



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

تصدر أربع مرات في العام خلال الأشهر:

(مارس، يونيو، سبتمبر، ديسمبر)

العدد الثامن عشر - الجزء الثاني

ذو القعدة 1445 هـ - يونيو 2024 م

معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

iujournal4@iu.edu.sa





الجامعة الإسلامية بمكة المكرمة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة
للجامعة الإسلامية



قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأصالة والجدية والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من أطروحة الدكتوراه أو الماجستير سواء بنظام الرسالة أو المشروع البحثي أو المقررات.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث التربوية (25%)، وفي غيرها من التخصصات الاجتماعية لا تتجاوز (40%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السابع، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وطلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

أن يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



الهيئة الاستشارية :

معالي أ.د : محمد بن عبدالله آل ناجي

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي أ.د : سعيد بن عمر آل عمر

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

معالي د : حسام بن عبدالوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

أ. د : سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

أ. د : خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

أ. د : عبدالله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



هيئة التحرير:

رئيس التحرير :

أ.د : عبدالرحمن بن علي الجهني

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

مدير التحرير :

أ.د : محمد بن جزاء بجاد الحربي

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أعضاء التحرير:

معالي أ.د : راتب بن سلامة السعود

وزير التعليم العالي الأردني سابقا
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د : محمد بن إبراهيم الدغيري

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

أ.د : علي بن حسن الأحمدي

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

أ.د. أحمد بن محمد النشوان

أستاذ المناهج وتطوير العلوم بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أ.د. صبحي بن سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس بجامعة أم القرى

أ.د. حمدي أحمد بن عبدالعزيز أحمد

عميد كلية التعليم الإلكتروني
وأستاذ المناهج وتصميم التعليم بجامعة حمدان الذكية بدبي

أ.د. أشرف بن محمد عبد الحميد

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية بجامعة الزقازيق بمصر

د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

د. منصور بن سعد فرغل

أستاذ الإدارة التربوية المشارك بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة

الإخراج والتنفيذ الفني:

م. محمد بن حسن الشريف

التسيق العلمي:

أ. محمد بن سعد الشال

سكرتارية التحرير:

أ. أحمد شفاق بن حامد

أ. علي بن صلاح المجبري

أ. أسامة بن خالد القماطي



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

فهرس المحتويات : *

م	عنوان البحث	الصفحة
1	ممارسة الريادة الإستراتيجية في جامعة أم القرى ومعوقاتنا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس د. نسرین بنت علي الزهراني	11
2	الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود د. عبد العزيز بن سالم ثقل الدوسري	61
3	فاعلية بيئة تدريب كفيّة قائمة على الذكاء الاصطناعي لتنمية المهارات التقنية اللازمة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة لدى طالبات الدراسات العليا د. سحر بنت محمد سعد الشواف	107
4	دورٌ روحانيٌّ مكان العمل في العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والانغراز الوظيفي: دراسة ميدانية د. سناء بنت مصطفى محمد محمد	161
5	تصور مقترح قائم على نظرية الذكاء الناجح لتنمية مهارات التفكير التصميمي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمحافظة الزلفي د. ناصر بن عثمان بن راشد العثمان	209
6	تقييم برنامج الاستثمار الأمثل للكوادر التعليمية " التربية الخاصة عام" وعلاقته بكفايات المعلمين وتطويرهم المهني من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة الملتحقين به د. حاتم بن حمدي بن حميد الفريقيري / د. سارة بنت عبد العزيز بن عمار	261
7	منظومة القيم التربوية ذات الأولوية المستقبلية في شخصية الطالب الجامعي في ضوء التربية الإسلامية د. عوض بن عبد الله مسفر المنكاع	297
8	متطلبات تطوير الإدارة الإلكترونية في إدارة تعليم الخرج من وجهة نظر المشرفات التربويات د. ندى بنت خالد حمد السيارى	345
9	التحليل المكاني لكفاءة توزيع المسطحات الخضراء بمدينة الرياض في الفترة 2003- 2023م "دراسة في التخطيط الحضري" د. تغريد بنت حمدي ضويغن الجهني	389
10	مشاكل طرق التجارة والحج وأثرها على التموين الغذائي في مكة خلال القرنين الرابع والخامس الهجريين/ العاشر والحادي عشر الميلاديين د. مريم بنت عبد اللطيف النعيم	437

* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



**الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في
تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الملك سعود**

**The Academic Role of Faculty Members in
Enhancing the Competitiveness of Saudi
Universities: Perspectives from Faculty
Members at King Saud University**

إعداد

د. عبد العزيز بن سالم ثقل الدوسري

أستاذ السياسات والأصول التربوية المشارك

قسم السياسات التربوية - كلية التربية - جامعة الملك سعود

Dr. Abdulaziz bin Salem Thaqal Aldossari

Associate Professor of Policies and Foundation of Education

Department of Educational Policies - College of Education

King Saud University

Email: aaldossri@ksu.edu.sa

DOI:10.36046/2162-000-018-012

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من خلال دراسة الواقع والتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تحقيق القدرة التنافسية، والتعرف على أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيري الجنس ونوع الكلية. ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي المسحي باستخدام أداة الاستبانة المكونة من (٣٠) عبارة موزعة على ثلاث محاور لعينة قوامها (٣٧٨) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود (رجال ونساء). وأسفرت النتائج إلى تحقيق محور واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية ومحور التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية على موافقة بدرجة عالية (موافق). كما حقق محور الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية على درجة موافق بشدة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور واقع دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية تعزى لصالح الإناث، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية لصالح الذكور. وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات من أهمها: إنشاء المراكز التدريبية المتخصصة، واستقطاب الكفاءات الأكاديمية المتميزة، وتقليل الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لتوفير الوقت الكافي لهم للتطوير الأكاديمي، وتوفير البرمجيات والتقنيات الحديثة وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها.

الكلمات المفتاحية: التنافسية، الدور الأكاديمي، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات.

Abstract

The study aimed to identify the academic role of faculty members in enhancing the Saudi universities' competitiveness by studying the reality and challenges facing faculty members in achieving the competitiveness, and to identify the important procedures to enhance the academic role of faculty members in achieving the universities' competitiveness. Also, the study aimed to reveal the statistically significant differences for the variables sex and college. The descriptive questionnaire was used, consisting of (30) items (three scales); and the sample was (378) faculty members at King Saud University. The results reached that the scale of the reality of the academic role and the scale of challenges that limit the role of faculty members in enhancing competitiveness obtained an (agree) average. The proposed procedures to enhance the academic role of the faculty members in enhancing the universities' competitiveness got (strongly agree). The study also found that there are statistically significant differences for the reality of the academic role of the faculty members in enhancing competitiveness attributed to the females, and there are statistically significant differences in the scales of challenges that weaken the academic role of faculty members in enhancing competitiveness in favor of males. The study's recommendations included: the establishment of specialized training centers, attracting distinguished faculty members, reducing the teaching burdens of faculty members to save enough time for academic development, and providing modern technologies and training faculty members to use them.

Keywords: Competitiveness, Academic Role, Faculty Members, Universities.

المقدمة

تلعب الجامعات دور أساسي في عملية التنمية والتطور، حيث إنها تمثل أرفع فئات المؤسسات الاجتماعية التي يناط بها توفير ما يحتاجه المجتمع وعمليات التنمية فيه من متخصصين في مختلف مجالات التنمية، وهي تمثل المراكز الأساسية للبحوث العلمية والتطبيقية التي بدونها يصعب إحداث أي تقدم معرفي أو اقتصادي أو اجتماعي حقيقي، إضافة إلى ذلك فإن الجامعات تسهم في التنمية الشاملة بما تُقدم لمجتمعاتها من إمكانات وخبرات للتعليم والتدريب المستمر (أبو عيادة، ٢٠٢١).

كما أن دور الجامعات لا يقتصر على مجال التدريس والبحث العلمي فحسب، بل يمتد دورها ليشمل المجتمع وإعداد قيادات وكوادر جديدة (محمد، ٢٠٠٧). ولكي تقوم الجامعة بدورها أفضل في خدمة المجتمع لا بد للجامعة أن تضع استراتيجيات واضحة المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع والتفكير في البرامج التي تُقدمها من خلال الأقسام المختلفة، وهذا يقودنا إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات وتنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير وتبديل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بشكل متسارع (الصقر وعسيري، ٢٠٢٣).

ونظراً لصلة الجامعات الوثيقة بالتنمية فإن ذلك يفرض عليها التطوير في بنيتها ووظائفها وبرامجها وبحوثها بحيث تتناسب مع التغيرات التي تحدث على المستوى العالمي والمحلي. ومن هنا بدأت المؤسسات الجامعية تتسابق على تحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها مُعتمدةً على الكفاءات البشرية المؤهلة لديها باعتبار ذلك من مصادر القوة، فمؤسسات التعليم العالي بأشكالها المختلفة تهدف إلى تحقيق التميز لكي تحتل مكانة ريادية، الذي تضمن استمراريتها وديمومتها (Parakhina et al., 2017). فقد عرف الشثري (٢٠١٦) القدرة التنافسية للجامعات على أنها "الجامعات التي تستطيع الحفاظ على استمرارية تحسين جودتها التعليمية عبر الزمن، أو زيادة الطلب عليها، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع قيم التنافسية ومؤشراتها لهذه الجامعات، ومن ثم حصولها على مراكز متقدمة في الترتيب العالمي للجامعات والمؤسسات الأكاديمية والبحثية."

وبعد توسع نطاق العولمة وتدويل التعليم أصبحت القدرة التنافسية في العلوم والتكنولوجيا أمراً حاسماً في تحديد مصير التنمية المستدامة للدول مما زاد العبء على الجامعات كونها الركيزة الأساسية للتحوّل الوطني والتقدم، حيث إنها تُعد مهد العلم والتكنولوجيا القائم على الابتكار المعرفي، والاتصال بالمعارف، والابتكار التقني، وقاعدة تدريب الموظفين الرفيع المستوى لتحقيق هذه التنمية المستدامة. كما أن التحوّل المستمر في النظم الاقتصادية والاجتماعية وضع الجامعات بشكل مباشر في منافسة شرسة مع الجامعات العالمية، والذي زاد الحاجة لتحفيز هذه الجامعات على تبني استراتيجيات جديدة تعزز من قدرتها التنافسية مع الجامعات الدولية المرموقة. ومن هنا لجأت معظم الجامعات العالية المستوى إلى تعزيز استراتيجيات تنهض بها للارتقاء في قدرتها التنافسية وتحسن كفاءاتها البشرية ومخرجاتها (Parakhina et al., 2017).

ولكي تستطيع مؤسسات التعليم العالي أن تُنافس عالمياً بكفاءة فإنها تحتاج أن تتميز في خدماتها. فقد أكد كريستك (Krstić, 2021) أن مؤسسات التعليم العالي اليوم تعمل في بيئة من خصائصها التغير السريع، وتُعد المنافسة الشرسة التي تواجهها الجامعات سواءً على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي من الدوافع الرئيسية للأخذ باستراتيجيات جامعية متميزة، فكلما زادت حدة المنافسة، أصبح من الضروري لمؤسسات التعليم العالي أن تميز خدماتها ومنتجاتها بهدف تدعيم مركزها التنافسي.

