

أثر الكفاءات المحورية على أداء مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة "المركز الجامعي تيبازة - مرسللي عبد الله - "

The impact of core competencies on the performance of higher education institutions. A case study of "Tipaza University Center – Morsli Abdellah"

حمود إيمان نور الهدى

طالبة دكتوراه، مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر 03،

hamoud.imanenourelhouda@univ-alger3.dz

القبول: 2025-10-01

الاستلام: 2025-06-17

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الكفاءات المحورية على أداء مؤسسات التعليم العالي بأبعاده (الأداء الإداري، الأداء الإداري، الأداء المجتمعي)، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بأداة الاستبيان الإلكتروني كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة غير عشوائية قصدية متكونة من 58 أستاذًا، من معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة، حيث تم معالجة البيانات باستخدام برنامج (spss).

تم التوصل إلى النتائج التالية: وجود مستوى عالي للكفاءات المحورية في كلية العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي، يقابلها وجود مستوى موافقة متوسط للأداء، كما هناك أثر للكفاءات المحورية على الأداء بمختلف أبعاده في الكلية محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات المحورية، أداء مؤسسات التعليم العالي، الأداء الأكاديمي، الأداء الإداري، الأداء المجتمعي.

تصنيفات JEL: M10, I23, I21, M12, I25.

Abstract: This study aimed to identify the extent of the impact of core competencies on the performance of higher education institutions in its dimensions (administrative performance, academic performance, community performance). The descriptive-analytical approach was adopted, and an electronic questionnaire tool was used. It was applied to a non-random purposive sample consisting of 58 professors from the Institute of Economic Sciences, Commercial Sciences, and Management Sciences at the University

Center of Marsili Abdullah Tipaza. The data was processed using the SPSS program.

The following results were reached: There is a high level of core competencies in the Faculty of Economic Sciences at the University Center, accompanied by a moderate level of performance approval. Additionally, there is an impact of core competencies on performance in its various dimensions in the faculty under study

Keywords: core competencies, Performance of Higher Education Institutions, academic performance, administrative performance, community performance.

JEL Classification Codes: M10, I23, I21, M12, I25.

المؤلف المراسل: حمود إيمان نور الهدى، الإيميل: nourimaneou@gmail.com

1. مقدمة :

في عصر المعرفة وجب على مؤسسات التعليم العالي أن تكون متفتحة على التطور والتغيرات الخارجية وتلبية احتياجات الأفراد والمجتمع والتفاعل مع بيئتها المحيطة، كونها مؤسسات ذات خبرة مهنية عالية، تتسم بالمعرفة المتراكمة وكفاءات أفرادها وسماتهم الذاتية.

تعتبر الكفاءات المحورية في مؤسسات التعليم العالي أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر على الأداء، ففي ظل التنافسية العالية، وارتفاع معايير ومؤشرات تصنيف أداء الجامعات، ظهرت الكفاءات المحورية كمفهوم رئيسي للحفاظ على الاستراتيجية التنافسية لضمان التحسين المستمر لأداء مؤسسات التعليم العالي حيث تختلف مؤسسات التعليم العالي من حيث قدرتها على اختيار وبناء ونشر وحماية كفاءاتها المحورية.

وضمن سياق مؤسسات التعليم العالي، يُعتبر الموظفون الأكاديميون الآليات الرئيسة لتحقيق التعليم الجيد، فهناك نتائج بحثية تشير إلى أن كفاءات المدرسين تؤثر على نجاح المؤسسات التعليمية من خلال عملية إدارة المعرفة، وهذا لتطوير المهارات والمعرفة والقدرة على أداء المهام، وتطوير إمكانياتهم في مؤسسات التعليم العالي وتحقيق المعايير الأكاديمية والمهنية.

بناء على ما سبق يمكن ان نطرح التساؤل الآتي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على أداء معهد

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة؟
ومن خلال التساؤل الرئيسي نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الأكاديمي في معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الإداري في معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي في معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.

فرضيات الدراسة:

من خلال ما سبق وللإجابة على التساؤل الرئيسي نطرح الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء في معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.
وتنقسم هذه الأخيرة إلى:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الأكاديمي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الإداري لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة.

