

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

Towards enhancing the competitive advantage through competencies management: A study of the point of view of the faculty of some Algerian universities

نادية بومدين، مخبر الدراسات الإستراتيجية والبحوث السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،

الجزائر، boumediene.nadia@univ-tlemcen.dz

تاريخ قبول المقال: 11-04-2025

تاريخ إرسال المقال: 10-01-2025

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن دور إدارة الكفاءات في تعزيز الميزة التنافسية من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية، بحيث أصبحت هذه الأخيرة مهتمة بشكل متزايد بالكفاءات البشرية، نظرا لخصائصها الفريدة وإمكانية استخدامها في مواجهة التغيرات البيئية ومواكبة وتيرة التطور السريع، بحيث تمحورت إشكالية الدراسة فيما يلي: إلى أي مدى تسهم إدارة الكفاءات في بناء الميزة التنافسية في ظل التنافس الشديد بين الجامعات؟

وقد خلص هذا البحث إلى أن الكفاءات والقدرات البشرية تتجلى في التكنولوجيا والموارد المادية وغيرها من الموارد التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق الميزة التنافسية، وذلك لما تتمتع به من مميزات يصعب تقليدها وتفوقها وجودتها وتكلفتها المخفضة... بالإضافة إلى أن الموارد البشرية هي واحدة منها تعمل على تطوير الجامعة وتسعى باستمرار للحفاظ على حصتها السوقية والمادية من أجل البقاء لتحقيق مكانة أفضل موازنة بمنافسيها.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات البشرية، الميزة التنافسية، التغيرات، الجامعة الجزائرية.

Abstract: This study aimed to identify the role of competencies management in achieving competitive advantage from the point of view of the faculty of some Algerian universities, as the latter have become increasingly interested in human competencies, due to their unique characteristics and the possibility of using them in confronting environmental changes and keeping pace with the pace of rapid development, so the problematic of the study revolved around the following : To what extent does competency management contribute to building competitive advantage in light of the intense competition between universities?

This research concluded that the competencies and Human capabilities are manifested in technology, material resources and other resources that contribute directly to achieving competitive advantage, due to their hard-to-imitate characteristics, quality and reduced cost...in addition, human resources are one of them that are working to develop the university and constantly endeavor to maintain its market and material share in order to survive to achieve a better position compared to its competitors.

Key words : Human Competencies, Competitive advantage, Changes, Algerian university.

مقدمة:

نظرا لأن مؤسسات الأعمال تواجه حاليا التحدي المتمثل في زيادة المنافسة، فإن معظم المؤسسات تجد نفسها الآن مجبرة على التكيف مع التطورات المختلفة التي حدثت لضمان استمراريتها، لذلك عد المورد البشري في أي مؤسسة واحد من أهم عوامل النجاح، بحيث اعتقدت العديد من المؤسسات في الماضي أن النجاح يقتصر فقط على العناصر المادية والآلات المتقدمة، ونسوا أهمية الكفاءات البشرية التي هي مسؤولية أي مؤسسة فقد بدأت المؤسسات توليها اهتماما خاص - خصوصا - القدرات لما لها من أهمية في تحقيق التميز والإبداع والميزة التنافسية.

وتعد الجامعة الدافع الأساسي للنمو الاقتصادي والاجتماعي، بحيث تعمل المؤسسات الجامعية على تجهيز محيط تعليمي جذاب ومحفز يلهم الطلاب على تنمية مهاراتهم ومعارفهم الضرورية للتفرد في سوق العمل المتغير والمتسارع بفضل محتوياتها المتنوعة والإرشاد الفردي للطلاب من قبل الأساتذة ذوي الكفاءات وهذا ما يسهم في خدمة المجتمع، ومن خلال الاستثمار في البحث العلمي والابتكار، تعزز هذه المؤسسات إمكانياتها على تحقيق التفوق والإبداع، مما يمنحها الميزة التنافسية اللازمة لانتقاء أفضل الأفكار والكفاءات الأكاديمية إلى مجتمعها التعليمي المتميز، ومن هنا تظهر معالم الإشكالية التي تتمحور فيما يلي:

إلى أي مدى تسهم إدارة الكفاءات في بناء الميزة التنافسية في ظل التنافس الشديد بين الجامعات؟

الفرضية:

يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مساهمة إدارة الكفاءات وبناء الميزة التنافسية للجامعات الجزائرية.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- تسليط الضوء لكل من الكفاءات البشرية والميزة التنافسية.

- الإجابة عن إشكالية الدراسة وإثبات صحة الفرضية من عدمها مع الخروج بنتائج، وتقديم بعض التوصيات والمقترحات لمسيرتي المؤسسات الجامعية.

- تحديد العلاقة بين الكفاءات البشرية والميزة التنافسية في المؤسسة الجامعية الجزائرية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح ومحاولة ترسيخ المفاهيم النظرية المتعلقة بالكفاءات البشرية وكيفية تعزيزها للميزة التنافسية مما تسهم في تحسين الأداء الجامعي، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية وما تشهده المؤسسات الجامعية من مستجدات في مجال الرقمنة والتكنولوجيا.

منهج الدراسة:

من أجل الوقوف على حيثيات البحث وتحليله تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بما يتناسب مع طبيعة الموضوع المدروس، بالإضافة إلى الاستناد على المنهج الإحصائي وذلك لتحليل إجابات الاستبانة مع إثبات صحة الفرضية من عدمها.