وتشير الدراسات إلى أن نظام الجودة في التعليم الجامعي من أهم العوامل المساهمة في تعزيز القدرة التنافسية، حيث يعمل على تطوير جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي على مستوى الجامعة، وبالتالي يساعد على إحداث تغيير متكامل يُسهل رفع الكفاءة بشكل عام (غالب وعالم، ٢٠٠٨).

ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يمثلون ركناً أساسياً في النظام الجامعي، حيث إنهم أحد المدخلات الأساسية في التعليم الجامعي، وحلقة الوصل بين المدخلات التعليمية والمتمثلة بالإدارة العليا وما تمثله من فلسفة الجامعة وأهدافها وبرامجها من جانب، والمخرجات المطلوبة المتمثلة من الطالب من جهة أخرى. فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن وجود أعضاء هيئة تدريس متميزين في الجامعات ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية (Belov, 2018).

ونظراً لاختلاف الاستراتيجيات للجامعات من دولة إلى أخرى، فقد أصبح تحقيق القدرة التنافسية وفق الجودة والاعتماد الدولي ليس بالأمر السهل. ومن هنا باتت الجامعات السعودية ساعية وراء تنمية قدرات الكادر الأكاديمي، والذي يؤكد الحاجة إلى توفر الكفايات الأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس على مستوى المعارف والقدرات والمهارات والتي بدورها تساهم في رفع مستوى الجامعات ومخرجاتها مما يعزز قدرتها التنافسية عالمياً (الصالح، ٢٠١٢). ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة:

تشهد المؤسسات التعليمية وخصوصاً الجامعات تحديات جديدة مثل: ضرورة تحقيق معايير الجودة، والاعتماد الأكاديمي، وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستويات العالمية، وغير ذلك من التحديات، وهذا يضع الجامعات السعودية في منافسة شديدة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

وما لا شك فيه بأن عملية بناء القدرة التنافسية لأي مؤسسة حكومية تمر بالعديد من التحديات التي تحد من قدرتها على التقدم والإنتاجية بما يتواءم مع الرؤى المستقبلية، وقد تعود هذه التحديات إلى عوامل مادية أو تنظيمية (الصالح، ٢٠١٢). فعلى الصعيد المادي، تتميز الجامعات السعودية بوفرة موارد مالية مستقرة ومضمونة (ومتزايدة) من خلال الدعم الحكومي، وكذلك جاهزية بنية تحتية جيدة ومناسبة لطبيعة التعليم الجامعي، فقد أشارت إحصاءات وزارة التعليم (٢٠٢٢) إلى أن المملكة احتلت المركز الثالث في مؤشر إجمالي الإنفاق على التعليم، بحسب تقرير التنافسية العالمي لعام ٢٠٢٢م، حيث وصل إجمالي ميزانية وزارة التعليم للعام المالي المنقضي ما يزيد على ١٨٥ مليار ريال، بما يشكل ١٩,٤٪ من مخصصات القطاعات في ميزانية الحكومة في العام نفسه.

ولكن لازالت تعاني مؤسسات التعليم العالي من حصار قد فرضته على نفسها منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي حيث إنها لا تزال تبني الهيكل التنظيمي، والذي بدوره انعكس سلباً على نظام الجودة في التعليم الجامعي. كما أنه أصبح عائق كبير في تعزيز القدرة

التنافسية لهذه الجامعات بما يتواءم مع تغييرات ومتطلبات الحياة (الصالح، ٢٠١٢؛ الصقر وعسيري، ٢٠٢٣)، فبالرغم من تشابه السياسة التعليمية والاستراتيجيات على مستوى الجامعات السعودية، لم تدخل إلا أربع جامعات سعودية ضمن أفضل ٤٠٠ جامعة حسب التصنيف الدولي الأمريكي (U.S. News and World Report) لعام ٢٠٢٣ حيث جاءت جامعة الملك عبد العزيز في المرتبة ٦٥، تلتها جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمرتبة ٩٥، ثم جامعة الملك سعود في المرتبة ٢١٣، وفي الأخير جامعة الملك فهد للبترول والمعادن في المرتبة ٤٠٠.

أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية جودة نظام التعليم والكوادر التعليمية في تحقيق القدرة التنافسية. ويؤكد إبراهيم (٢٠٠٣) أن هناك دراسة قام بها أحد الباحثين في الدول المتقدمة توصلت إلى أن فاعلية وجودة النظام التعليمي تتوقف بالدرجة الأولى على معلميه. كما ذكر أبو عاصي (٢٠٢٢) أن دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات دور متجدد بصفة مستمرة، مما دفع العديد من الجامعات العالمية إلى التركيز على التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

ومما لا شك فيه أن ضعف القدرة التنافسية للجامعات يحد من إنتاجها المعرفي وينأى بها عن اللحاق بالجامعات العالمية والحصول على مستويات مرضية في السلام العالمية للجامعات، مما ينعكس تأثيره على جودة المخرجات التعليمية، وتأمين حاجات الاقتصاد والمجتمع والتنمية. فالهدف التي تقوم عليه الجامعات العالمية هو الاستثمار في الرأس المال البشري وإعداد أفراد مؤهلين لسوق العمل من خلال امتلاكهم مخزون من المعرفة والعادات والسمات الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك الإبداع المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية (دمنهوري، ٢٠١٣).

ففي عصر التقدم المعرفي والتقني لم تعد المنافسة بين الجامعات على المستوى المحلي فقط، بل امتد ذلك إلى المستوى العالمي، والذي يؤكد من تحول معايير جودة الأداء من معايير محلية إلى معايير عالمية، وكذلك تحول سياسات الجامعات واستراتيجياتها من الطرق التقليدية إلى سياسات تعزز قيم التنافسية ومؤشراتها (Krstić, 2021).

ومن هنا أصبحت الجامعات في حاجة لتبني استراتيجيات ذات معايير عالمية، حيث إن هذه الاستراتيجيات يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الكوادر التعليمية المؤهلة، والمستوى النوعي للخريجين،

والبحث العلمي، والثورة التكنولوجية، والاستشارات والمشروعات العلمية، والبرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع، والكتب والمؤلفات العلمية الموجهة لخدمة المجتمع، والمؤتمرات والندوات، والبرامج المشتركة مع الجامعات الدولية من خلال توأمة هذه البرامج وتدويلها. (العامري، ١٤٣٤هـ). ومن هنا ركزت الدراسة على الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

أسئلة الدراسة:

نظراً لأهمية الجامعات السعودية ودورها في تعزيز التحول الوطني وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي "ما الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، ويتفرع من هذا السؤال عدد من الأسئلة وهي كالآتي:

١- ما واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

٢- ما التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

٣- ماهي أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وذلك من خلال:

١- التعرف على واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

- ٢-الكشف عن التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.
 - ٣-التعرف على أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية.
- أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال ما يلي:

١. تتزامن الدراسة مع مستهدفات رؤية المملكة (٢٠٣٠) والتي من أهم أهدافها إصلاح التعليم الجامعي وتطويره، وأن ترتقي معظم الجامعات السعودية إلى تصنيفات علمية عالية.
 ٢. إثراء البحث العلمي ومدخل لإجراء بحوث أخرى تتناول مفهوم القدرة التنافسية بالتعليم الجامعي وتحقيقها والرفع من مستوياتها.
 ٣. قد تساعد نتائج الدراسة صانعي القرار في الجامعات من خلال تسليط الضوء على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية في التعليم الجامعي.
- أما الأهمية التطبيقية فتمثل في الآتي:
١. يمكن أن تكون هذه الدراسة دليل ومرشد للجامعات لتحسين تصنيفاتها العالمية من خلال تطوير كوادرها الأكاديمية.
 ٢. من المؤمل أن تساعد نتائج الدراسة واضعي السياسات التعليمية في الجامعات على تحديد نقاط الضعف والمعوقات التي تواجهها الجامعات من ناحية إعداد واستقطاب الكوادر التعليمية المتميزة ذات الكفاءة، وتحديد أفضل الطرق والممارسات من خلال أداء أفضل الجامعات في العالم.
 ٣. من الممكن أن تساهم نتائج الدراسة على تبصير صانعي القرار في الجامعات على تحديد بعض السبل التي تساهم في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية.

الحدود الزمانية: سوف يتم تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة في شكلها النهائي خلال الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي (٢٠٢٢).

الحدود البشرية والمكانية: عينة قوامها (٣٧٨) عضواً وعضوة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود ممن هم على رتبة أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ.

مصطلحات الدراسة:

عضو هيئة التدريس (Faculty Member): يطلق هذا المسمى على كل من يكون عمله الأساسي في الجامعات هو التدريس أو البحث العلمي، سواءً كان عمله كلياً أو جزئياً.

التعريف الإجرائي: يقصد بعضو هيئة التدريس الأستاذ الجامعي الحاصل على درجة دكتوراه أو ما يعادلها من المصنفين على وظيفة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ دكتور)، وممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي كأعمال أساسية في الجامعات.

الدور الأكاديمي (Academic Role): هو ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته، أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع.

التعريف الإجرائي: يقصد به الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس داخل الجامعة تجاه الطلبة (تدريس، وتقويم، وإرشاد، وإشراف، إعداد المواد التعليمية)، وتجاه المؤسسة التعليمية (العمليات الإدارية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ورسم السياسات، وتخطيط البرامج والخطط، والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة)، وتجاه نفسه (رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث والتأليف، والمشاركة في المؤتمرات والدورات التدريبية).

القدرة التنافسية للجامعات (Universities' Competitiveness): تعرف القدرة التنافسية للجامعات على أنها تمكن الجامعات من تحقيق معايير الجودة العالمية على المستوى الأكاديمي

والبحثي، مما يؤثر إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يؤهلهم لتحقيق معايير ومزايا التنافسية على المستوى العالمي (مصطفى، ٢٠٠٣).
وتعرف الدراسة الحالية القدرة التنافسية للجامعات إجرائياً على أنها: قدرة الجامعات السعودية على المنافسة العالمية من خلال تبني أفضل الاستراتيجيات، والممارسات العالمية، والتقنيات الحديثة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس في الارتقاء بالجامعات السعودية، والذي بدوره يسهم في زيادة كفاءتها الداخلية وزيادة الطلب عليها وتحسين أدائها ومخرجاتها بما يحقق أهدافها المحلية والعالمية، ويضعها في أفضل الترتيبات في التصنيفات العالمية للجامعات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

القدرة التنافسية:

يعتبر مصطلح القدرة التنافسية من المصطلحات الشائعة في الكتابات الإدارية والاقتصادية. ويختلف مفهوم التنافسية وفقاً لاختلاف المستوى الاقتصادي، حيث أن هناك تنافسية على المستوى الكلي وهي تنافسية الدولة، وتنافسية على المستوى المتوسط وهي تنافسية القطاع الاقتصادي، وتنافسية على المستوى الجزئي وهي تنافسية المنظمات.

ونظراً لتعدد مفاهيم التنافسية على المستويات الإدارية والاقتصادية، فإنه أصبح من الصعب تحديد تعريف دقيق لها، ولكن يتفق العلماء في كلا المستويين على الهدف والغرض الرئيسي من التنافسية. فلا بد من النظر على أن مفهوم التنافسية من المفاهيم المتغيرة والديناميكية وفقاً لطبيعة المكان والسياسات والزمان. وهذا يؤكد على أن مفهوم التنافسية عام ومتعدد الأوجه وله طبيعة متعددة الأبعاد ويتمثل بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والحصول على نتائج تنمية متقدمة (الصالح، ٢٠١٢).