أهداف الدراسة:

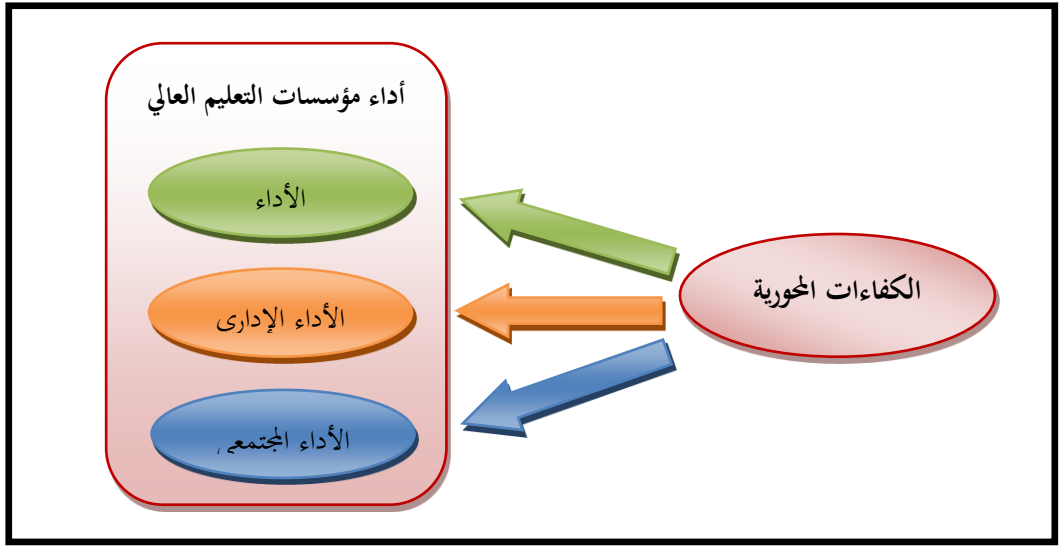
تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على أثر الكفاءات المحورية على بعد الأداء الأكاديمي في المركز الجامعي تيبازة.
- التعرف على أثر الكفاءات المحورية على بعد الأداء الإداري في المركز الجامعي تيبازة.
- التعرف على أثر الكفاءات المحورية على بعد الأداء المجتمعي في المركز الجامعي تيبازة.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، فطرقنا في الجانب النظري إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في الكفاءات المحورية وأداء مؤسسات التعليم العالي ودراسة الأثر بينهما. ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي تيبازة، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج spss.

الشكل (01): نموذج الدراسة



2. الكفاءات المحورية:

لقد تناول الباحثون مصطلح الكفاءات المحورية في العديد من السياقات، فتمثل هذه الكفاءات نقاط القوة التي تمكن المؤسسات من المنافسة والبقاء، إلا أنه أصبح من الصعب بالنسبة لها تحديد بدقة أين تكمن

كفاءاتها المحورية، في هذا المحور سوف نتعرف على ماهية الكفاءات المحورية وكيف نميزها عن باقي الكفاءات في المؤسسة.

1.2 تعريف الكفاءات المحورية:

لم يتفق الباحثون على تقديم تعريف موحد للكفاءات المحورية، حيث يعتبر هذا المفهوم موضوعاً للتفسيرات المتعددة الناتجة عن التخصصات المعرفية المختلفة التي تستخدم هذا المفهوم، ظهر مصطلح الكفاءات المحورية منذ نشر مقالة عام 1990 لـ **Hamel & Prahalad** بعنوان "الكفاءات الأساسية للمنظمة"، فقاموا هؤلاء الخبراء والمتخصصون بدراسات حالة مجموعة من الشركات الأمريكية واليابانية، فركزوا في إدارة الموارد البشرية على الكفاءة كجزء من استراتيجية المنظمة، وهذا للكشف أسباب تفوق بعض الشركات على أخرى، وتوصلوا إلى أن أسباب التفوق تكمن في امتلاك هذه الشركات لكفاءات محورية لا تتوفر لدى المنافسين الآخرين في نفس الصناعة (جودي و منصور، 2018).

حيث يرى Hamel & Prahalad أنها التعلم الجماعي في المنظمات، وخاصة كيفية تنسيق مهارات الإنتاج المتنوعة ودمج طرق متعددة من التقنيات (Alrubaiee, 2012, p. 194)، فيما بعد قاما الباحثان بإدراج المهارات والتكنولوجيا إلى التعريف والتي بدورها تمكن المنظمة من تقديم قيمة مضافة للعملاء، بالإضافة إلى كونها تمثل أساس خلق ميزة تنافسية في المنظمة (ENGİNOĞLU & ARIKAN, 2016, p. 120).