وبناء على ما تم عرضه سلفاً، ستم دراسة هذا الموضوع بما يلي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة.

ستتم دراسة هذا العنصر بما يلي:

المطلب الأول: تعريف الكفاءات البشرية:

تتعدد تعريفات الكفاءة، لكنها تتفق في جوهرها على معنى واحد فهي:

تعرف الكفاءة بأنها: الدرجة التي يتم بها إكمال المهمة بفعالية، مما يشير إلى أنها عملية موجهة نحو الهدف.¹

وتعرف حسب "مكتب إدارة شؤون الموظفين" الكفاءة تعني: الطريقة التي تحدد السلوكيات والقدرات والمهارات والمعرفة، والخصائص الأخرى التي يحتاجها الفرد لأداء مهامه والوظائف المهنية بفعالية.²

¹ بوسالم عبد العزيز، الكفاءات اللازمة لتطوير الأداء الوظيفي للأستاذ في ظل الإصلاحات التربوية الحديثة بالجزائر، جسور المعرفة، جامعة حسنية بن بوعلي شلف، العدد 02، 2020، ص 411

² عبد الرؤوف نذيرة وقمبور رقي، دور تسيير الكفاءات في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة حالة شركة الدراسات التقنية والهندسية المعمارية لولاية المدية)، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة مصطفى اسطنبولي بمعسكر، العدد 2، 2017، ص 09

تعرف الكفاءة بأنها مجموعة استثنائية من المواهب التي يمكن للمؤسسة اكتسابها بفضل التفوق على المنافسين الآخرين الذي تمثل حجر الزاوية في ميزتها التنافسية.¹ بناء على التعريفات السابقة، نستنتج أن الكفاءة البشرية تشير إلى مجموعة المعارف والسلوكيات والمهارات التي يمتلكها الإنسان خلال قيامه بوظيفته، التي تساعده على أداء مهامه بجدارة وفعالية.

المطلب الثاني: تعريف الميزة التنافسية

تعرف الميزة التنافسية بأنها، وفقا لما ذكره " M.PORTER ": قد تحقق المؤسسة ميزة أو جانبا من التفوق انطلاقا من الالتزام بإستراتيجية تنافسية معينة.²

كما تعرف بأنها قدرة المنظمة على تصميم ووضع خطط العمل الذي يمنحها ميزة على المنظمات الأخرى الناشطة في نفس المجال.³

وتمثل الميزة التنافسية الوضع الذي تتمتع فيه المؤسسة بأفضلية على منافسيها نتيجة امتلاكها كفاءات معينة أدت إلى تحقيق خصائص النجاح في الصناعة التي تعمل بها.⁴

ومن خلال ما سبق، نستنتج أن الميزة التنافسية للمؤسسة هي قدرتها على أداء مهامها بفعالية عالية، بحيث يصعب على المنافسين تقليدها أو محاكاتها، ويقصد بها أيضا المزايا والخصائص التي تميز المنتج أو الخدمة عن المنافسين الآخرين، وهي العنصر الذي يجعل العمل مميزا ومفضلا لدى الزبائن، مما يساعد على تحقيق نجاح أكبر وزيادة حصة الجامعة في السوق.

المطلب الثالث: دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية

تضطلع الكفاءة البشرية بدور جوهري في تحقيق الميزة التنافسية وتعزيزها، وذلك بواسطة ما يلي:

¹ Hussein Alil, Harith; Salem Khalil, Shahla; Jamal Khalil, Rana, The Role of Lean Marketing in Achieving Sustainable Competitive Advantage: An Analytical Study at Al- Mosul Dairy Manufactory, Journal of Techniques, ISSN:2708-8383, Vol 3, No 2, 2021,p 67

² وهابي كلثوم، دور الإبداع في تعزيز ميزة تنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، العدد7، 2017، ص320

³ بوسعدة سعيدة، الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، العدد 19، 2018، ص290

⁴Ouakli, Keltoum; Ghida, fouzia, Green intellectual capital as a source of sustainable competitive advantage, Revue Organisation and Travail, Volumel 01, N4., 2021, p362

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

أولاً: خصائص الكفاءات التي تسمح بخلق الميزة التنافسية:

لكي ننظر إلى المورد البشري في المؤسسة، بما يمتلكه من قدرات فكرية أو مهنية، على أنه مورد إستراتيجي مسؤول عن تأسيس ميزة تنافسية طويلة الأمد، يجب أن يمتلك مجموعة من الصفات التي تميز الموارد الإستراتيجية وهذا ما يوضحه الشكل رقم 02 :

موارد ذات قيمة	موارد نادرة	موارد يصعب تقليدها	موارد يدعمها التنظيم	المضامين التنافسية	الأداء
لا	-	-		عدم وجود ميزة تنافسية	ضعيف
نعم	لا	-		ميزة متماثلة	متوسط
نعم	نعم	لا		ميزة تنافسية مؤقتة	فوق المتوسط
نعم	نعم	نعم		ميزة تنافسية مستدامة	جيد ومتميز

المصدر: مصنوعة أحمد، مداخله بعنوان: تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، الملتقى الدولي السابع: الصناعة التأمينية: الواقع العملي وأفاق التطوير تجارب دول، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف الجزائر، يومي 03، 04 ديسمبر 2012، ص10

يجب أن تستوفي الكفاءات الدائمة متطلبات محددة تساعد في خلق قيمة للعميل حتى تكون ذات قيمة إستراتيجية ومصدر للميزة التنافسية، فإذا لم يتم استيفاء أحد هذه المتطلبات، تصبح الميزة التنافسية غير مستدامة ويقدم "BARNEY" الميزات التالية:

- القيمة: تقع على عاتق المورد مسؤولية توفير فرص السوق أو التخفيف من التهديدات القادمة من البيئة الخارجية.