والقدرة التنافسية عبارة عن مجموعة من العوامل الداخلية للمنظمة التي تعزز من فاعليتها وجودتها حتى تحقق لها مكانة وموقع تنافس مُلائم، ويمكن للمنظمات زيادة قدرتها التنافسية أيضاً من خلال تفعيل الشراكات التجارية الذي توفر لها الموارد والامكانيات (مصطفى، ٢٠٠٣).

كما عرف القريشي (٢٠٠٨) القدرة التنافسية على أنها " قدرة المؤسسة على اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع" (ص. ١١).

كما نص المركز الوطني للتنافسية على أن مفهوم التنافسية بشكل واسع يتمثل في " قدرة الدولة على الاستغلال الأمثل لجميع مواردها وسياساتها ومؤسساتها، لرفع كفاية الخدمات المقدمة للأفراد وقطاع الأعمال وجودتها، بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة للدولة، وجعلها في مركز تنافسي متقدم". لذلك تركز التنافسية على ركائز أساسية كما نصها المركز الوطني للتنافسية (٢٠٢٢) وهي كالتالي:

١- الإنتاجية:

التنوع في أسلوب العمل والابتكار والاستثمار في البحث والتطوير والمهارات، وتحسين الإجراءات لرفع كفاءة الجهات الحكومية والمنشآت التجارية والعاملين بهدف إنتاج حجم أعلى من السلع والخدمات والوصول إلى العالم وتحقيق مستوى أعلى من الأرباح.

٢- الاستدامة:

المحافظة على الموارد الحكومية والطبيعية واستغلالها بالشكل الأمثل لتلبية التوجهات الاقتصادية الراهنة واستدامتها للأجيال القادمة، ويكون ذلك من خلال المبادرات البيئية والاجتماعية المدرجة ضمن استراتيجيات ونماذج تطويرية.

٣- الشمولية:

وتكون من خلال بناء سياسات تخدم نسيج المجتمع بكافة فئاته والمجتمعات المحلية، وتمكّنهم من المشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مهارات متنوّعة للسوق.

القدرة التنافسية بين الجامعات:

أثارت قوى العولمة وتحدياتها القدرة التنافسية بين الجامعات حيث جعلتها متجهة نحو السوق وفق النظرية الاقتصادية، كما أن التعليم الجامعي أصبح متبنياً السياسة الاقتصادية "العرض يسبق الطلب"، وهو الأمر الذي جعل مخطط التعليم الجامعي وواضعي سياساته يربطون عملية الإعداد المهني "كماً وكيفاً" باحتياجات سوق العمل. ولكن هذه النظرية الاقتصادية لازالت تواجه

تحديات حيث إن مجتمع المعرفة يفترض عكس قانونها وهو أن "العرض يخلق الطلب"، والذي بدوره يفرض على الجامعات أن تكون مصدرًا للإبداع والابتكار في الفكر والتقنية، كما يفرض عليها أن يكون لها رؤية استشرافية مستقبلية لمعرفة احتياجات المجتمع (أبو زعيتر، ٢٠٢٠).

وترتكز التنافسية بين الجامعات على عامودين أساسيين كما أشار لهما مصطفى (٢٠٠٣) وهي: قدرة الجامعة على التميز في مجالاتها وبرامجها الأكاديمية والحيوية، وخصائص أعضاء هيئة التدريس، وتقنيات وأوعية المعلومات والتجهيزات المادية والبحثية، ونمط الإدارة ونظم الجودة، وتقديم نظم وبرامج تأهيل وتدريب جديدة تتواءم مع المستجدات المستقبلية. والعامود الثاني هو قدرة الجامعة على جذب واستقطاب الطلاب، والدعم والتمويل من الأسواق المحلية والخارجية؛ وهذا العامود لا يتحقق إلا بتحقيق العامود الأول، حيث إن الطالب ينجذب غالباً إلى البرامج الأكاديمية المتميزة التي تؤهله لبناء حياته المهنية المستقبلية.

كما قدم الصالح (٢٠١٢) تصوراً لمجموعة من العناصر التي تعزز القدرة التنافسية للجامعات ويجعلها قادرة على تبوء مراكز أكاديمية مرموقة، ويعزز مساهمتها في رفع قدرة الاقتصاد الوطني من خلال إطار يشتمل على مكونات مساعدة وهي كالتالي:

١- المتطلبات: ويكون ذلك من خلال دعم الحكومة لتنافسية الجامعات وإعطائها حرية التنظيم عبر منح الجامعات الاستقلالية التنظيمية والإدارية والمالية، والتمويل الحكومي المستمر والدائم حتى يمكن للمؤسسات القيام بأدوارها بكفاءة، وتحقيق توقعات المجتمع من الجامعات من خلال التدريب والتأهيل المتميز، وبناء مؤسسات تهتم بالاعتماد الأكاديمي وتطبيقات الجودة.

٢- المجالات: تُكوّن الجامعات مكانة أكاديمية متميزة وداعمة لقدرتها التنافسية من خلال التركيز على مجالات التدريس، والبحث العلمي وإنتاج المعرفة، والموارد البشرية، والتقنية ونظم المعلومات.

٣- الاستراتيجيات: ويتم ذلك من خلال اختيار الجامعات لأحد الاستراتيجيات المقسمة إلى الثلاث المستويات (مستوى المنظمة، مستوى الأعمال، مستوى الوظائف) وتحليلها وفق أدوات التحليل الاستراتيجي كتحليل سوات (Swat)، وتحليل سلسلة القيمة (Value Chain)،

وتحليل القوى الخمس (Five Forces)، وبناء على هذا يتم اختيار الاستراتيجية المناسبة للمؤسسة وطبيعة عملها وقدراتها والظروف البيئية المحيطة.

٤- المزاي التنافسية: ويكون ذلك عن طريق الإيمان بجمالية التغيير في فلسفة ورؤية التعليم الجامعي، وبناء مجتمع المعرفة بما يتضمنه من تطبيقات إدارة المعرفة، والاستفادة من الأساليب والأدوات الحديثة التي ترفع من مستويات الأداء وتختصر كثيراً من التكلفة الزمنية والمالية كبنية فكرة المقارنة المرجعية (Benchmarking) وفكرة التحالفات الاستراتيجية (Strategic Alliances).

٥- القيود: وتمثل في التغلب على العقبات والصعوبات والعوامل التي تمثل قيوداً على قرارات المنظمة في التحول والتغيير والتطوير، وخصوصاً على مستوى التدخل الحكومي، والطلب الاجتماعي، والموارد والكفاءات.

٦- المؤشرات: وتكون من خلال التزام الجامعات بمعايير ومؤشرات لقياس التنافسية على مستوى الدولة، وعلى مستوى القطاع، وعلى مستوى المنظمة.

دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية:

يتمحور دور الجامعات حول ثلاث وظائف رئيسية هي: البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والتعليم، وترتبط بين هذه الوظائف علاقة دينامية تجعل منها وظائف متفاعلة يكمل كل منها الآخر. ويمثل عضو هيئة التدريس المحور الرئيسي لهذه الوظائف الثلاث حيث يسهم عضو هيئة التدريس في قيادة بثلاثة أنشطة تتمثل في التدريس، والبحث العلمي والإسهامات الفكرية، وخدمة الجامعة والمجتمع (غالب وعالم، ٢٠٠٨).

ويمثل التدريس المهمة الأكاديمية الرئيسية والأكثر شيوعاً في مؤسسات التعليم العالي والذي بدوره يسهم في تحويل المدخلات البشرية من الأشخاص العاديين إلى كفاءات ذات قدرات معينة يمكنها ممارسة دورها في خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الوطنية باختلاف أدوارها. لذلك أصبح من الضروري أن تركز عمليات التدريس والتعليم على تزويد الطلبة بمزيج من المعرفة والمهارات والسلوك، بما يتيح إعداد الخريجين لمقابلة احتياجات سوق العمل، والقدرة على المنافسة مع غيرهم من خريجي مؤسسات التعليم العالي الأخرى سواءً المحلية أو الدولية (الصالح، ٢٠١٢).

فيعتبر عضو هيئة التدريس هو المحرك الرئيسي لإدارة المعرفة والمهارات والسلوك، والذي يؤكد الحاجة إلى تنمية قدراته الذاتية والمهنية. ومن خلال العولمة وتقدم التكنولوجيا لم يعد دور الأستاذ الجامعي مناط بتقديم المحاضرة فقط، بل توسع ذلك الدور ليشمل تقنيات جديدة للتعليم تعتمد على الحاسب الآلي والوسائط المتعددة، بما في ذلك التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد. لذلك يتوجب على أعضاء هيئة التدريس التطوير من قدراتهم الذاتية تجاه أنفسهم، وأيضاً تجاه المنهج وأدوات أساليب التقويم المستخدمة للرفقي بجودة الخدمة التعليمية المقدمة والاعتماد عليها كمؤشراً للتنافس العالمي بين الجامعات (حسن، ٢٠١٤).

كما ركزت سياسات واستراتيجيات التعليم في الجامعات العالمية على تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس لمواكبة احتياجات عصر المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، كما أصبح حصول أو مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجوائز العالمية من المؤشرات لجودة التعليم داخل الجامعة. فقد اعتمدت جامعة هارفارد البحثية بالولايات المتحدة الأمريكية في استراتيجياتها إلى تقييم عضو هيئة التدريس لذاته، وخبراته، وقدرته على التفكير في سبيل تطوير مهاراته المهنية والأكاديمية، حيث كان ذلك من جوانب التميز التي مكنت الجامعة من الحفاظ على المركز الأول في التصنيف العالمي للجامعات (العباد، ٢٠١٧).

فقد أكد الصالح (٢٠١٢) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشكلون مصدر القوة للجامعات مستنداً على أن الجامعات تعتبر مؤسسات معرفية، والمعرفة تقوم في الأساس على رأس المال الفكري. وبالمثل فقد ذكر يحضة (٢٠٠٥) إلى أن الموارد البشرية يمكن أن تساهم بدرجة عالية في اكتساب المنظمة القدرة التنافسية خصوصاً إذا كانت ذات جودة عالية وذات طابع استراتيجي.

ولتعزيز تنافسية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات فقد أشار أرنجورين وماجرو (Aranguren & Magro, 2020) إلى المعارف والمهارات اللازم توافرها لدى الأعضاء الأكاديميين وهي كالتالي: التفكير الناقد والقدرة على حل المشكلات، التعامل مع تقنية المعلومات وتطبيقاتها، القدرة على التعاون والعمل الجماعي، الإبداع والابتكار، تنمية مهارات البحث لدى الطلاب، التنوع في الثقافات والاتجاهات، مهارات الاتصالات الشفهية والمكتوبة، الالتزام بأخلاقيات العمل واحترافية الأداء، والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات العامة.

الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات العربية والأجنبية موضوع القدرة التنافسية وعواملها. في هذه الدراسة تم استعراض الدراسات العربية في الأول ومن ثم الدراسات الأجنبية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

هدفت دراسة غالب وعالم (٢٠٠٨) إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والعلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي للدراسات السابقة من خلال تحليل مفهوم الجودة الشاملة ومتطلبات استخدامها بالتعليم الجامعي، ومميزاتها وأهدافها ووسائل التنمية المهنية للأكاديميين. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من خبرات ومهارات في تطوير المناهج، والبحث العلمي والاسهامات الفكرية، الاعتماد على أنسب أساليب التعليم والتقويم، استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم. كما أشارت الدراسة إلى أن كلاً من التطوير الذاتي (من خلال متابعة عضو هيئة التدريس على ما هو جديد على شبكة الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، والتنمية المهنية وحضور الدورات التدريبية)، والتطوير التشاركي (من خلال تبادل الآراء والمشورات مع زملاء المهنة، وحضور الندوات والمؤتمرات الأكاديمية) تعتبر من أهم وسائل تعزيز جودة الكوادر الأكاديمية.

وقدم الصالح (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى البحث عن تنافسية مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى وضع إطار عمل يمكن أن يوجه هذه المؤسسات للدور الجديد الذي يتحتم عليها ممارسته، واستخدمت الدراسة منهج أسلوب البحث الوثائقي للكتب والدراسات السابقة. وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي تواجه اليوم تحديات ضخمة على مستوى فلسفة وطبيعة هذه المؤسسات، وللتغلب على تلك التحديات يتوجب عليها تحسين مستوى قدرتها التنافسية وتبني بعض الاستراتيجيات وهي: استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، افتتاح فروع لجامعات دولية، تفعيل التحالفات الاستراتيجية مع الجامعات ومراكز البحث العالمية، تحويل بعض الجامعات الحكومية إلى جامعات وطنية بحثية ومتخصصة، منح مزيد من الاستقلالية للجامعات الحكومية من الناحية المالية والتنظيمية والإدارية والأكاديمية.

وقام العباد (٢٠١٧) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد متطلبات رفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، وتحديد معوقات رفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود، وإلى صياغة نموذج مقترح لزيادة القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، من خلال تصنيف قوائم التصنيفات العالمية التي تضمنت ترتيب بعض الجامعات السعودية. وأشارت النتائج إلى العديد من التحديات وكان أبرزها: تدني مستوى الموازنة بين البرامج الدراسية والأبحاث، أجور وحوافز ضعيفة لا تكاد تفي باحتياجات عضو هيئة التدريس، وجود معايير غير موضوعية لتقييم الأداء، ضعف التفكير المنهجي وعدم استخدام تكنولوجيا المعلومات من الكادر التعليمي، عزوف عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس والموظفين عن حضور الدورات التدريبية وورش العمل. وكان من أبرز المقترحات لرفع القدرة التنافسية على مستوى العوامل المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس: الاهتمام بضمان جودة الأداء الجامعي وذلك من خلال التطبيق الفعلي لمعايير ضبط الجودة والنوعية، وتنمية وتطوير الهيئة التدريسية والإدارية وجميع الموارد البشرية والارتقاء بمستوى التأهيل والكفاءة. كما أشارت النتائج على بعض المعايير الواجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس لضمان رفع القدرة التنافسية للجامعات وهي: الإعداد التخصصي (العمق الأكاديمي والدراسة المتخصصة)، الإعداد التربوي للتدريس الجامعي (أساليب التعامل مع الطلاب في المرحلة الجامعية وكيفية المساهمة في حل مشكلاتهم)، إعداد بحثي (التزود بمهارات البحث العلمي)، إعداد ثقافي ومهاري عام (كإجادة اللغات الأجنبية والإلمام بقدر وافٍ من المعلومات العامة).

وفي دراسة أجرتها أبو زعيتر (٢٠٢٠) هدفت إلى التعرف على متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق استبانتين (متطلبات الميزة التنافسية - ممارسة التخطيط الاستراتيجي) على عينة مكونة من (١٤٥) عضو هيئة تدريس من الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لمتطلبات استدامة الميزة التنافسية من وجهة نظر أفراد العينة كانت كبيرة عند وزن نسبي (٧٤,٢٧٪)، جاء خلالها مجال (التركيز على التنافس) في المرتبة الأولى، وأن درجة التقدير الكلية لممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي كانت كبيرة جدا عند وزن نسبي (٨٦,٦٠٪).

وقام البصير (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لاستقلالية الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء الخبرات الأمريكية والبريطانية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي حيث تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (٥٦) خبيراً أكاديمياً. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تمثلت أبعاد استقلالية الجامعات في البعد الإداري والبعد المالي والبعد الأكاديمي، وأن درجة أهميتها في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت مرتفعة، وأيضاً الصعوبات التي تواجه استقلالية الجامعات لتحقيق الميزة التنافسية جاءت مرتفعة.

كما هدفت دراسة الشهري (٢٠٢٢) إلى الكشف عن أهم المتطلبات اللازمة والتحديات المتوقعة لتحسين مستوى القدرة التنافسية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بالجامعة، وسعيًا لتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج النوعي في جمع البيانات باستخدام المقابلات المفتوحة مع ١٢ قائدًا من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود. وكان من أبرز نتائج الدراسة هو أهمية التدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وكذلك تحديث إجراءات التعيين والاستقطاب لتحقيق المتطلبات الأساسية البشرية التي تسهم في رفع القدرة التنافسية داخل الجامعة. كما أشارت الدراسة إلى أبرز التحديات البشرية لرفع القدرة التنافسية وهي: صعوبة التوظيف قلة أعضاء هيئة التدريس، عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن التطوير، وتركيز القطاعات على الدورات القصيرة.

وسعت دراسة أبو عاصي (٢٠٢٢) إلى بناء تصور مقترح لتطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وبلغت عينة الدراسة (٤٢١) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى: توفّر ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات بدرجة موافقة متوسطة لكل من ممارسات التعليم، ممارسات البحث العلمي، وممارسات خدمة المجتمع. كما أشارت الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية (نظرية/ تطبيقية) وامتداد عدد سنوات الخدمة عند مستوى (٠,٠٥) في درجة موافقة أفراد العينة في جميع أبعاد الاستبانة. بينما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية

في بُعد ممارسات التعليم لصالح الدرجة العلمية "أستاذ مشارك وأستاذ مساعد"، وفي بُعد ممارسات البحث العلمي لصالح الدرجة العلمية "أستاذ مساعد".

وأجرت الصقر وعسيري (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى الكشف عن معوقات بناء الميزة التنافسية للجامعات السعودية الأهلية في جوانب (إعداد الكفاءات الاستراتيجية، بناء الشراكات الاستراتيجية، تطوير البحث العلمي، الهيكل التنظيمي، العلوم والتكنولوجيا) والتوصل إلى المقترحات وسبل التغلب على المعوقات من وجهة نظر أفراد الدّراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبانة مكونة من (٢٢) عبارة، وتكوّنت العينة من (٣٩٦) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام بالجامعات السعودية الأهلية في جامعة الأمير سلطان، الجامعة العربية المفتوحة، جامعة الأمير محمد بن فهد، وجامعة الفيصل. وقد خلصت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي للمعوقات حقق (٤,٣٢) وبدرجة موافقة مرتفعة بشدة، وقد جاءت معوقات بناء الميزة التنافسية للجامعات من (٤,١٧-٤,٤٧)، حيث جاء مجال إعداد الكفاءات الاستراتيجية بالرتبة الأولى، ويليه مجال تطوير البحث العلمي، ثم في المرتبة الثالثة مجال تطوير الهيكل التنظيمي، وفي المرتبة الرابعة مجال العلوم والتكنولوجيا، وفي المرتبة الخامسة مجال بناء الشراكات الاستراتيجية.

كما تناولت الدراسات الأجنبية موضوع القدرة التنافسية، ففي دراسة أجراها ديفيز وهاماك (Davies & Hammack, 2005) هدفت إلى تحديد مسارات التنافسية بين الطلاب في مجال التعليم العالي من خلال مقارنة دولة كندا والولايات المتحدة الأمريكية في مجال التعليم العالي وظروف هذه التنافسية وأوجهها وأسسها وهيكل التعليم العالي في كلا البلدين، وإدارة كل نوع من التعليم وأثر هذه الإدارة على تنمية التنافسية فيها والعائد من التنافسية على الطلاب ونموهم الفكري والاجتماعي، وكيف يؤثر دور الجامعة من خلال تقوية روح التنافس بين الطلاب في تحسين مخرجاتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال وصف الأدبيات السابقة ومقارنتها. وتوصلت الدّراسة إلى أن تطبيق معايير التنافسية في الجامعات يمنح الطلاب فرصاً تعليمية متقدمة، ويُحفز الطلبة وأعضاء هيئة التدريس للابتكار والإبداع والحصول على جوائز علمية، ويُساعد في تقديم خدمات تعليمية أكثر جودة.

واستخدمت دراسة سوب وآخرون (Supe et.al, 2017) أسلوب تحليل الأدبيات المنهجي لتحديد العوامل التي تؤثر على القدرة التنافسية لمؤسسة التعليم العالي في ظروف العولمة. تم النظر في أكثر من ٦٠٠٠ مقالة علمية لاختيار ٢٠ مقالة بالنص الكامل للتحليل المتعمق. الاستنتاجات والنتائج الرئيسية أشارت لتأثر القدرة التنافسية لمؤسسة التعليم العالي بالعوامل الداخلية التي تشكلها البيئة الداخلية لمؤسسة التعليم العالي والعوامل الخارجية التي تشكلها البيئة الجزئية الخارجية والبيئة الكلية المتأثرة بسياسة الدولة؛ يعد تحليل العوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة أمرًا مهمًا من أجل خلق مزايا تنافسية في مؤسسة التعليم العالي.

وفي دراسة قام بها كلا من أبريانت ويونوس (Apriani & Yunus, 2017) هدفت إلى تحليل نماذج واستراتيجيات القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي في كاليمانتان الشرقية، واعتمد الباحثان على البحث النوعي الاستنتاجي من خلال جمع البيانات عن طريق المراقبة والمقابلات شبه المنهجية في ثلاث جامعات في كاليمانتان الشرقية. وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي في كاليمانتان الشرقية لم تتمكن من تحقيق القدرة التنافسية لعدة عوامل وهي: ضعف الموازنة بين مكونات التنظيم الاستراتيجي والهيكلي للمنظمة وبين المكونات البشرية، الحاجة لوجود أو تكوين استراتيجية للقدرة التنافسية تحد من القيود التي فرضتها المؤسسات التعليمية، الحاجة لتنمية الموارد البشرية من خلال إعداد أعضاء هيئة التدريس والقيادات في المؤسسات التعليمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من الواضح أن معظم الدراسات السابقة اتفقت مع الدراسة الحالية في اتباع المنهج الوصفي والتركيز على أهمية دور الكادر التعليمي والبشري في تحقيق التنافسية واستدامتها مثل (غالب وعالم، ٢٠٠٨)، (أبو زعيتر، ٢٠٢٠)، (البصير، ٢٠٢١)، (أبو عاصي، ٢٠٢٢). وفي ضوء الكادر التعليمي فقد تميزت دراسة أبريانت ويونوس (Apriani & Yunus, 2017) بوصف دور الجانب الخلفي والعدالة التوزيعية في تحقيق التنافسية والرضا الوظيفي، وقد يفيد هذا الموضوع الدراسة الحالية في دور أعضاء هيئة التدريس الخلفي من حيث الانضباط والتفاعل مع الطلاب وغيرها في رفع التنافسية.