وحسب (Twin, 2024) فنظرية الإدارة الحديثة تعتبر أن المنظمة يجب أن تحدد وتطور وتستغل كفاءاتها المحورية من أجل النجاح في مواجهة المنافسة، فهي عبارة عن الموارد والقدرات التي تشكل المزايا الاستراتيجية للمنظمة. سواء كان ذلك في المنتجات، أو خدمة العملاء، أو التكنولوجيا المبتكرة، حيث تمنح هذه الكفاءات المنظمات قدرة تنافسية في السوق. (nicole, 2024).

تلي الكفاءات المحورية ثلاثة معايير رئيسية: (Javidans, 1998, p. 62):

- صعوبة التقليد من قبل المنافسين؛
- أن تتمتع بالقدرة على الوصول إلى أسواق مختلفة؛
- أن تحقق قيمة مضافة للعملاء.

2.2 أبعاد الكفاءات المحورية:

قام العديد من الباحثين بالتطرق إلى أبعاد الكفاءات المحورية وسنحاول التطرق إلى أهمها في الجدول

التالي:

الجدول رقم (01): أبعاد الكفاءات المحورية

الأبعاد	الباحثين
الرؤية المشتركة، المهارات المعرفية، الابتكار	Higgins 1996
الرؤية المشتركة، التعاون، التمكين	Javidan 1998
الرؤية المشتركة، التعاون، التمكين	King & Zeithaml 2001
التعلم التنظيمي، إدارة التكنولوجيا، رأس المال البشري، المرونة الاستراتيجية	Kak & Sushil 2002
الموارد التنظيمية، الموارد البشرية	Proviuce 2003
الرؤية المشتركة، التعاون، التمكين	Sanche 2004
الموارد التنظيمية، الموارد البشرية	Tinto 2005
العمل الجماعي والقيادة، تمكين الموظفين، مدى الفعالية الشخصية، التواصل، حل المشكلات واتخاذ القرارات، تحقيق النتائج	Merton 2005
الرؤية المشتركة، التعاون، التمكين	Hafeez & Essmail 2007
القدرات، العمل الجماعي، تمكين الموظفين	Agha et al, 2012

المصدر: (khamees, abdulesalam, & ahmed, 2020, p. 185)

من خلال الجدول أعلاه يمكننا القول إن هناك تركيز على مجموعة محددة من الأبعاد الأساسية التي تتكرر في مختلف الأبعاد، مثل: الرؤية المشتركة، التعاون، التمكين، التعلم التنظيمي، وإدارة التكنولوجيا وكذا رأس المال البشري، كما يمكننا تقسيمهم على حسب طبيعتهم إلى مجموعات متمثلة في: إدارة الموارد البشرية (تمكين الموظفين، الموارد البشرية، رأس المال البشري). الإدارة الاستراتيجية (الرؤية المشتركة، المرونة الاستراتيجية). إدارة العمليات (تحقيق النتائج، التعاون، القيادة، العمل الجماعي)، التطوير التنظيمي (التمكين، التعلم التنظيمي، الموارد التنظيمية). إدارة التكنولوجيا، التطوير الشخصي (المهارات المعرفية، مدى فعالية الشخصية التواصل حل المشكلات اتخاذ القرارات، القدرات)، الابتكار، إدارة العمل. كل هذه الأبعاد تساهم في تحسين الأداء في المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية.

3. الأداء في مؤسسات التعليم العالي

1.3 تعريف أداء مؤسسات التعليم العالي:

"الأداء" كمصطلح يستدعي استخدام مفاهيم "الإنجاز"، "التحقيق"، و"تنفيذ المهمة"، وبالتالي: فإن تقييم أداء المؤسسة يتضمن طرح السؤال عما تحققه المؤسسة وكيفية تنفيذها لمهامها (w.lindsay, 1982, p. 01)، و الأداء في إطار بيئة مؤسسات التعليم العالي كما عرفه (الحجار، 2004، صفحة 207) هو ذلك النظام الذي يمثل همزة وصل بين مكونات الجامعة والبيئة الخارجية، حيث يؤثر الأداء على جميع مكونات الجامعة المتنوعة، ولتحقيق أداء أعلى وأكثر فعالية يجب تحسين الأداء، فيعرف هذا الأخير: على أنه عملية منظمة وكلية تقوم بها المؤسسة بهدف معالجة التقصير في الأداء التي تعاني منه، فتبدأ هذه العملية بمقارنة القدرات الحالية بما وجب تحقيقه، بعدها تحاول تحديد وتقليص الفجوة في الأداء، فيتعين على المؤسسة تحليل الأسباب التي أدت إلى ضعف في الأداء الحالي، باعتبار أن إجراءات التحسين تساعد في تبسيط عمليات التنفيذ وتقليل الأخطاء، وبالتالي تحقيق الأداء الأمثل للمهام (مزهودة و تيشات ، 2021، صفحة 322)

فالأداء في مؤسسات التعليم العالي هو مجموع العمليات والأنشطة التي تساعد في تحقيق أهدافها، بالاعتماد على مؤشرات الأداء الأكاديمية والإدارية وكذا المجتمعية.