- الندرة: تعني أن عددا قليلا من المؤسسات يمكنه الحصول على هذا المورد أو الكفاءة.

- عدم القابلية للإحلال: يجب أن يكون المورد غير قابل للاستبدال حتى يحتفظ بقيمته ويمنع المنافسين من نقله.¹

- مورد غير قابل للتقليد: العوامل التالية هي الأسباب الرئيسية التي تسهم في صعوبة تكرار الموارد والكفاءات:

¹ بويحيوي إبراهيم وبن أحمد نوال، أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 02، العدد 2، 2016، ص21

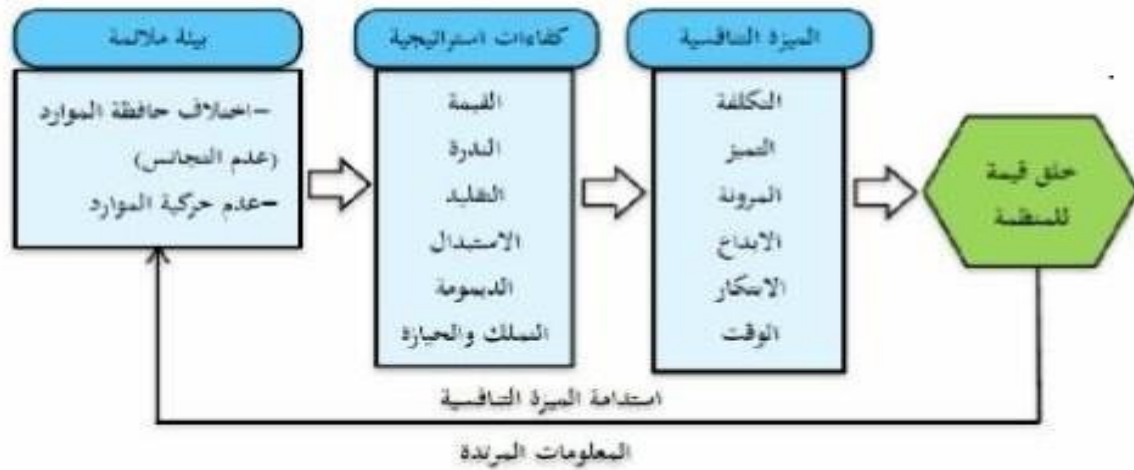
تتميز ثقافة المؤسسة ومعايير أدائها بخصوصية تجعل تكرارها في بيئة مختلفة أمرا غير عملي. ونظرا لتداخل الأنشطة المختلفة، قد يكون من الصعب تقييم مدى مساهمة كل قدرة في القيمة التي تم إنشاؤها داخل المؤسسة.

ثم أن التعقيد الاجتماعي للعلاقات يجعل من الصعب استنساخ الجوانب الأساسية للعلاقات الاجتماعية التي عززت عملية خلق القيمة.¹

ثانيا : العلاقة الإستراتيجية للكفاءات بالميزة التنافسية:

يظهر ذلك في:

الشكل رقم 03: العلاقة الإستراتيجية للكفاءات المحورية بالميزة التنافسية:



المصدر: بن غالية كنزة، مداح عرابي الحاج، دور الكفاءات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية-حالة مؤسسة ALLIANCE، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، 2017، ص 103.

لذا، فإن امتلاك كفاءات بشرية على المدى الطويل هو أفضل وسيلة لتحقيق الأرباح والمنافسة في السوق، ثم أن الطريقة الرئيسة لخلق الميزة التنافسية هي الاستثمار في تدريب الموظفين وتطويرهم بحيث تساعد مساهماتهم النسبية في تمييز كفاءاتهم الأساسية، وتحديد أفضل العناصر لتعزيز الميزة التنافسية على المنافسين، زيادة على ذلك، يمكن للكفاءات الأساسية التي تسهم في اكتساب الميزة التنافسية للمؤسسة أن

¹ بن صوشة رياض، دور تسيير وتنمية الكفاءات في خلق الميزة التنافسية المستدامة، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الشهيد

