وتهتم بأراء المستفيدين ومقترحاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة إليهم.
- ٦- تحسين قواعد البيانات ونظم المعلومات المستخدمة في الجامعة لتساهم في تحسين العملية التعليمية والبحث العلمي بما يميزها عن نظرائها.
- ٧- العمل على نشر الإنجازات المتميزة لمنسوبي الجامعة.
- ٨- الاهتمام بأراء العملاء ومقترحاتهم وتفضيلاتهم في تقديم خدمات جديدة، وإجراء تحسينات على الخدمات المقدمة.
- ٩- إجراء الجامعة بعض التغييرات الإبداعية في الهياكل التنظيمية، وأن يتم تصميم الوظائف بما يساهم في انجاز المهام والأنشطة بأقل تكاليف ممكنة.
- ١٠- مراعاة الفروقات بين فئات منسوبي الجامعات عند تفعيل المبادرات التحسينية وفقاً لما تتميز به كل فئة عن غيرها.
- ١١- إعادة تطبيق دراسات مشابهة لهذه الدراسة بالتطبيق على فئات أخرى داخل منظومة التعليم العالي، وكذلك منظومة التعليم بصفة عامة، وإجراء المزيد من بحوث نوعية تستهدف تحديد متغيرات مؤثرة في تحقيق التميز التنافسي بخلاف رأس المال الفكري.

المراجع:

المراجع العربية:

- ١- البدراني، إيمان عبد محمد أحمد (٢٠١٧)، "استراتيجية المحيط الأزرق كوسيلة لتحقيق التميز التنافسي: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات بالموصل". مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد س٤٠، ع١١٠، ص ١٧٣ - ١٩٩.
- ٢- البرناط، أمال على محمد (٢٠١٦)، "الثقافة الأخلاقية ودورها في أحداث التميز التنافسي في البنوك الليبية". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية مج٧، ع٣٤٩ - ٣٨٠.
- ٣- الجبوري، على جاسم عبيد، خنساء عبد العادل موسى، وعبد الكريم هادي شعبان (٢٠١٨)، "عمليات إدارة المعرفة ومدى تأثيرها في بناء رأس المال الفكري: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة". مجلة الكلية الإسلامية الجامعة: الجامعة الإسلامية ٤٧٤، ص ٩٣ - ١٣٢.
- ٤- حافظ، حازم محمد عبد الفتاح (٢٠١٧)، "أثر استراتيجية قيادة التكلفة التنافسية على الوصول إلى مرتبة التميز التنافسي". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية مج٨، ع١٤٢ - ٥٦٦.
- ٥- حسن، تغريد سعيد، وأشرف هاني حرز. "استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الإيواء (٢٠١٨)، مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد س٤١، ع١١٤٤، ص ٣٤١ - ٣٥٩.
- ٦- حسين، مظفر أحمد، وأحمد عبد الله دانوك (٢٠١٧)، "دور القدرات الجوهرية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في معمل إسمنت كركوك". مجلة الإدارة والاقتصاد: الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد س٤٠، ع١١١٤: ١٧٦ - ١٩٤.
- ٧- درغام، ماهر موسى حامد، ونهلة محمد الفراء (٢٠١٨)، "العلاقة بين تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (BSC) وتعزيز الميزة التنافسية للبنوك الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا مج٢٦، ع٢٤: ٣٣ - ٦٦.

- ٨- السعيد، هاني محمد (٢٠٠٦)، "رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية تجارة الإسماعيلية، جامعة قناة السويس.
- ٩- شارلز هل وجاريت جونز، تعريب ومراجعة: عبد المتعال، محمد سيد أحمد وبسيوني، إسماعيل علي (٢٠١١)، "الإدارة الاستراتيجية مدخل متكامل"، دار المريخ للنشر، الرياض - القاهرة، ص ٣١-٣٢.
- ١٠- شرف، إبراهيم أحمد إبراهيم (٢٠١٨)، "أثر مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية". الفكر المحاسبي: جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة مج ٢٢، ع ٣٤: ١٠ - ٨١.
- ١١- صالح، رضا إبراهيم (٢٠٠٩)، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاعات الحكومية. الرياض.
- ١٢- صالح، مفتاح، ورزقي محمد (٢٠١٨)، "أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي لمنظمات الأعمال: دراسة حالة مجمع صيدال خلال الفترة ٢٠٠٢ - ٢٠١٤". مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة مج ١١، ملحق: ٤١٧ - ٤٢٩.
- ١٣- صولح، سماح ومحبوب، مراد (٢٠١٠)، "الرأس المال البشري وصناعة الكفاءات الريادية"، ورقة علمية مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر (الريادية في مجتمع المعرفة)، الأردن: جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ٢٦-٢٩.
- ١٤- عبدالعال، عنتر محمد أحمد (٢٠١٧)، "تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الاستراتيجي". مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: جامعة عين شمس - كلية التربية مج ٤١، ع ٤٤، ص ١٧٨ - ٢٧٥.
- ١٥- علي، نهى جمال محمود (٢٠١٨)، "قياس تأثير إدارة رأس المال الفكري على تدعيم الميزة التنافسية للوحدات الاقتصادية: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي، "الفكر المحاسبي: جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة مج ٢٢، ع ٣٤، ص ٣١٦ - ٣٣٩.
- ١٦- محمد، محمد الحسن شريف، وباكرب مبارك عثمان الشيخ (٢٠١٨)، "أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا مج ٢٦، ع ٣٠: ٣٤ - ٥٦.