2.3 أنواع مؤشرات قياس الأداء في مؤسسات التعليم العالي:

تعرف لجنة نواب المستشارين ورؤساء الجامعات البريطانية مؤشر قياس الأداء بأنه بيان يمكن قياسه على الموارد والإنجازات لتحقيق أهداف معينة (Higgins, 1989, p. 362). أما (Kells, 1992, p. 2) يرى أن مؤشرات الأداء هي عبارة عن معلومات واقعية أو آراء تُجمع من قواعد بيانات موجودة أو جديدة حول أداء المنظمات أو وحداتها، وهي أساسية لمراقبة وتقييم الأداء، وتوجيه قرارات الإدارة وسياساتها. وهناك من يعرفه على أنه عبارة عن معلومات يتم جمعها من فترات منتظمة لتتبع أداء المنظمة (Taylor, 1990, p. 2)، ومنه يمكننا القول إن مؤشرات الأداء هي مجموعة الأدوات التي تستخدم من أجل جمع البيانات والمعلومات بالشكل والوقت المناسبين لقياس وتقييم الاداء والذي بدوره يساهم في تحسين هذا الأخير.

تعتبر عملية تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي بشكل أساسي على التقييم الدقيق لمستواها، باستخدام مؤشرات ومقاييس مختارة بعناية، وبطريقة علمية وعملية (شرقي، 2016، صفحة 89). وفي

دراسة أجراها wang حدد وظيفتان رئيسيتان لمؤسسات التعليم وهما: الوظيفة الأكاديمية والوظيفة الإدارية، وحتى يتم قياس أداء أي مؤسسة يجب العودة لوظائفها وهذا لتحديد المؤشرات، لذا مؤشرات قياس أداء في مؤسسات التعليم العالي تشمل: مؤشرات الأداء الأكاديمي (الأداء البحثي الأداء التعليمي)، ومؤشرات الأداء الإداري (مؤشرات الأداء المالي، مؤشرات أداء الموظفين)، وكلا المؤشرين يساعدان في خدمة المجتمع (صلاح، 2024)، الجدول التالي يبين مؤشرات الأداء الإداري والأكاديمي.

الجدول رقم (02): مؤشرات قياس الأداء الأكاديمي والإداري

الأداء الأكاديمي		الأداء الإداري	
مؤشرات الأداء البحثي	مؤشرات الأداء التعليمي	مؤشرات الأداء المالي	مؤشرات الأداء البشري
- عدد الشراكات البحثية. - عدد الباحثين المشاركين في الأنشطة البحثية. - الميزانية الخاصة بالمنح. - عدد الشركات الناشئة. - مستوى النشر العلمي. - عدد براءات الاختراع.	-نسبة الطلبة في كل الليسانس والماستر. - معدل بقاء الطلبة. - معدل انسحاب الطلبة. - معدل رضا الطلبة. - فعالية التعليم (نسبة تخرج الطلبة). -نسبة توظيف الطلبة المتخرجين.	-نسبة التمويل الحكومي. -نسبة تمويل من مصدر خارجي. -العائد من البحث العلمي. - حجم الانفاق. - معدل السيولة. -معدل الديون.	- نسبة الطلبة الناجحين في التوظيف. - عدد طلبة الدكتوراه وأساتذة التعليم العالي. - مهارات الموظفين. - تحفيز ورضا الموظفين. -قيمة الانفاق على التدريب والتكوين.