حمه لخضر الوادي، العدد 02، 2022، ص 180

تستمر لمدة طويلة إذا استمرت في تحديثها بصورة دائمة¹، وتشكل هذه الكفاءات نقطة البداية الأساسية لاكتساب الميزة التنافسية والاحتفاظ بها، فالعنصر البشري هو العامل الأكثر أهمية في بلوغ التميز، ووفق مقارنة الموارد هو الذي يمتلك المهارات والكفاءات والمعارف المتميزة²، وشدد البعض على أن الميزة التنافسية للمؤسسة مستمدة من مواردها الثقافية وكفاءاتها الأساسية ورأسمالها البشري، وأن أحد أهم المتطلبات لتحقيق ذلك هو الاستثمار في التعليم والتنمية، نظرا لتأثيرها الكبير على تطوير المقدرات القيادية للمؤسسة، ويجب على المؤسسات أن تعمل على اكتساب المزايا التنافسية وتحسين قدرتها على استغلالها بالكامل، لتصبح أكثر قدرة على المنافسة وأكثر مرونة في مواجهتها، ويعتمد ذلك إلى حد بعيد على وجود موارد بشرية تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة والقدرة العقلية والفكرية، بالإضافة إلى درجة عالية من القدرة على التجديد خاصة في ظل اقتصاد المعرفة³، وفي العالم المعاصر الذي يتسم بالمنافسة الشديدة والتحول السريع، تعد الجامعات ضرورية لتزويد الأفراد والمجتمعات بميزة تنافسية، فهي تدعم تنمية القوى العاملة وزيادة كفاءتها وتخلق مناخا يعزز الابتكار والإبداع ويحفز التطور، ولذلك فإن مؤسسات التعليم العالي تساعد في استقطاب المؤهلين من طالبي الوظائف وحسن اختيارهم وفقا للأولويات والمعايير، مما يسمح للأفراد بالوصول إلى أقصى قدراتهم وإمكاناتهم وتقديم إسهامات ذات قيمة للمجتمع والاقتصاد، بحيث تلعب مساهمة الكفاءات البشرية دورا حاسما في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الجامعية، على اعتبار أن الكوادر البشرية من أهم الموردين للقيمة المضافة والابتكار في هذا القطاع، فالكفاءات البشرية المتميزة مثلا تساعد في تصميم مناهج تعليمية متطورة تستجيب لاحتياجات سوق العمل.

المبحث الثاني: الجانب الميداني للدراسة

يهدف هذا المبحث إلى عرض الدراسة الميدانية للكشف عن العلاقة بين إدارة الكفاءات البشرية والميزة التنافسية للمؤسسات الجامعية الجزائرية.

¹ حمدي أبو القاسم، جيلاني جهيدة، دور الكفاءات الجوهرية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، المؤتمر الوطني حول: الموارد البشرية كمصدر لنفج الميزة التنافسية من منطلق استراتيجي (دراسة تجارب)، جامعة البليدة 02، 2019، ص12

² المقادمة عبد الرحمن ابراهيم أحمد، دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2013، ص32

³ حمادي نبيل، رافي نذيرة، أثر تسيير الكفاءات البشرية على تحقيق التميز في المؤسسة الاقتصادية (دراسة استقصائية لفرع المضادات الحيوية أنتيبيوتيكال). مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد 8، 2017، ص159

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية

يتناول هذا المطلب الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك من خلال ما يلي:

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

بما أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية يشكلون مجتمع الدراسة، فقد تم إرسال 69 استبانة بشكل عشوائي عبر المواقع الإلكترونية وتم استردادها بالكامل.

ثانياً: إعداد الاستبانة:

لتحليل البيانات الشخصية للعينة من حيث الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، التخصص والجامعة، قامت الباحثة ببناء استبانة وتقسيمها إلى محورين، بإجمالي 38 سؤالاً موزعة على تسعة أبعاد، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: أبعاد الدراسة وعدد فقرات كل بعد

الأبعاد	عدد العبارات
البعد الأول: الكفاءات البشرية	
تخطيط الكفاءات	03
استقطاب الكفاءات	05
تنمية الكفاءات	09
تقييم الكفاءات	05
البعد الثاني: الميزة التنافسية	
التكلفة	04
الجودة	03
المرونة	03
الاستجابة	02
الإبداع	04

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20.

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

فيما يخص الاستبانة، فقد صممت الأسئلة بناء على مقياس "ليكرت الخماسي"، الذي يضم خمسة خيارات للإجابة، يهدف ذلك إلى تحديد وجهات نظر أفراد العينة حول العبارات المطروحة في الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: درجة مقياس "ليكرت"

الاستجابة	"لا أوافق بشدة"	"لا أوافق"	"محايد"	"أوافق"	"أوافق بشدة"
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على الدراسات السابقة

ثالثا: قياس مستوى صدق وثبات الدراسة:

يتم ذلك بواسطة ما يلي:

أ. قياس الصدق: يعني قياس ما وضعت عبارات الاستبانة لقياسه في الأصل، وذلك عن طريق:

الصدق الظاهري: لتحقيق ذلك، يسلم الاستبيان إلى لجنة من المحكمين لمراجعته وتقييمه.