كما اهتمت بعض الدراسات بمعايير ومؤشرات القدرة التنافسية ومعرفة أسباب تدهورها والخطوات الواجب اتخاذها للتغلب على ذلك كدراسة (العباد، ٢٠١٧) في تحديد معوقات رفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود، ودراسة (الصقر وعسييري، ٢٠٢٣) للكشف عن معوقات بناء الميزة التنافسية للجامعات السعودية الأهلية، ودراسة (الشهري، ٢٠٢٢) للكشف عن أهم المتطلبات اللازمة والتحديات المتوقعة لتحسين مستوى القدرة التنافسية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بالجامعة. وتناولت دراسة ديفيز وهاماك (Davies & Hammack, 2005) جانب القدرة التنافسية للطلاب ودور الجامعة في تحسين مخرجاتها وتعزيز روح التنافس بين الطلاب. وتميزت كلا من دراستي أبريانتي ويونوس (Apriani & Yunus, 2017) ودراسة سوب وآخرون (Supe et al, 2017) باستخدامهما للمنهج النوعي الاستنتاجي لاستنتاج العوامل التي تعوق من تحقيق القدرة التنافسية. ويلاحظ من هذه الدراسات أنها ذات صلة وثيقة بالبحث الحالي في تحديدها لاهم عوامل وتحديات القدرة التنافسية للجامعات.

موقع الدراسة الحالية من الدراسة السابقة:

١. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها الميزة التنافسية وعواملها والتحديات التي تواجهها.
٢. تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامهما المنهج الوصفي.
٣. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في استيفائها لثلاثة محاور مكتملة لبعض، الأول تناول دراسة واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، والثاني التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، والثالث الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية. حيث إن دراسة الواقع سببت ما نحن عليه الآن، ودراسة التحديات سوف تساعد في تحديد المشكلة للتغلب عليها، ودراسة الإجراءات المقترحة سوف تساهم في تقديم حلول لهذه التحديات.

٤. اعتمدت الدراسة الحالية على الجانب الميداني من خلال توظيف أداة الاستبانة على عينة قوامها (٣٧٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، حيث إن الدراسات السابقة لم يسبق وأن استخدمت عينة مماثلة لمثل هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية التي قام بها الباحث للإجابة على تساؤلات الدراسة، بما يحقق أهدافها، وذلك على النحو التالي:

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة وأهداف الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي في هذه الدراسة والذي يعمل على "دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً أو كيفياً" (عبيدات وعبد الحق وعدس، ١٤١٦ هـ، ص. ٢٤٧). كما تم اختيار هذا المنهج لمناسبته لموضوع الدراسة، حيث يهدف إلى التعرف على واقع الدور الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية والتحديات التي تواجهها والإجراءات المقترحة لتعزيزها.

مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع البحث جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس (رجال ونساء) في جامعة الملك سعود ممن هم على رتبة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) والبالغ عددهم (٤٠١٦) حسب إحصاءات مكتب إدارة البيات في جامعة الملك سعود (٢٠٢٢). فقد تم اختيار هذه الجامعة كونها واحدة من الجامعات الأكبر في المملكة العربية السعودية، وأيضاً لتنوع برامجها الأكاديمية، ولحصولها على تصنيف عالمي، وسهولة جمع بيانات الدراسة على الباحث.

وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قوامها (٣٧٨) بناء على جدول كرجيسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970).

خصائص أفراد عينة الدراسة:

يتصف أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص تتمثل في: الجنس والكلية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٠٠	٥٢,٩
	أنثى	١٧٨	٤٧,١
الكليات	الإنسانية	١٣٤	٣٥,٤
	العلمية	٨٠	٢١,٢
	الصحية	٩١	٢٤,١
	التطبيقية	٧٣	١٩,٣
الإجمالي		٣٧٨	١٠٠,٠

يتضح من خلال الجدول رقم (١) أن هناك (٢٠٠) عضو هيئة تدريس بنسبة (٥٢,٩٪) من الذكور، في حين أن هناك (١٧٨) عضو هيئة تدريس بنسبة (٤٧,١٪) من الإناث، وبالنسبة للكليات فإن هناك (١٣٤) عضو هيئة تدريس بنسبة (٣٥,٤٪) بالكليات الإنسانية، في حين أن هناك (٩١) عضو هيئة تدريس بنسبة (٢٤,١٪) بالكليات الصحية، و (٨٠) عضو هيئة تدريس بنسبة (٢١,٢٪) بالكليات العلمية، وفي الأخير هناك (٧٣) عضو هيئة تدريس بنسبة (١٩,٣٪) بالكليات التطبيقية.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تضمنت عدة محاور وفقاً لتساؤلات البحث وأهدافه، وقد صُممت الاستبانة بناءً على خلفية الدراسات السابقة والإطار النظري شاملة المعايير التي تبنتها الجامعات العالمية ذات الترتيب الأعلى في التصنيفات الدولية، ومن هذه الدراسات: دراسة الصالح (٢٠١٢)؛ العباد (٢٠١٧)؛ البصير (٢٠٢١)؛ أبو عاصي (٢٠٢٢)؛ الصقر وعسيري (٢٠٢٣). وقد تضمنت الاستبانة قسمين كالآتي: القسم الأول: يتناول البيانات الشخصية العامة لعينة الدراسة ك (الجنس، الكلية)، أما القسم الثاني فقد تكون من (٣٠) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، حيث تناول المحور الأول: التعرف على واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ويتكون من (١١) عبارة، في حين تناول المحور الثاني: التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ويتكون من (٩) عبارات، وبالنسبة للمحور الثالث فقد تناول:

أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ويتكون من (١٠) عبارات. كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للخيارات على النحو التالي: "موافق بشدة"، و"موافق"، و"محايد"، و"غير موافق"، و"غير موافق بشدة"، وقد أعطي للعبارات التقدير التالي: موافق بشدة=٥، موافق=٤، محايد=٣، غير موافق=٢، غير موافق بشدة=١، ويوضح الجدول التالي فئات المقياس المتدرج الخماسي والمتوسطات الحسابية المقابلة لكل استجابة:

جدول رقم (٢) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١ - ١,٨٠	١,٨١ - ٢,٦٠	٢,٦١ - ٣,٤٠	٣,٤١ - ٤,٢٠	٤,٢١ - ٥,٠

صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة على النحو التالي:

١- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق الأداة وصلاحتها، تم عرضها على خمسة عشر محكماً من ذوي الكفاءة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ممن هم على رتبة أستاذ مشارك وأستاذ دكتور، وذلك للاستفادة من ملاحظاتهم وآراءهم حول صياغة واقع القدرة التنافسية، والتحديات التي تواجهها، وأبرز العوامل المساهمة في تعزيزها. كما شمل دور المحكمين التأكد من مدى وضوح فقرات الاستبانة، ومدى ملاءمتها للمجالات المدرجة تحتها، والتأكد من أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله. وفي ضوء تلك الملاحظات تم التعديل على الاستبانة التي لم تحصل عن نسبة اتفاق ٨٠% من عدد المحكمين، شملت استبعاد الفقرات غير الملائمة [حيث كانت (٣٧) عبارة قبل التعديل و (٣٠) عبارة بعد التعديل]، وتغيير مواقع بعض الفقرات، حتى تم الحصول على الصورة النهائية للاستبانة.

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس، وبناءً على بيانات العينة تم التأكد من صدق

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور
٢-الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس، وبناءً على بيانات العينة تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك بين كل محور والدرجة الكلية للمحاور، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات (محاور أداة الدراسة) بالدرجة الكلية لكل محور

أبرز الإجراءات المقترحة في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي لتحقيق القدرة التنافسية		التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية		واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠,٥٣٣	١	**٠,٥٤٨	١	**٠,٦٦٩	١
**٠,٦٩٢	٢	**٠,٦٠٤	٢	**٠,٦٣٨	٢
**٠,٦٧٥	٣	**٠,٦٣٤	٣	**٠,٥٧٥	٣
**٠,٦٨٣	٤	**٠,٥١٥	٤	**٠,٦٤٥	٤
**٠,٧٣٥	٥	**٠,٥٧٨	٥	**٠,٧٥٦	٥
**٠,٦٠١	٦	**٠,٦٠٧	٦	**٠,٧٨٢	٦
**٠,٧١٨	٧	**٠,٦١٥	٧	**٠,٧٨٥	٧
**٠,٧٨٣	٨	**٠,٥٥٣	٨	**٠,٧٤٨	٨
**٠,٧١٠	٩	**٠,٧٣١	٩	**٠,٧٢٣	٩
**٠,٦٥٦	١٠	-	-	**٠,٦٧٩	١٠
-	-	-	-	**٠,٦٣٢	١١

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من خلال الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات ارتباط محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لكل محور جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للمحور الأول: واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية بين (٠,٥٧٥، ٠,٧٨٥)، وللمحور الثاني: التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية بين (٠,٥١٥، ٠,٧٣١)، وللمحور الثالث: أبرز الإجراءات المقترحة في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي لتحقيق القدرة التنافسية بين (٠,٥٣٣، ٠,٧٨٣)؛ وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة:

جدول (٤): معامل الثبات للاستبانة ككل، ولكل محور على حدة، وعدد فقرات كل محور

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
١	واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.	١١	٠,٨٧٥
٢	التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.	٩	٠,٧٢٩
٣	التعرف على أبرز الإجراءات المقترحة في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية.	١٠	٠,٧٩٨

يتضح من خلال الجدول رقم (٤) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (٠,٧٢٩، ٠,٨٧٥)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي: التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة، والمتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات). كما أيضاً تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، واستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير (الجنس)، واستخدام تحليل التباين الأحادي (one way anova) للتعرف على الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير (الكلية).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة وذلك بالإجابة عن أسئلة الدراسة على النحو التالي:

السؤال الأول: ما واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

للتعرف على واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدة التنافسية للجامعات السعودية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لها

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٤	يقوم عضو هيئة التدريس على نشر أوراق بحثية في مجال تخصصه لخدمة التخصص.	١٩٣	٥١,١	١٢٦	٣٣,٣	٥٧	١٥,١	٢	٠,٥	٠	٠,٠	٤,٣٥	٠,٧٥	١
٧	يُفعل عضو هيئة التدريس التقنيات الحديثة في طرق تدريسه.	١٤٢	٣٧,٦	١٤٧	٣٨,٨	٨١	٢١,٤	٤	١,١	٤	١,١	٤,١١	٠,٨٥	٢
٦	يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب تدريس حديثة.	١٣٠	٣٤,٤	١٥٤	٤٠,٧	٩٣	٢٤,٦	٠	٠,٠	١	٠,٣	٤,٠٩	٠,٧٨	٣
٨	يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب تقويم متنوعة.	١٤٢	٣٧,٦	١٣٤	٣٥,٤	٩٨	٢٥,٩	٣	٠,٨	١	٠,٣	٤,٠٩	٠,٨٣	٤
٥	يطلع عضو هيئة التدريس على أحدث ما وصل إليه العلم في مجال تخصصه.	١٣٤	٣٥,٤	١٤٦	٣٨,٦	٩٢	٢٤,٣	٠	٠,٠	٦	١,٧	٤,٠٦	٠,٨٦	٥
١	يشارك عضو هيئة التدريس في ورش العمل لتطوير قدراته الأكاديمية.	١١١	٢٩,٣	١٦٥	٤٣,٧	٩٨	٢٥,٩	٣	٠,٨	١	٠,٣	٤,٠١	٠,٧٨	٦
١٠	يتقبل عضو هيئة التدريس التغذية الراجعة من خلال استمارات دورية لتقييمه شخصياً وتوزيعها على الطلاب في نهاية الفصل.	١٢٧	٣٣,٦	١٣٧	٣٦,٢	٩٩	٢٦,٢	١٥	٤,٠	٠	٠,٠	٣,٩٩	٠,٨٧	٧
٩	يعمل عضو هيئة التدريس على موائمة المقررات الدراسية وفق متطلبات التخصص وسوق العمل.	٨٩	٢٣,٦	١٧٧	٤٦,٨	١٠٨	٢٨,٦	٢	٠,٥	٢	٠,٥	٣,٩٢	٠,٧٧	٨