المصدر: (Wang, 2010)

اما المؤشر الثالث هو الأداء المجتمعي ونعني به سعي مؤسسات التعليم العالي على انشاء علاقات مع المجتمع، وتماشى أهدافها ورؤيتها وبرامجها مع متطلبات خطط التنمية المجتمعية، وابرام اتفاقيات شراكة علمية مع مختلف المؤسسات، بالإضافة إلى مساهمتها في اصدار المجالات العلمية وإقامة المعارض الثقافية والندوات العلمية لتوعية المجتمع، مع مشاركتها في إيجاد الحلول للمشاكل الاجتماعية والعمل على المشاريع التنموية ودعم الابداع داخل المجتمع. (صلاح، 2024، صفحة 93)

4. منهجية الدراسة:

4.1 مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة، حيث سحبت عينة تقدر (58) مفردة، حسب الخصائص المبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (03): الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسب
الصف	ذكر	36	62,1 %
	أنثى	22	37,9 %
العمر	أقل من 40 سنة	34	58,6 %
	من 41 إلى 50 سنة	24	41,4 %
الرتبة	أستاذ مساعد	10	17,2 %
	محاضر ب	22	37,9 %
	محاضر أ	14	24,1 %
	أستاذ	12	20,7 %
الخبرة	أقل من 5 سنوات	22	37,9 %
	من 5 إلى 10 سنوات	22	37,9 %
	من 10 سنوات فأكثر	14	24,1 %
مجموع أفراد العينة (58)			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (03) أن نسبة الأساتذة الذكور تقدر ب(62,1 %) وهي أكبر من نسبة الإناث المقدرة (37,9 %) في عينة الدراسة، أما الفئات العمرية فتوجد نسبة (58,6 %) من غالبية الأساتذة أعمارهم (أقل من 40 سنة) مقابل نسبة (41,4 %) أعمارهم تتراوح (من 41 إلى 50 سنة)، أما الرتبة المهنية يوجد نسبة (37,9 %) من غالبية الأساتذة لديهم رتبة (محاضر ب) مقابل نسبة (24,1 %) لديهم رتبة (محاضر أ)، يليها نسبة (24,1 %) من الأساتذة لديهم رتبة (أستاذ) وأقل نسبة (17,2 %) للأساتذة الذين لديهم رتبة (أستاذ مساعد)، أما سنوات الخبرة المهنية يوجد نسبة (37,9 %) من غالبية الأساتذة لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) ونفس النسبة للأساتذة الذين لديهم

خبرة (من 5 إلى 10 سنوات) وأقل نسبة (24,1 %) للأساتذة الذين لديهم خبرة (من 10 سنوات فأكثر).

4. 2 المقياس المستخدم.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة العينة على عبارات الاستبيان، ويعتبر هذا المقياس أكثر المقاييس استخداماً، وهو يتكون من خمس خيارات، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (04): الخيارات المكونة لمقياس ليكرت الخماسي.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثة.

وحتى يمكن قياس اتجاهات أفراد العينة تم إعطاء نقاط لهذه الاختيارات، وتم تقسيم السلم إلى خمس مجالات لتحديد درجة الموافقة كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (05): قيمة الوسط المرجح ودرجات الموافقة لعينة الدراسة.

الدرجة	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس
الوسط المرجح	1 اقل 1.8	1.8 اقل 2.6	2.6 اقل 3.4	3.4 اقل 4.2	4.2 إلى 5
درجة الموافقة	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (05) إلى الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة الدراسة وذلك لمتوسط الاستجابة للبعد أو المحور.

4. 3 الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوفرة في البرنامج الإحصائي (spss) وهي كالآتي: - التكرارات والنسب لوصف المتغيرات الشخصية.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف المتغيرات الرئيسية لموضوع الدراسة.

- الانحدار الخطي البسيط للاختبار الفرضيات الفرعية والرئيسية.

4. 4 ثبات الاستبيان:

اعتمدت الدراسة على معامل (Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات العبارات في محاور

الاستبيان، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (08): اختبار ثبات الاستبيان الدراسة.

عدد العبارات	محور الكفاءات المحورية	بعد الأداء الأكاديمي	بعد الأداء الإداري	بعد الأداء المجتمعي	محور الاداء	الاستبيان
6		4	4	5	16	19
معامل الثبات	0,630	0,687	0,819	0,743	0,866	0,880

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (08) أن قيم معامل الثبات لجميع القيم المتحصل عليها للأبعاد والمحاور والاستبيان ككل في مستوى أكبر من (60%) ما يشير للثبات وصدق عبارات الاستبانة لقياس المقصود من قياسه.

5. تحليل نتائج الدراسة:

1.5 التحليل الوصفي لمحور الكفاءات المحورية.