ب. قياس الثبات: للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدم ما يلي:

معامل ألفا "كرونباخ":

للتحقق من اتساق الفقرات داخليا، أظهرت النتائج أن القيمة كانت أكبر من المستوى المقبول، فيما يلي شرح للمخرجات:

الجدول رقم 03 : معامل ألفا "كرونباخ"

معامل ألفا "كرونباخ"	عدد العبارات
0.977	38

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات التحليل الإحصائي spss v20

يشير الجدول رقم 03، أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات مما يدل أن الاستمارات قابلة للتحليل.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة : في هذا الجزء، سيتم دراسة ما يلي:

أولا وصف خصائص عينة الدراسة : بواسطة هذا العنصر سيتم عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

الجدول رقم 04 : "خصائص عينة الدراسة"

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	"ذكر"	38	54,3%
	"أنثى"	31	44,3%
	المجموع	69	100
العمر	أقل من 29 سنة	9	12,9%
	من 30 إلى 39 سنة	33	47,1%
	من 40 إلى 50 سنة	23	32,9%
	من 50 سنة فأكثر	4	5,7%
	المجموع	69	100
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مؤقت	10	14,3%
	أستاذ مساعد ب	18	25,7
	أستاذ مساعد أ	2	2,9
	أستاذ محاضر ب	1	1,4
	أستاذ محاضر أ	24	34,3
	أستاذ التعليم العالي	14	20
	المجموع	69	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	14	20
	من 5 سنوات فأكثر	55	78,6
	المجموع	69	100
التخصص	كلية الحقوق والعلوم السياسية	16	22,9
	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم	22	31,4

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

التسيير		
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية	14	20
كلية الآداب واللغات	8	11,4
كلية التكنولوجيا	5	7,1
كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض	5	7,1
المجموع	69	97,1
تلمسان	17	24,3
مغنية	6	8,6
وهران 1	2	2,9
وهران 2	6	8,6
الجزائر 1	7	10
الجزائر 2	2	2,9
سيدي بلعباس	4	5,7
سطيف 1	2	2,9
البويرة	2	2,9
قالمة	2	2,9
عنابة	1	1,4
باتنة 1	2	2,9
الجزائر 3	1	1,4
الجلوفة	2	2,9
بشار	1	1,4
معسكر	1	1,4
سوق أهراس	1	1,4
تيزيلا	2	2,9

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

ورقلة	1	1,4
قسنطينة	2	2,9
تيارت	3	4,3
سطيف 2	2	2,9
المجموع	69	95,7

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20.

يتضح شمول كلا الجنسين في العينة انطلاقا من الجدول رقم 04، حيث إن نسبة الذكور كانت أعلى من نسبة الإناث بنسبة 54,3%، في حين بلغت نسبة الإناث 44,3%، ويظهر الجدول أيضا أن الفئة العمرية من 30 إلى 39 عاما شكلت 47,1% من إجمالي المشاركين وهي الفئة الأكثر استجابة بواقع 33 مشاركا، وتسجل الفئة العمرية التي تليها من 40 إلى 50 سنة بنسبة 32,9% بعدها تليها أقل من 20 سنة بنسبة 12,9% وأخيرا الفئة العمرية أكبر من 50 سنة بنسبة 5,7%، ومن حيث الرتبة العلمية، فقد تبين أن 34,3% من عينة البحث كانوا محاضرين "أ"، يليهم أستاذ مساعد "ب" 25,7% ثم بعدها أستاذ التعليم العالي بنسبة 20%، ثم رتبة أستاذ مؤقت بنسبة 14,3% وأستاذ مساعد "أ" بنسبة 2,9% إلى آخر رتبة أستاذ محاضر بنسبة 1,4%، وتوزع أفراد العينة بناء على متغير الخبرة حيث بلغت نسبة الذين أمضوا في الجامعة خمس سنوات فأكثر بنسبة 78,6%، تليها الفئة الثانية أقل من 5 سنوات بنسبة 20%، وكان التخصص الأكثر تكرارا هو العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة 31,4% تليها كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 22,9% ثم العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية بنسبة 20%، ثم الآداب واللغات بنسبة 11,4% تليها التكنولوجيا والعلوم الطبيعية والحياة بنسبة 7,1% لكل منهما، ولوحظ أن جامعة تلمسان حصلت على النسبة الأعلى في الإجابة على الاستبانة بمختلف التخصصات بنسبة 24,3% تليها جامعة الجزائر بنسبة 10% حيث إن هذه الإجابات موزعة على جزء بسيط من الجامعات الجزائرية.

ثانيا: عرض وتحليل أبعاد المحور الثاني: إدارة الكفاءات البشرية:

تم إنشاء هذا المحور، الذي يتضمن (تخطيط الكفاءات، استقطاب الكفاءات، تنمية الكفاءات، تقييم الكفاءات) للمساعدة في توضيح كيفية إدارة الكفاءات البشرية في المؤسسات الجامعية قيد الدراسة، بحيث يعرض الجدول أدناه قائمة العبارات المتعلقة بكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، بالإضافة إلى النتائج التي تم الحصول عليها من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

الجدول رقم 05: يوضح تحليل عبارات البعد الأول للمتغير المستقل (تخطيط الكفاءات)

الرقم	تخطيط الكفاءات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
01	تستخدم الجامعة أساليب إعلامية متنوعة للإعلان بوضوح عن الوظائف الشاغرة.	3,78	0,379	1	مرتفعة	أوافق
02	تضع الجامعة معايير واضحة لانتقاء أنسب المرشحين للمناصب الشاغرة.	3,62	0,944	2	مرتفعة	أوافق
03	تحدد الجامعة احتياجاتها من الكفاءات البشرية لشغل الوظائف الشاغرة قبل البدء في عملية التوظيف.	3,59	1,039	3	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,66	0,787		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20.