- ١٧- مسلم، عبد القادر أحمد (٢٠١٨)، "دور الإعلان الإلكتروني في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة كلية فلسطين التقنية." الجنان: جامعة الجنان - مركز البحث العلمي ع ١١: ٢٦٥ - ٣٠١.
- ١٨- هاشم، رضا محمد حسن (٢٠١٧)، "إستراتيجيات ومتطلبات تحقيق ميزة تنافسية بجامعة الدمام من وجهة نظر القيادات العليا بالجامعة." مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية مج ٢٤، ع ١٠٦، ص ٤٠٣ - ٤٧٤.

المراجع الاجنبية:

- 1- Attiany, Murad Salim (2014), Competitive Advantage Through benchmarking: Field Study of Industrial Companies Listed in Amman Stock Exchange. Journal of Business Studies Quarterly. 5, " 4": 41-51.
- 2- Audrey, Bollenger and Smith, Robert (2001), Managing Organizational Knowledge's Strategic asset, Journal of Knowledge Management, vol. 5, No. 1.
- 3- Bolivar, J. M. & Chrispeels, J. H. (2011), Enhancing parent leadership through building social and intellectual capita I. American Educational Research Journal, 48(1), 4-38. file:///C:/Users/acer/Desktop/b1434-1435-6-2.html
- 4- Gannon, C., Lynch, P., & Harrinton, D., (2008), "Study: Managing intellectual capital for sustained competitive advantage in the Irish tourism industry", Waterford Institute of Technology (WIT), Tourism and Hospitality Research in Ireland Conference (THRIC),16th -17th June 2009, DIT.
- 5- Jain, R. K., & Dhar, U. (2010), Intellectual capital: A Study of Indian Business School. Productivity, 51 (2), 125-134.
- 6- Khalique, Muhammad; Bontis, Nick; Bin Shaari, Jamal Abdul Nassir ؛ and Muhammad Isa, Abu Hassan (2015), Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan, Journal of Intellectual Capital. Vol.16, No.1, pp.224-832

- 7- Kotler, P. and Amstrong, G., (1995), "Principles of Marketing", United States of America, Prentice-Hall International, Inc.
- 8- Liu, Jiwei & Huang, Jinying (2009), Research on Enterprise International Competitive Advantage Sustainability, International Journal of Business and Management, Vol.4, No. 2, February.
- 9- Memon, M., Mangi, R., Rohra, C., (2009) Study: "Human capital a source of competitive advantage: Ideas for strategic leadership", Australian Journal of Basic & Applied Sciences, Vol. (3), No. (4).
- 10- Mitchell, H., J., (2010), Study: "A model for managing Intellectual capital to generate wealth", A thesis of Doctor of philosophy in Business, New Zealand, Massey University.
- 11- Porter, I. Micheal (2006), What is strategy? Harvard Business Review' Nov-Dec, Vol. 6., No. 1.
- 12- Progoulaki, M., and Theotokas, I. (2010). Human resource management and competitive advantage: An application of resource-based view in the shipping industry, Marine Policy 34, 575–582.
- 13- Sekrelgu, Y. (2013), "Management Green transport Activity and its impact on the excellence in the Turkish organizations", Journal of Business Management, Vol. 8, No. 5.
- 14- Shahzad, K., & Bashir, S., and Ramay, M. (2008), Impact of Human Resource Practices on Perceived Performance of University Teachers in Pakistan, International Review of Business Research papers, 4, "2": 302-315.
- 15- Sharabati, A. A. et al (2010), Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordon, Journal of Management Decision, Vol. 48, No. 1.
- 16- Suciu, M. C., Picioruş, L. & Imbrişcă, C. I. (2012), Intellectual Capital, trust, cultural traits and reputation in the Romanian education system. The Electronic Journal of Knowledge Management. 10 (3), 223-235.
- 17- Suhong, L., Ragu-Nathan, B., and Ragu-Nathan, T. (2006), The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance, The International Journal of management science, 34, 107 – 124.