اعتمدت الدراسة في وصف محور الكفاءات المحورية، على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة، كما يبينه الجدول الآتي:

جدول رقم (10): المؤشرات الإحصائية لوصف محور الكفاءات المحورية.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الكفاءات المحورية	3,63	0,354	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لمحور الكفاءات المحورية بلغ قيمة (3,63) بدرجة موافقة عالية، ما يدل على وجود مستوى عالي في الكفاءات المحورية لدى المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ الانحراف المعياري (0,354) ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة.

5. 2 التحليل الوصفي لمحور الأداء.

اعتمدت الدراسة في وصف محور الأداء، الذي اشتمل على ثلاثة أبعاد، على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الموافقة، كما يبينه الجدول الآتي:

جدول رقم (11): المؤشرات الإحصائية لوصف محور الأداء.

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	الأداء الأكاديمي	3,68	0,846	1	عالية

2	الأداء الإداري	2,96	0,775	3	متوسطة
3	الأداء المجتمعي	3,50	0,704	2	عالية
	محور الأداء	3,38	0,738	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (11) أن تقديرات الأساتذة لمستوى أبعاد محور الأداء، بلغت درجات موافقة

متوسطة والعالية، حيث تم ترتيبها وفقاً للمتوسط الحسابي ودرجات الموافقة المعتمدة، كالآتي:

1- بلغ المتوسط الحسابي للأداء الأكاديمي (3,68) بدرجة موافقة عالية، ما يشير إلى وجود مستوى عالي في الأداء الأكاديمي لدى المؤسسة محل الدراسة، كما بلغ الانحراف المعياري (0,846) ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة.

2- بلغ المتوسط الحسابي للأداء المجتمعي (3,50) بدرجة موافقة عالية، ما يشير إلى وجود مستوى عالي في الأداء المجتمعي لدى المؤسسة محل الدراسة، كما بلغ الانحراف المعياري (0,704) ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة.

3- بلغ المتوسط الحسابي للأداء الإداري (2,96) بدرجة موافقة متوسطة، ما يشير إلى وجود مستوى متوسط في الأداء الإداري لدى المؤسسة محل الدراسة، كما بلغ الانحراف المعياري (0,775) ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة.

كما بلغ المتوسط الحسابي لمحور أداء (3,38) بدرجة موافقة عالية، ما يشير إلى وجود مستوى عالي في الأداء لدى المؤسسة محل الدراسة، كما بلغ الانحراف المعياري (0,738) ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة.

5.3 اختبار فرضيات الدراسة:

5.3.1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات

المحورية على الأداء الأكاديمي لدى المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات

المحورية على الأداء الأكاديمي لدى المؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم (12): اختبار أثر الكفاءات المحورية على الأداء الأكاديمي بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

المتغير المستقل: الكفاءات المحورية						البيان
قيمة دلالة	F المحسوبة	T المحسوبة	B معامل الانحدار	R^2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع الفرعي: الأداء الأكاديمي
0,000	46,118	6,791	0,948	0,452	0,672	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (12) أن قيمة معامل الارتباط $R = (0,672)$ بين الكفاءات المحورية والأداء الأكاديمي لدى المؤسسة محل الدراسة، ما يشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط متوسط، وبلغ معامل التحديد $R^2 = (0,452)$ أي أن ما قيمة $(45,2\%)$ من التغيرات في الأداء الأكاديمي بالمعهد ناتجة عن الكفاءات المحورية، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = (0,948)$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في الكفاءات المحورية يزيد من الأداء الأكاديمي بالمعهد، بنفس القيمة، وهي دالة عند مستوى معنوية $(0,05)$ حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة $(6,791)$ بقيمة دلالة $(0,000)$ كما بلغت قيمة (F) المحسوبة $(46,118)$ بقيمة دلالة $(0,000)$ وهي دالة عند مستوى معنوية $(0,05)$ ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05)$ للكفاءات المحورية على الأداء الأكاديمي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

5.3. 2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية (H_0) : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(0,05)$ للكفاءات المحورية على الأداء الإداري لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الإداري لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

جدول رقم (14): اختبار أثر الكفاءات المحورية على الأداء الإداري بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

المتغير المستقل: الكفاءات المحورية						البيان
قيمة دلالة	F المحسوبة	T المحسوبة	B معامل الانحدار	R^2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع الفرعي: الأداء الإداري
,001 0	11,374	3,373	0,748	0,169	0,411	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط $R = (0,411)$ بين الكفاءات المحورية والأداء الإداري بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة، ما يشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط ضعيف، وبلغ معامل التحديد $R^2 = (0,169)$ أي أن ما قيمة (16,9 %) من التغيرات في الأداء الإداري بالمعهد ناتجة عن الكفاءات المحورية، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = (0,748)$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في الكفاءات المحورية يزيد من الأداء الإداري بالمعهد، بنفس القيمة وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (3,373) بقيمة دلالة (0,001) كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (11,374) بقيمة دلالة (0,001) وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء الإداري لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