م	العبارات	درجة الموافقة									
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٢	يشارك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.	١٠١	٢٦,٧	١٥٧	٤١,٦	١١٠	٢٩,١	٢	٠,٥	٨	٢,١
١١	يملك عضو هيئة التدريس طرق تدريس متنوعة وملائمة للطلاب غير السعوديين.	٩٥	٢٥,١	١٢٢	٣٢,٣	١٤٥	٣٨,٤	٨	٢,١	٨	٢,١
٣	يشارك عضو هيئة التدريس في المنافسة على الجوائز العالمية، (مثال: نوبل، فيلد، وغيرها).	٥٧	١٥,١	٨٤	٢٢,٢	١٧٨	٤٧,١	١٧	٤,٥	٤٢	١١,١
-		المتوسط الحسابي العام									
		٣,٩٦	٠,٥٧								

يتضح من الجدول رقم (٥) أن محور واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية يتضمن (١١) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٤,٣٥)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين (موافق إلى حد ما - موافق بشدة).

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٩٦) بانحراف معياري (٠,٥٧)، وهذا يدل على أن واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية جاء بدرجة عالية (موافق)، وقد تُعزى هذه الدرجة إلى كون جامعة الملك سعود من الجامعات التي حصلت على تصنيفات علمية، كما أنها في عام ٢٠١٤ قد حققت المركز الأول عربياً في جائزة التنافسية العلمية في التعليم العالي لمنطقة الشرق الأوسط وأفريقيا.

وتأتي العبارة رقم (٤) والتي تنص على (يقوم عضو هيئة التدريس على نشر أوراق بحثية في مجال تخصصه لخدمة التخصص) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وبانحراف معياري (٠,٧٥) وبدرجة استجابة (موافق بشدة) حيث يعزو الباحث إلى أن الجامعات البحثية والتي تُقدم برامج دراسات عليا من الممكن أن تُحفز أعضاء هيئة التدريس على البحث والتجديد في مجال

تخصّصاتهم. تتفق هذي النتيجة مع دراسة الصقر وعسيري التي توصلت إلى أن تطوير البحث العلمي يحقق الميزة التنافسية. ويأتي بالمرتبة الثانية العبارة رقم (٧) والتي تنص على (يُفعل عضو هيئة التدريس التقنيات الحديثة في طرق تدريسه) بمتوسط حسابي (٤,١١) وبانحراف معياري (٠,٨٥)، وبدرجة استجابة (موافق)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (٦) والتي تنص على (يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب حديثة) بمتوسط حسابي (٤,٠٩) وبانحراف معياري (٠,٧٨)، وبدرجة استجابة (موافق)، وتأتي العبارة رقم (١١) والتي تنص على (يملك عضو هيئة التدريس طرق تدريس متنوعة وملائمة للطلاب غير السعوديين) بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٣,٧٦) وبانحراف معياري (٠,٩٣) وبدرجة استجابة (موافق)، وفي الأخير تأتي العبارة رقم (٣) والتي تنص على (يشارك عضو هيئة التدريس في المنافسات على الجوائز العالمية، مثال: نوبل، فيلد، وغيرها) بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وبانحراف معياري (١,٠) وبدرجة استجابة (موافق إلى حد ما)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Davies, 2005) والتي توصلت إلى أن تطبيق معايير التنافسية في الجامعات يمنح الطلاب فُرصاً تعليمية متقدمة، ويُحفز الطلبة وأعضاء هيئة التدريس للابتكار والإبداع والحصول على جوائز عالمية، ويُساعد في تقديم خدمات تعليمية أكثر جودة.

كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية حول واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية مع نتيجة دراسة الشهري (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن تحديث اللوائح والخطط والاستراتيجيات المرتبطة بالتعيين والاستقطاب كانت من المتطلبات الأساسية البشرية التي من الممكن أن تساهم في تحقيق القدرة التنافسية للجامعة وتحقيق جوائز عالمية، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أبريانت ويونوس (Apriani & Yunus, 2017) والتي توصلت إلى أن مؤسسات التعليم العالي في كاليمانتان الشرقية لم تتمكن من تحقيق القدرة التنافسية لعدة عوامل من بينها الحاجة لتنمية الموارد البشرية من خلال إعداد أعضاء هيئة التدريس والقيادات في المؤسسات التعليمية.

السؤال الثاني: ما التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

للتعرف على التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٦) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لها

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٤	وجود شروط معقدة تحول دون حضور الندوات والمؤتمرات الخارجية.	١٩٥	٥١,٦	٩٥	٢٥,١	٥٩	١٥,٧	٢٤	٦,٣	٥	١,٣	٤,١٩	٠,٨٦	١
٢	غياب المراكز التدريبية المتخصصة لتنمية القدرات الأكاديمية.	١٣٦	٣٦,٠	١٤٩	٣٩,٤	٥٠	١٣,٢	٣٩	١٠,٣	٤	١,١	٣,٩٩	٠,٩٩	٢
١	قلة الوقت المتاح لحضور الدورات التدريبية في ظل أعباء التدريس.	١٤٨	٣٩,٢	١١٧	٣١,٠	٦٦	١٧,٥	٤٣	١١,٢	٤	١,١	٣,٩٦	٠,٩٥	٣
٣	ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية.	١٠١	٢٦,٧	١٢١	٣٢,٠	١٠٨	٢٨,٦	٤٢	١١,١	٦	١,٦	٣,٧١	٠,٩٣	٤
٦	تكليف الجامعة لعضو هيئة التدريس بأعمال كثيرة إضافة إلى نصابه التدريسي.	١٠٨	٢٨,٦	٩٦	٢٥,٤	٩٩	٢٦,١	٦٠	١٥,٩	١٥	٤,٠	٣,٥٩	٠,٩٧	٥

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٧	وجود قصور نسبي في المهارات التطبيقية التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس الذين لم تنح لهم فرصة التطبيق الميداني في مجال التعليم.	٤٩	١٣٠	١٥٨	٤١,٨	١٢٤	٣٢,٨	٣٨	١٠,٠	٩	٢,٤	٣,٥٣	٠,٩٢	٦
٥	انخفاض مستوى إدراك بعض أعضاء هيئة التدريس بدورهم في تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي.	٨٦	٢٢,٨	١١٣	٢٩,٩	٩٥	٢٥,١	٦٧	١٧,٧	١٧	٤,٥	٣,٤٩	١,٠١	٧
٩	استخدام أساليب غير مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.	٦٢	١٦,٤	١٢١	٣٢,٠	١٠٥	٢٧,٨	٦٨	١٨,٠	٢٢	٥,٨	٣,٣٥	١,٠٣	٨
٨	قلة إلمام عضو هيئة التدريس بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتقديم المحتوى الدراسي.	٣٢	٨,٥	١٢٦	٣٣,٣	١٣٧	٣٦,٢	٧١	١٨,٨	١٢	٣,٢	٣,٢٥	٠,٩٦	٩
-	المتوسط الحسابي للمحور											٣,٦٧	٠,٥٩	-

يتضح من الجدول رقم (٦) أن محور التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية يتضمن (٩) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٢٥، ٤,١٩)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الحماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين (موافق إلى حد ما - موافق).

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٦٧) بانحراف معياري (٠,٥٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية (موافق) بين أفراد عينة الدراسة على التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية. فعلى الرغم من حصول المحور الأول (واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات

السعودية) على درجة عالية، إلا أن محور التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات جاء أيضاً بدرجة عالية. ويعزو الباحث ذلك إلى أنه بالرغم من توفر بعض معايير تحقيق التنافسية في جامعة الملك سعود إلا أنه لازال هناك عقبات من الممكن أن تحد من أدوار أعضاء هيئة التدريس في تطويرهم الأكاديمي والبحثي لتحقيق القدرة التنافسية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الصقر وعسيري (٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أن معوقات بناء الميزة التنافسية للجامعات السعودية الأهلية جاءت بدرجة موافق بشدة.

تأتي العبارة رقم (٤) والتي تنص على (وجود شروط معقدة تحول دون حضور الندوات والمؤتمرات الخارجية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٩) وبانحراف معياري (٠,٨٦) وبدرجة استجابة (موافق) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العباد (٢٠١٧) والشهري (٢٠٢١) التي أشارت إلى عزوف عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس والموظفين عن حضور الدورات التدريبية وورش العمل. وقد يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من إدراك أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم في حضور الندوات والمؤتمرات الخارجية إلا أن الشروط المعقدة لحضور هذه الندوات من الممكن أن تؤدي إلى عزوفهم عن التطوير. وفي المرتبة الثانية تأتي العبارة رقم (٢) والتي تنص على (غياب المراكز التدريبية المتخصصة لتنمية القدرات الأكاديمية) بمتوسط حسابي (٣,٩٩) وبانحراف معياري (٠,٩٩)، وبدرجة استجابة (موافق)، وبالمرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (١) والتي تنص على (قلة الوقت المتاح لحضور الدورات التدريبية في ظل أعباء التدريس) بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وبانحراف معياري (٠,٩٥)، وبدرجة استجابة (موافق)، وتأتي العبارة رقم (٩) والتي تنص على (استخدام أساليب غير مناسبة لتقييم أداء عضو هيئة التدريس) بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣,٣٥) وبانحراف معياري (١,٠٣) وبدرجة استجابة (موافق إلى حد ما). أما في الأخير تأتي العبارة رقم (٨) والتي تنص على (قلة إلمام عضو هيئة التدريس بالوسائل التكنولوجية اللازمة لتقديم المحتوى الدراسي) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣,٢٥) وبانحراف معياري (٠,٩٦) وبدرجة استجابة (موافق إلى حد ما)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام وتركيز الجامعة على الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة من خلال توفير بيئة تقنية ومعرفية محفزة. تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العباد (٢٠١٧)، والصقر وعسيري (٢٠٢٣) والتي توصلت إلى أن عدم استخدام

التقنية الحديثة أو قلة الإمام بمجال العلوم والتكنولوجيا كانت من أبرز معوقات تحقيق القدرة التنافسية للجامعات.