يتضح من الجدول رقم 05 أن أفراد العينة قد صنفوا هذا البعد في المرتبة الخامسة من حيث إجاباتهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (3,66) وانحراف معياري (0,787) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يتمتع بنسبة قبول مرتفعة، إضافة إلى ذلك فإن متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد تخطيط الكفاءات تشير إلى قبول مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة إذ تراوحت المتوسطات ما بين (3,62-3,78) وتراوحت انحرافات المعيارية ما بين (0,379-1,039)، وهذا ما يوضح اهتمام العينة قيد الدراسة بهذا البعد، لذا من المهم توجيه اهتمام خاص وإيلاء حرص شديد لهذا المجال، وذلك لزيادة الاستيعاب والفهم، وتحقيق هذه النتائج بصورة فعالة في المستقبل وضمان استدامتها.

الجدول رقم 06: يبين تحليل عبارات البعد الأول للمتغير المستقل (استقطاب الكفاءات)

الرقم	استقطاب الكفاءات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
5	تهتم الجامعة باستقطاب الأفراد والموظفون ذوي المؤهلات العلمية.	3,77	0,563	4	مرتفعة	أوافق
4	يرتكز التوظيف في الجامعة على الكفاءة	3,84	0,645	2	مرتفعة	أوافق

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

					والشهادة.	
6	تتميز طرق اختيار وتعيين المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في الجامعة بالموضوعية والشفافية والنزاهة.	3,84	0,645	3	مرتفعة	أوافق
7	يتم تحديد الكفاءات في الجامعة بناء على التراكم المعرفي.	3,68	0,662	5	مرتفعة	أوافق
8	تراعي الجامعة عند استقطاب الموظفين مبدأ وجود الشخص المناسب في المكان المناسب.	3,87	0,645	1	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,8	0,632		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20

نلاحظ من الجدول رقم 06، أن هذا البعد جاء في المرتبة الثانية وفقا لإجابات أفراد العينة المستجوبة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات 3,8 بدرجة أوافق حسب مقياس "ليكرت الخماسي"، وبانحراف معياري 0,632 ويتضح انطلاقا من هذه النتيجة أن استقطاب الكفاءات جاء بنسبة مرتفعة وذلك حسب وجهة نظر عينة الدراسة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل، على الحرص الشديد للمؤسسات الجامعية على جذب الكفاءات البشرية المؤهلة، ولتحقيق ذلك، يمكن اتخاذ إجراءات فعالة لتعزيز فرص العمل والبرامج التعليمية المتميزة التي تقدمها الجامعة، استنادا على تحليل وتوصيف الوظائف، وكذلك بناء بيئة عمل إيجابية وداعمة تراعي احتياجات الموظفين، وتتميز هذه البيئة بالنزاهة والشفافية لاستقطاب الكفاءات.

الجدول رقم 07: يبين تحليل عبارات البعد الأول للمتغير المستقل (تنمية الكفاءات)

الرقم	تنمية الكفاءات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
09	تقدم الجامعة حوافز مادية ومعنوية للموظفين بهدف تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.	3,68	0,662	4	مرتفعة	أوافق
10	تشجع الجامعة الموظفين على تقديم الأفكار الإبداعية في عملهم.	3,84	0,489	1	مرتفعة	أوافق

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

11	تحرص الجامعة على تحديث نظام الأجور استجابة لاحتياجات البيئة التنافسية.	3,78	0,408	2	مرتفعة	أوافق
12	تهتم الجامعة بتنمية قدرات الموظفين لديها من خلال برامج فعالة حسب متطلبات العمل.	3,67	0,725	5	مرتفعة	أوافق
13	يتم توزيع المكافآت على الموظفين بناءً على إنتاجيتهم.	3,71	0,475	3	مرتفعة	أوافق
14	تشجع الجامعة العمل الجماعي لتوليد أفكار جديدة.	3,41	0,862	9	مرتفعة	أوافق
15	تتيح الجامعة للكفاءات البشرية بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	3,67	0,667	6	مرتفعة	أوافق
16	تدعم الجامعة المشاريع المستقبلية التي تهدف إلى تنمية الكفاءات البشرية والحفاظ عليها.	3,67	0,667	8	مرتفعة	أوافق
17	تعتمد الجامعة على دورات تدريبية وورشات تكوينية التي تعزز التطوير المعارف ومهارات الموظفين باستمرار.	3,61	0,683	7	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,67	0,621		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20

انطلاقاً من الجدول رقم 07، جاء هذا البعد في المرتبة الرابعة من حيث ردود العينة المطبق عليها الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات 3,57 وبانحراف معياري 0,621 أي ما يعادل درجة أوافق، ونتيجة لذلك، يتبين أن المؤسسة الجامعية تقوم بتنمية الكفاءات بنسبة مرتفعة، وهذا أمر إيجابي ومهم للمؤسسات الجامعية، حيث تلعب هذه الكفاءات دوراً حيوياً في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي والابتكار داخل الجامعات، ومن المهم أن تتبنى المؤسسات الجامعية برامج مبتكرة لتعزيز التنمية البشرية، مثل عرض دورات

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

تدريبية وورش عمل، تعزيز الروابط مع مجتمع الأعمال والمجتمع المحلي والدولي، وإتاحة فرص للتعليم العملي والتطبيقي بما فيها التريضات والتجارب الميدانية وإلى غير ذلك، كما يشجع الاستثمار في بنية تحتية متطورة وتكنولوجيا متقدمة لتعزيز تنمية الكفاءات وتوفير بيئة تعليمية حديثة، وعلى الرغم من أنه تم تحقيق نسبة مرتفعة في تنمية الكفاءات البشرية وهذا يعد إنجازا جيدا، إلا أن البرامج والسياسات لا تزال بحاجة إلى التحسين لضمان مواصلة النمو ورفع المكانة العلمية والأكاديمية للمؤسسات الجامعية على المدى الطويل.