5.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

جدول رقم (15): اختبار أثر الكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

المتغير المستقل: الكفاءات المحورية						البيان
قيمة دلالة	F المحسوبة	T المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع الفرعي: الأداء المجتمعي
,000 0	62,007	7,874	1,082	0,525	0,725	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط $R = (0,725)$ بين الكفاءات المحورية والأداء المجتمعي بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة، ما يشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط قوي، وبلغ معامل التحديد $R^2 = (0,525)$ أي أن ما قيمة (52,5%) من التغيرات في الأداء المجتمعي بالمعهد ناتجة عن الكفاءات المحورية، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = (1,082)$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في الكفاءات المحورية يزيد من الأداء المجتمعي بالمعهد، بنفس القيمة وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7,874) بقيمة دلالة (0,000) كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (62,007) بقيمة دلالة (0,000) وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

5. 3. 4 اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء المجتمعي لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة.

الفرضية البديلة (H1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة.

جدول رقم (16): اختبار أثر الكفاءات المحورية على الأداء بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة.

المتغير المستقل: الكفاءات المحورية						البيان
قيمة دلالة	F المحسوبة	T المحسوبة	B معامل الانحدار	R^2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	المتغير التابع الفرعي: الأداء
0,000	51,339	7,165	0,926	0,478	0,692	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج البرنامج الإحصائي (Spss).

يشير الجدول رقم (16) أن قيمة معامل الارتباط $R = (0,692)$ بين الكفاءات المحورية والأداء بمعهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة، ما يشير إلى وجود علاقة بين المتغيرين بالارتباط متوسط، وبلغ معامل التحديد $R^2 = (0,478)$ أي أن ما قيمة (47,8%) من التغيرات في الأداء بالمعهد ناتجة عن الكفاءات المحورية، وبلغت قيمة معامل الانحدار $B = (0,926)$ وهذا يعني زيادة بدرجة واحدة في الكفاءات المحورية يزيد من الأداء بالمعهد بنفس القيمة، وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7,165) بقيمة دلالة (0,000) كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (51,339) بقيمة دلالة (0,000) وهي دالة عند مستوى معنوية (0,05) ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة.

6. مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال معالجة موضوع أثر الكفاءات المحورية على أداء معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- وجود مستوى عالي للكفاءات المحورية في كلية العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي بمتوسط قيمته (3.63)، وذلك يعود إلى نجاعة السياسات التي تنتهجها الجامعة مثل تبني نظام اتصال يسمح بتدفق المعلومات وتوفيرها في الوقت المناسب، بالإضافة إلى وجود تواصل مفتوح بين الأساتذة، وامتلاكها لموارد بشرية ذات كفاءة.
- وجود مستوى موافقة متوسط للأداء في كلية العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي بمتوسط قيمته (3.38)، وهذا راجع إلى تشجيع الجامعة للإقامة الملتقيات وتقديم التحفيز لأعضائها على البحث العلمي، ومساهمتها لتنمية المجتمع من خلال تنظيمها للملتقيات وإصدار المجلات القيام بفعاليات ثقافية تخدم المجتمع، بالمقابل هناك بعض النقائص مثل عدم توفر الدعم المالي الكافي لأنشطة البحث العلمي، بالإضافة إلى أن نظام الحوافر والكفاءات التي تتبناها الجامعة لا يتناسب مع طبيعة كل وظيفة، وخطط تنمية الموارد الذاتية للجامعة غير كافية.
- تحقق الفرضية الرئيسية: يوجد أثر للكفاءات المحورية على الأداء في كلية العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي مرسلتي تيبازة بأبعادهما، حيث انه هنالك أثر للكفاءات المحورية على الأداء الأكاديمي والمجتمعي والإداري، والذي يفسر من خلال توفر المركز الجامعي محل الدراسة على موارد بشرية مؤهلة وحرصها الدائم على توفير برامج تدريب وتكوين لها، مع مواكبة للمتغيرات البيئية المتجددة (مثل توفير دورات تكوين للغة الأجنبية للباحثين) واستثماره في أنشطة البحث العلمي (المجلات العلمية، الندوات الثقافية، الملتقيات....) وتوفير الدعم المناسب والمتواصل، بالإضافة إلى الربط بين أهداف المركز الجامعي وتطلعات المجتمع، مع المساهمة في إيجاد حلول المشاكل التي يعاني منها، مع توفير قنوات اتصال مناسبة، كما أنها تقوم بإبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الاقتصادية التي تنشط في المجتمع. وكل ذلك من أجل أن يكون المركز الجامعي عنصرا فاعلا في المجتمع من أجل تنميته وتطويره.

7. الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة النظرية والميدانية لموضوع أثر الكفاءات المحورية على أداء مؤسسات التعليم العالي وكلية العلوم الاقتصادية في المركز الجامعي مرسلتي عبد الله نموذجاً، توصلنا انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) للكفاءات المحورية على الأداء لدى معهد العلوم الاقتصادية والعلوم

التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي مرسلبي عبد الله تيبازة. وبناءا على قيمة معامل الارتباط R الذي بلغ (0,692) بين الكفاءات المحورية والأداء تبين أنه هناك علاقة ارتباط بينهما.

بناءا على النتائج السابقة يمكننا تقديم التوصيات التالية:

- ضرورة انشاء قنوات اتصالات مع مختلف القطاعات الخدمية والإنتاجية في المجتمع.
- العمل على انشاء خطط خاصة بتنمية الموارد البشرية الخاصة بالجامعة.
- الاعتماد على نظام حوافز ومكافآت يتناسب مع طبيعة كل وظيفة.
- ضرورة توفير الدعم المالي الكافي لأنشطة البحث العلمي.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. رائد حسين الحجار. (31 ديسمبر، 2004). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. *مجلة جامعة الأقصى : سلسلة العلوم الإنسانية*، الصفحات 203-240.
2. أمينة جودي، و كمال منصوري. (06 ديسمبر، 2018). أثر بناء الكفاءات المحورية في تحسين أداء المؤسسات دراسة حالة مؤسسة العسكرية للاستمنت. *أبحاث اقتصادية وإدارية*.
3. ثامري صلاح. (05، 2024). اثر التحول الرقمي على أداء مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة المسيلة- (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة.
4. خليل شرقي. (16، 04، 2016). دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي -دراسة عينة من أساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية- (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
5. نور الدين مزهودة، و سلوى تيشات . (15 ديسمبر، 2021). أثر عوامل نجاح تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات على تحسين أداء مؤسسة نقاوس للمشروبات والمصبرات. *مجلة الباحث*.

المراجع باللغة الأجنبية:

6. ENGİNOĞLU, D., & ARIKAN, C. L. (2016, april). A LITERATURE REVIEW ON CORE COMPETENCIES. *International Journal of Management (IJM)*, pp. 120-127.
7. Twin, A. (2024, june 30). *Core Competencies in Business: Finding a Competitive Advantage*. Retrieved from investopedia: https://www.investopedia.com/terms/c/core_competencies.asp#citation-3
8. Alrubaiee, L. (2012, january 1). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, pp. 192-204.
9. Higgins, J. (1989, February 15). Performance measurement in universities. *European Journal of Operational Research*, pp. 358-368. doi:[https://doi.org/10.1016/0377-2217\(89\)90012-X](https://doi.org/10.1016/0377-2217(89)90012-X)
10. Javidans, M. (1998, june 25). Core Competence: What Does it Mean in Practice? *Long Range Planning*, pp. 60-71. doi:[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)00091-5](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)00091-5)

11. Kells, H. R. (1992, june). Performance indicators for higher education: A critical review with policy recommendations. : PHREE Background Paper Series (No. PHREE/92/56). The World Bank.
12. khamees, n., abdulsalam, a., & ahmed, j. (2020). Developing the knowledge Workers Model for Core Competencies Management in iraqi Higher Education Institution. *journal of Reviews on Global Economics*.
13. nicole, A. (2024). Core Competencies in Business: Finding a Competitive Advantage. Retrieved 08 14, 2004, from <https://www.supermoney.com/encyclopedia/core-competencies>
14. Taylor, C. (1990). *Performance Indicators*. Philadelphia: Bera Dialogues.
15. w.lindsay, A. (1982). Institutiona performance in higher education: the efficiency dimension. *Review of Educational esearch*.
16. Wang, X. (2010, 01). Performance Measurement in Universities: Managerial Perspective. Doctoral Thesis Faculty of Management and Governance, University of Twente, The Netherlands.