السؤال الثالث: ما هي أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية؟

للتعرف على أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٧) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية لها

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٥	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تفعيل التقنية الحديثة في طرق تدريسهم.	١٩١	٥٠,٥	١٦٣	٤٣,١	١٨	٤,٨	٣	٠,٨	٣	٠,٨	٤,٤٢	٠,٦٩	١
٤	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التنمية الذاتية من خلال اطلاعهم على المستجدات في مجال التخصص.	١٩٧	٥٢,١	١٤٩	٣٩,٤	٢٥	٦,٦	٦	١,٦	١	٠,٣	٤,٤٢	٠,٧١	٢
٨	توفير مناخ تنظيمي محفز لبقاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.	١٩٣	٥١,١	١٢٨	٣٣,٩	٤٢	١١,٠	١٤	٣,٧	١	٠,٣	٤,٣٢	٠,٨٣	٣
٦	الحرص على استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين من دول مختلفة لتنوع الخبرات.	١٨١	٤٧,٩	١٤١	٣٧,٣	٤٩	١٣,٠	٥	١,٣	٢	٠,٥	٤,٣١	٠,٧٩	٤

الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود
د. عبد العزيز بن سالم ثقل الدوسري

م	العبارات	درجة الموافقة												
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
٧	تعزيز قيم ثقافية تركز على التفوق في الأداء.	١٦٠	٤٢,٣	١٦٢	٤٢,٩	٥٣	١٤,٠	٣	٠,٨	٠	٠,٠	٤,٢٧	٠,٧٢	٥
٣	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التخطيط والتصميم لمواقف التعليم والتعلم.	١٦٣	٤٣,١	١٥٩	٤٢,١	٤٨	١٢,٧	٨	٢,١	٠	٠,٠	٤,٢٦	٠,٧٦	٦
١٠	التعاون مع الجامعات الدولية المرموقة لابتعاث بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل كاستاذ زائر.	١٩٧	٥٢,١	١١١	٢٩,٤	٤٣	١١,٤	١٦	٤,٢	١١	٢,٩	٤,٢٤	١,٠١	٧
٩	العمل على تقديم نظام تقييمي شامل لمهارات التدريس لأعضاء هيئة التدريس لتحفيز المنافسة والحياة الفكرية.	١٥٧	٤١,٥	١٣٧	٣٦,٣	٦٤	١٦,٩	١٩	٥,٠	١	٠,٣	٤,١٤	٠,٨٩	٨
٢	تحسين طرائق وأساليب التدريس وتوظيفها في نقل المحتوى الدراسي.	١٣١	٣٤,٧	١٧٢	٤٥,٥	٥٨	١٥,٣	١٧	٤,٥	٠	٠,٠	٤,١٠	٠,٨٢	٩
١	تدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج التأهيل الأكاديمي الدولية المعتمدة.	١٤٧	٣٨,٩	١٥٣	٤٠,٥	٥٢	١٣,٧	٢٠	٥,٣	٦	١,٦	٤,١٠	٠,٩٣	١٠
-												٤,٢٦	٠,٥٥	-

المتوسط الحسابي للمحور

يتضح من الجدول رقم (٧) أن محور أبرز الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية يتضمن (١٠) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٤,١٠، ٤,٤٢)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور تتراوح بين (موافق - موافق بشدة).

يبلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٢٦) بانحراف معياري (٠,٥٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية، حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو زعيتير (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن متطلبات استدامة الميزة التنافسية من وجهة نظر أفراد العينة كانت كبيرة، وأسفرت نتائج دراسة البصير (٢٠٢١) إلى أن استقلالية الجامعات في البعد الإداري والبعد المالي والبعد الأكاديمي كان من أبرز الإجراءات لتحقيق التنافسية في الجامعات.

تأتي العبارة رقم (٥) والتي تنص على (تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تفعيل التقنية الحديثة في طرق تدريسهم) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وبانحراف معياري (٠,٦٩) وبدرجة استجابة (موافق بشدة)، ويليهما العبارة رقم (٤) والتي تنص على (تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التنمية الذاتية من خلال اطلاعهم على المستجدات في مجال التخصص) بمتوسط حسابي (٤,٤٢) وبانحراف معياري (٠,٧١)، وبدرجة استجابة (موافق بشدة). وفي المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم (٨) والتي تنص على (توفير مناخ تنظيمي محفز لبقاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات) بمتوسط حسابي (٤,٣٣) وبانحراف معياري (٠,٨٣)، وبدرجة استجابة (موافق بشدة)، وتأتي العبارة رقم (٢) والتي تنص على (تحسين طرائق وأساليب التدريس وتوظيفها في نقل المحتوى الدراسي) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٤,١٠) وبانحراف معياري (٠,٨٢) وبدرجة استجابة (موافق)، وفي الأخير تأتي العبارة رقم (١) والتي تنص على (تدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج التأهيل الأكاديمي الدولية المعتمدة) بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٤,١٠) وبانحراف معياري (٠,٩٣) وبدرجة استجابة (موافق)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الشهري (٢٠٢٢) والتي توصلت إلى أن تنمية الموارد البشرية والارتقاء بمستوى التأهيل والكفاءة والخبرة من شأنه أن يعزز من القدرة التنافسية للجامعة، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة غالب وعالم (٢٠٠٨) والتي توصلت إلى أن التطوير الذاتي والتشاركي لأعضاء هيئة التدريس من أهم وسائل تعزيز جودة الكوادر الأكاديمية، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الصالح (٢٠١٢) والتي توصلت إلى أن استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس يعزز من تنافسية مؤسسات التعليم العالي، وأيضاً أشارت دراسة العباد (٢٠١٧) إلى أن

تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، والارتقاء بمستوى التأهيل والكفاءة، وتطوير الخطط والبرامج الدراسية وإشراك أعضاء هيئة التدريس في صنعها كانت من أبرز المقترحات لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات.

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تُعزى لمُتغيري الجنس والكلية؟

١- الفروق باختلاف متغير الجنس

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس؛ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) للفروق حول واقع الدور الأكاديمي وتحدياته والإجراءات المقترحة لتعزيزه بالجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية	ذكر	٢٠٠	٣,٨٩	٠,٥٦	٢,٦٧٩	٠,٠٠٨
	أنثى	١٧٨	٤,٠٤	٠,٥٧		
التحديات التي تُضعف الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية	ذكر	٢٠٠	٣,٧٤	٠,٥٨	٢,٢٤٧	٠,٠٢٥
	أنثى	١٧٨	٣,٦٠	٠,٥٩		
الإجراءات المقترحة في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية	ذكر	٢٠٠	٤,٢٨	٠,٥٧	٠,٧٢٦	٠,٤٦٧
	أنثى	١٧٨	٤,٢٣	٠,٥٣		

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من الإناث بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (٠,٥٧) مقابل متوسط

حسابي (٣,٨٩) وبانحراف معياري (٠,٥٦) لأفراد عينة الدراسة من الذكور، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد عينة الدراسة من الإناث يوافقون بدرجة أكبر على واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جانب الاهتمام بالتطوير وحضور الندوات العلمية قد يكون أعلى عند الإناث بسبب إتاحة الفرص لتمكينهم في الجامعات والذي بدوره يساهم في تعزيز التنافسية بينهم.

كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من الذكور بمتوسط حسابي (٣,٧٤) وبانحراف معياري (٠,٥٨) مقابل متوسط حسابي (٣,٦٠) وبانحراف معياري (٠,٥٩) لأفراد عينة الدراسة من الإناث، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد عينة الدراسة من الذكور يوافقون بدرجة أكبر على التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

في حين أوضحت النتائج بالجدول رقم (٨) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠,٤٦٧)، وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة من الذكور والإناث حول الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

٢- الفروق باختلاف متغير نوع الكلية.

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير نوع الكلية؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (٩):

جدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين الأحادي (one way anova) للفروق حول واقع الدور الأكاديمي وتحدياته والإجراءات المقترحة لتعزيزه بالجامعات السعودية باختلاف متغير نوع الكلية

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية	بين المجموعات	٢,٣٠٧	٣	٠,٧٦٩	٢,٣٦٨	٠,٠٧٠
	داخل المجموعات	١٢١,٤٩٠	٣٧٤	٠,٣٢٥		
	المجموع	١٢٣,٧٩٧	٣٧٧			
التحديات التي تُضعف الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية	بين المجموعات	٠,١٩٢	٣	٠,٠٦٤	٠,١٨٢	٠,٩٠٩
	داخل المجموعات	١٣١,٤٧١	٣٧٤	٠,٣٥٢		
	المجموع	١٣١,٦٦٣	٣٧٧			
الإجراءات المقترحة في تعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية	بين المجموعات	٠,٢١٩	٣	٠,٠٧٣	٠,٢٣٩	٠,٨٦٩
	داخل المجموعات	١١٤,٢٥٢	٣٧٤	٠,٣٠٥		
	المجموع	١١٤,٤٧١	٣٧٧			

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية - التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية - الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية) باختلاف متغير الكلية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (٠,٠٧٠، ٠,٩٠٩، ٠,٨٦٩)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً، وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة على اختلاف الكلية التي يعملون بها حول محاور الدراسة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة في مختلف الكليات في جامعة الملك سعود على معايير التنافسية المستخدمة، والتحديات التي يواجهونها، وسبل التغلب على هذه التحديات. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو عاصي (٢٠٢٢) التي

أشارت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية (نظرية/ تطبيقية) في درجة موافقة أفراد العينة في جميع الأبعاد المتعلقة بتحقيق التنافسية للجامعات.

خلاصة لأبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وذلك على النحو التالي:

١. أن واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية جاء بدرجة عالية، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة على كل من: يقوم عضو هيئة التدريس على نشر أوراق بحثية في مجال تخصصه، وكذلك أن يُفعل عضو هيئة التدريس التقنيات الحديثة في طرق تدريسه.

٢. أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ومن أبرز تلك التحديات: وجود شروط معقدة تحول دون حضور الندوات والمؤتمرات الخارجية، إضافة إلى غياب المراكز التدريبية المتخصصة لتنمية القدرات الأكاديمية.

٣. أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية، ومن أبرز تلك المقترحات: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تفعيل التقنية الحديثة في طرق تدريسهم، وكذلك تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التنمية الذاتية من خلال اطلاعهم على المستجدات في مجال التخصص.

٤. أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من الإناث.

٥. أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من الذكور.

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية باختلاف متغير الجنس.

٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية -التحديات التي تحد من الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية -الإجراءات المقترحة لتعزيز دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات السعودية) باختلاف متغير الكلية.

توصيات ومقترحات الدراسة:

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:

١. الحد من الشروط التي تحول دون حضور أعضاء هيئة التدريس للندوات والمؤتمرات الخارجية والتي من شأنها أن تساهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم الأكاديمية.

٢. إنشاء المراكز التدريبية المتخصصة واستقطاب الكفاءات التدريسية للعمل بها؛ لتنمية القدرات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت النتائج أن غياب المراكز التدريبية المتخصصة تعتبر من التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

٣. تقليل الأعباء التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بما يساهم في توفير الوقت الكافي لديهم لحضور الدورات التدريبية، حيث كشفت النتائج أن قلة الوقت المتاح لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل أعباء التدريس من التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

٤. أن تعمل عمادات ومراكز الجودة في الجامعات على التوعية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس حول دورهم في تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي داخل الجامعة، حيث أوضحت النتائج أن انخفاض مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بدورهم في تحقيق الجودة والاعتماد

الأكاديمي من التحديات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

٥. ضرورة توفير الجامعات للبرمجيات والأجهزة والمواد التعليمية الحديثة والمناسبة لاستخدامها في تدريس المناهج التعليمية في الكليات والجامعات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها وأن تكون جزءاً مكماً لعملهم التدريسي والتطبيقي.