الجدول رقم 08: يبين تحليل عبارات البعد الأول للمتغير المستقل (تقويم الكفاءات)

الرقم	تقويم الكفاءات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
18	تتم عملية تقويم الكفاءات في الجامعة خلال فترات معينة بشكل منتظم.	3,81	0,743	4	مرتفعة	أوافق
19	تساعد طرق التقويم على قياس معارف ومهارات الموظفين بشكل حقيقي.	3,90	0,740	1	مرتفعة	أوافق
20	تستخدم الجامعة الأساليب الحديثة لتقويم الموظفين.	3,87	0,468	2	مرتفعة	أوافق
21	تهدف الجامعة من خلال التقويم إلى تحديد نقاط القوة والضعف في تخصصها.	3,84	0,548	3	مرتفعة	أوافق
22	تتم عملية التقويم من أجل تحديد المتطلبات المستقبلية.	3,75	0,630	5	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,83	0,625		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20

ووفقا للجدول رقم 08: تبين أن استجابات عينة الدراسة على هذا البعد كانت ذات ردود مرتفعة، وهذا ما يؤكد المتوسط الحسابي للإجابات لهذا البعد بـ 3,83 باتجاه مرتفع وفق مقياس "ليكرت الخماسي" وبانحراف معياري 0,625، وجاء هذا البعد في الصنف الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة من قبل المستجوبين، وهذا ما يفسر بأن الجامعات الجزائرية تحرص على تقويم كفاءاتها، ومن خلالها تستطيع المؤسسات الجامعية تسليط الضوء على مواطن القوة والضعف، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء وتعزيز جودة البحث العلمي، فالتقويم يمكن أن يشمل عدة أبعاد، مثل تقويم كفاءة الأعضاء هيئة التدريس والموظفين، وتحليل

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

جودة البرامج التعليمية وقياس رضا الطلاب ومدى إدراكهم للمعلومة، واستنادا إلى نتائج التقويم، يمكن للجامعات أيضا تحديد واغتنام الفرص للتحسين المستمر، مع إعادة هندسة العمليات والبرامج التعليمية... فإذا تم تطبيق عملية التقويم بفعالية واستمرارية، ستكون الجامعة قادرة على الارتقاء بمستوى التعليم والبحث وتحقيق التميز الأكاديمي.

تستنتج الباحثة، أن استجابات أفراد عينة الدراسة على هذا المحور (متغير الكفاءات البشرية) كانت بنسبة مرتفعة، وهذا ما يظهره المتوسط الحسابي للمحور كليا (3,74) بانحراف معياري (0,666) وهذا حسب مقياس "ليكرت الخماسي"، وهذا ما يؤكد بأن الجامعات الجزائرية تهتم بكفاءاتها البشرية.

ثالثا: عرض وتحليل المحور الثالث: المتغير التابع الميزة التنافسية:

يهدف هذا المحور إلى توضيح مدى تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الجامعية، على أساس (التكلفة، الجودة، المرونة، الاستجابة، الإبداع) والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها من متوسط حسابي وانحراف معياري للإجابات.

الجدول رقم 09: يوضح تحليل عبارات البعد الأول للمتغير التابع (التكلفة)

الرقم	التكلفة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدرجة	الاتجاه
23	تحرص الجامعة على تقديم خدمات بأقل التكاليف قدر الإمكان.	3,87	0,409	2	مرتفعة	أوافق
24	تهدف الجامعة إلى تجنب أخطاء العمل والتقليل من التكاليف بصورة دائمة.	3,87	0,380	3	مرتفعة	أوافق
25	تمارس جامعتكم رقابة صارمة على الإنفاق.	3,83	0,440	4	مرتفعة	أوافق
26	تهتم الجامعة بالاحتفاظ بالموظفين الأكفاء لتقليل النفقات إلى أدنى حد ممكن.	4,00	0,412	1	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,89	0,410		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20.

يبين الجدول رقم 09، أن هذا البعد قد صنف في المرتبة الأولى من حيث آراء العينة المستطلعة، بمتوسط حسابي 3,89 وانحراف معياري 0,410، وبناء على ذلك، يعد هذا البعد ذا قيمة مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة، ويؤكد هذا الاهتمام حرص الجامعة الجزائرية على جانب التكلفة، وعلى الرغم من أهمية التكلفة في

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

تحديد إمكانية وصول الطلاب والموظفين إلى التعليم العالي على سبيل المثال، فإنه لا ينبغي اعتبارها العامل الوحيد في اتخاذ القرارات الجامعية.