المقترحات:

١. إجراء دراسة تتناول الدور الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية بالتطبيق على جامعات أخرى وبمناطق مختلفة.
٢. إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتحديد المعايير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز القدرة التنافسية للجامعات السعودية.

المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، محمد عبدالرزاق. (٢٠٠٣). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. الأردن : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو زعيتر، لينا محمد. (٢٠٢٢). متطلبات استدامة الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وعلاقتها بممارسة عمداء الكليات للتخطيط الاستراتيجي. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، ٩(٤)، الصفحات ٤١٦-٤٥٤.
- أبو عاصي، هشام عبدالعزيز ناصر. (٢٠٢٢). تصوّر مقترح لتطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات. مجلة التربية-جامعة الأزهر، ٣٩(١٨٧)، ٢٥٨-٣١٠.
- أبوعبادة، هبة. (٢٠٢١). دور الجامعات في التنمية المستدامة. وقائع المؤتمر العلمي الدولي الرابع المدمج (ص ٣٠٦). مجلة كلية المصطفى الجامعة.
- البصير، خالد بن عبدالكريم بن سليمان. (٢٠٢١). استقلالية الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء الخبرات الأمريكية والبريطانية: تصور مقترح. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٧(١٢)، ٢٣٩-٣٣١.
- حسن، ماهر أحمد. (٢٠١٤). تدويل التعليم الجامعي كمدخل لزيادة القدرة التنافسية للجامعات المصرية: آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المصرية. المجلة التربوية، ٢٩(١١٣)، ١٤١-٢١٨.
- جامعة الملك سعود. (٢٠٢٢). بيانات أعضاء هيئة التدريس. مكتب إدارة البيانات.
- دمنهوري، هند محمد شيخ. (٢٠١٣). أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، ٢٧(١)، ١٦٩-٢٢٥.
- الرابعة، فاطمة علي. (٢٠٠٦). دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على الجامعة الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٢٧(١)، ١٥٨-١٦٣.
- الشثري، عبدالعزيز ناصر (مارس، ٢٠١٦). كيف يتم تحسين القدرة التنافسية للجامعات بالمملكة العربية السعودية. جريدة الجزيرة، مسترجعه من
- <http://www.al-jazirah.com/2016/20160317/rj7.htm>
- الشهري، عبدالحليم علي. (٢٠٢٢). متطلبات وتحديات القدرة التنافسية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية: دراسة نوعية باستخدام أسلوب النظرية المجردة. مجلة كلية التربية (جامعة أسيوط)، ٣٨(١١)، ٨٧-١٢٦.
- الصالح، عثمان عبدالله. (٢٠١٢). تنافسية مؤسسات التعليم العالي: إطار مقترح. مجلة الباحث(١٠)، ٢٩٧-٣١٠.

الصقر، عبير صالح؛ وعسيري، محمد علي. (٢٠٢٣). معوقات تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية الأهلية وسبل التغلب عليها. العلوم التربوية، ٣١(٢)، ٥٠٧-٥٣٩.

العامري، عبدالله بن محمد. (١٤٣٤هـ). متطلبات تدويل التعليم العالي كمدخل لتحقيق الريادة العالمية للجامعات السعودية: تصور مقترح. [رسالة دكتوراه، كلية التربية]، جامعة أم القرى.

العباد، عبدالله حمد. (٢٠١٧). نموذج مقترح لرفع القدرة التنافسية لجامعة الملك سعود في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٦(٣)، ٣٠٦-٣٢٧.

عباس، نسرين أحمد. (٢٠٠٦). معايير التقييم الدولية للجامعات المصرية. مؤتمر القدرة التنافسية للجامعات ومؤسسات التعليم العالي (ص ٥٤٣). جامعة حلوان.

عبيدات، ذوقان؛ وعلس، عبدالرحمن؛ وعبدالحق، كايد. (١٤١٦هـ). البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه. عمان: دار الفكر.

غالب، ردهان محمد؛ وعالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١(١)، ١٦٠-١٨٨.

القريشي، محمد. (٢٠٠٨). الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية. مجلة علوم إنسانية، ٢٧.

محمد، أشرف السعيد أحمد. (٢٠٠٧). الجودة الشاملة، المؤشرات في التعليم الجامعي. الأسكندرية: دار الجامعة الجديد.

المركز الوطني للتنافسية. (٢٠٢٢). مفهوم التنافسية. عن المركز. الرابط <https://www.ncc.gov.sa/ar/AboutUs/Pages/Competitiveness.aspx>

مصطفى، أحمد سيد. (٢٠٠٣). تنافسية التعليم الجامعي العربي في القرن الحادي والعشرين "دعوة للتأمل". مجلة التربية، ١٤٤، ٢٨-٢٩.

وزارة التعليم. (٢٠٢٢). تقدّم التعليم العام في مؤشرات الأداء العالمية في ٢٠٢٢. المركز الإعلامي. الرابط <https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOENews/Pages/Education-achievements.aspx>

بحضة سمالي. (٢٠٠٥). أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، [رسالة دكتوراه غير منشورة]، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

ترجمة المراجع العربية:

- Ibrahim, Mohamed Abdel-Razzak. (2003). Teacher formation system in the light of comprehensive quality standards. Jordan: Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution.
- Abu Zaiter, Lina Muhammad. (2020). Requirements for the sustainability of the competitive advantage of Palestinian universities and its relationship to the deans' practice of strategic planning. Journal of the University of Palestine for Researches and Studies, 9(4), 416-454.
- Abu Asi, Hisham Abdulaziz Nasser. (2022). A Proposed perspective for developing the Practices of the faculty members at King Saud University in the light of competitive advantage of universities. Education Journal - Al-Azhar University, 39 (187), 258-310.
- Abu Ayada, Heba. (2021). The role of universities in sustainable development. Proceedings of the Fourth Combined International Scientific Conference (p. 306). Journal of Al-Mustafa University College.
- Al-Basir, Khalid bin Abdul Karim bin Suleiman. (2021). The Independence of Universities to Achieve Competitive Advantage in Light of the American and British Experiences: A Suggested Proposal. Educational and Social Studies, 27(12), 239-331.
- Hassan, Maher Ahmed. (2014). Internationalization of university education as an entry point to increase the competitiveness of Egyptian universities: Opinions of a sample of faculty members in some Egyptian universities. Educational Journal, 29 (113), 141-218.
- King Saud University. (2022). Faculty member data. Data Management Office.
- Damanhour, Hind Muhammad Sheikh. (2013). The reasons for the incompatibility of the outputs of higher education with the requirements of the Saudi labor market. King Abdulaziz University Journal, 27(1), 169-225.
- Al-Rababa, Fatima Ali. (2006). The impact of servant leadership behaviors on building organizational social capital: Field study in the private universities in the capital of Jordan. Arab Journal of Management, 27(1), 158-163.
- Al-Shathry, Abdulaziz Nasser (March, 2016). How to improve the competitiveness of universities in the Kingdom of Saudi Arabia. Al-Jazeera Newspaper, retrieved from <http://www.al-jazirah.com/2016/20160317/rj7.htm>
- Al-Shehri, Abdul Halim Ali. (2022). Requirements and challenges of competitiveness at King Saud University from the perspective of academic leaders: a qualitative study using the grounded theory method. Journal Faculty of Education (Assiut University), 38 (11.2), 87-126.
- Al-Saleh, Othman Abdullah. (2012). The competitiveness of higher education institutions: a proposed framework. Researcher Journal, 10 (10), 297-310.

- Al-Saqer, Abeer Saleh; And Asiri, Muhammad Ali. (2023). Obstacles to achieving competitive advantage in Saudi private universities and ways to overcome them. *Educational Sciences*, 31(2), 507-539.
- Al-Amiri, Abdullah bin Muhammad (1434 Ah). Requirements for the internationalization of higher education as an entry point to achieving global leadership for Saudi universities: a proposed vision. [PhD dissertation], College of Education, Umm Al-Qura University.
- Al-Abad, Abdullah Hamad. (2017). A proposed model to raise the competitiveness of King Saud University in the light of the standards of international rankings of universities. *International Journal of Specialized Education*, 6(3), 306-327.
- Abbas, Nisreen Ahmed. (2006). International evaluation standards for Egyptian universities. Conference on the Competitiveness of Universities and Higher Education Institutions (p. 543). Helwan University.
- Obeidat, Thouqan; Adass, Abd al-Rahman; and Abdel Haq, Kayed. (1416 AH). Scientific research concept, tools and methods. Amman: Dar Al-Fikr.
- Ghalib, Radman Muhammad; And a scientist, Tawfiq Ali. (2008). The professional development of faculty members is an introduction to the comprehensive quality of university education. *Arab Journal of Quality Assurance in University Education*, 1(1), 160-188.
- Al-Quraishi, Muhammad. (2008). Technological innovation as an input to enhance the competitiveness of economic institutions. *Journal of Human Sciences*, 27.
- Muhammad, Ashraf Al-Saeed Ahmed. (2007). Total quality indicators in university education. Alexandria: New University House.
- National Competitiveness Center. (2022). The concept of competitiveness. About the center. <https://www.ncc.gov.sa/ar/AboutUs/Pages/Competitiveness.aspx>
- Mostafa, Ahmed Sayed. (2003). The Competitiveness of Arab University Education in the Twenty-First Century "An Invitation to Reflection". *Journal of Education*, 144, 28-29.
- Ministry of education. (2022). Public education progress in global performance indicators in 2022. Media Center. <https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOEnews/Pages/Education-achievements.aspx>
- Yahda Samilali. (2005). The impact of the strategic management of human resources and the development of competencies on the competitive advantage of the economic institution, [unpublished doctoral dissertation], College of Economics and Management Sciences, University of Algiers.

المراجع الأجنبية:

- Apriani, F., & Yunus, M. (2017). Competitiveness Strategy Model for Effective Organizational Structure of Higher Education in East Kalimantan. *Management*, 7(5), 180-184.
- Aranguren, M. J., & Magro, E. (2020). How can universities contribute to regional competitiveness policy-making? *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 30(2), 101-117.
- Belov, A., Chernova, G., Khalin, V., & Kuznetsova, N. (2018). Universities' competitiveness models in academic management: a national-level approach. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 40(2), 155-166.
- Davies, S., & Hammack, F. M. (2005). The channeling of student competition in higher education: Comparing Canada and the US. *The Journal of Higher Education*, 76(1), 89-106.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Krstić, M. (2021). Higher education as determinant of competitiveness and sustainable economic development. *Critical Studies on Corporate Responsibility, Governance and Sustainability*, 14, 15-34.
- Parakhina, V., Godina, O., Boris, O. and Ushvitsky, L. (2017). Strategic management in universities as a factor of their global competitiveness. *International Journal of Educational Management*, 31(1), 62-75.
- Supe, L., Zeps, A., Jurgelāne, I., & Ribickis, L. (2018). Factors affecting the competitiveness of a Higher Education Institution: Systematic literature overview. *Research for rural development*, 2, 245-251.
- U.S. News and World Report. (2023). U.S. Best global universities. <https://www.usnews.com/education/best-global-universities/search?region=asia&country=saudi-arabia>.





جامعة المدينة الإسلامية
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Islamic University Journal For

Educational and Social Sciences

A peer-reviewed scientific journal

Published four times a year in:

(March, June, September and December)