الجدول رقم 10: يوضح تحليل عبارات البعد الثاني للمتغير التابع (الجودة)

الرقم	الجودة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
27	تحرص الجامعة على تقديم خدمات حسب معايير الجودة العالمية.	3,91	0,728	1	مرتفعة	أوافق
28	تهتم الجامعة بعرض وتقديم خدمات صعبة التقليد.	3,84	0,695	2	مرتفعة	أوافق
29	تتميز الجامعة عن بقية نظيراتها بمهاراتها وخبراتها المتقدمة.	3,70	0,921	3	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,81	0,781		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20.

يتضح من الجدول 10، أن استجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البعد كانت مرتفعة، وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي للبعد البالغ 3,81، الذي يشير إلى الموافقة وفقا لمقياس الدراسة، بانحراف معياري قدره 0,781، وقد جاء هذا البعد في المرتبة الرابعة من حيث آراء المستجوبين، وتدل هذه النتيجة على أن الجامعة الجزائرية تهتم بعنصر الجودة، الذي عد مفتاحا أساسيا لجذب الطلاب والموظفين، وكذلك لبناء سمعة قوية ومرموقة على الصعيدين الوطني والدولي، بمعنى آخر ستفيد الجامعات المجتمع والاقتصاد بشكل أكبر عندما تكون قادرة على تحقيق درجة عالية من الجودة.

الجدول رقم 11: يوضح تحليل عبارات البعد الثالث للمتغير التابع (المرونة)

الرقم	المرونة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
30	تتمكن الجامعة من تحمل الظروف الصعبة وتستطيع أن تتكيف مع المستجدات.	3,74	0,813	3	مرتفعة	أوافق
31	تحرص الجامعة إلى تفادي الأسباب التي	3,96	0,513	1	مرتفعة	أوافق

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

					تزيد من خطر الوقوع في المشاكل.	
32	يستطيع نظام الجامعة من الحفاظ على الوظائف والعمليات الرئيسية في مواجهة الضغوطات.	3,91	0,581	2	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,87	0,635		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات التحليل الإحصائي النسخة 20

يتضح من الجدول رقم 11، أن هذا البعد قد حل بالمرتبة الثالثة وفقا لأراء عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد كليا 3,87 بانحراف معياري 0,635، وهو ما يظهر اتجاه "أوافق"، يؤكد ذلك اعتماد الجامعة الجزائرية على المرونة في أداء مهامها وممارسة أنشطتها، ما سيعزز استمرارية هذه الأنشطة، وبذلك، تصبح الجامعة قادرة على تقديم تجربة تعليمية متنوعة تلبي احتياجات الطلاب على اختلاف أنماط دراستهم، سواء كانوا منتظمين أو يفضلون الدراسة عن بعد، إضافة إلى ذلك، يحتاج الطلاب إلى برامج مخصصة لاكتساب مهارات معينة، مع التركيز على تحديث المناهج الدراسية، وتبني المشروعات البحثية التي تتضمن آخر المستجدات في مختلف التخصصات، والاستفادة من خبرات الموظفين المؤهلين الذين يواصلون دراستهم في مراكز التكوين المتواصل والجامعات، بواسطة تطبيق هذه الإستراتيجيات، تستطيع الجامعات الجزائرية أخذ زمام المبادرة وجذب المزيد من الطلاب والشركاء المحتملين، وبناء علاقات قوية بمختلف فئات المجتمع، وتحسين جودة البحث العلمي، لتصبح الركيزة الأساسية والمحرك الفاعل لعجلة التنمية ومواكبة الدول المتقدمة.

الجدول رقم 12: يبين تحليل عبارات البعد الرابع للمتغير التابع (الاستجابة)

الرقم	الاستجابة	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
33	تلتزم الجامعة بتقليل وقت الاستجابة لاحتياجات العملاء إلى أدنى حد ممكن.	3,81	0,449	1	مرتفعة	أوافق
34	إدارة الجامعة لها القدرة على معالجة شكاوي الزبائن في الوقت المناسب.	3,78	0,526	2	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,79	0,487		مرتفعة	أوافق

نحو تعزيز الميزة التنافسية من خلال إدارة الكفاءات: دراسة من وجهة نظر هيئة التدريس لبعض الجامعات الجزائرية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20

يتبين من الجدول رقم 12، أن هذا البعد قد حل المرتبة الخامسة من وجهة نظر العينة المستجوبة، بمتوسط حسابي للإجابات بلغ 3,79، وانحراف معياري قدره 0,487، وهو ما يعادل اتجاه أوافق، تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسة الجامعية تعتمد على بعد الاستجابة بدرجة كبيرة في أداء مهامها وتقديم خدماتها، إضافة إلى ذلك، تساعد القدرة على الاستجابة السريعة في تلبية احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على نحو أفضل، وعليه، فإن توفير المرونة والفعالية في بيئة العمل ستجعل من شمول الموارد البشرية والكفاءات تتدفق نحو الأهداف العامة والمرجوة من المؤسسة بتلقائية، بمعنى آخر، كلما كانت الاستجابة أسرع، زاد التفاعل والاهتمام بالمشكلات التي تواجه المؤسسة الجامعية، مما يحسن مكانة الجامعة ويحافظ على سمعتها ويعزز تميزها.

الجدول رقم 13: يوضح تحليل عبارات البعد الخامس للمتغير التابع (الإبداع)

الرقم	الإبداع	المتوسط	الانحراف	الترتيب	درجة الموافقة	الاتجاه
35	تسعى الجامعة إلى خلق روح المبادرة والإبداع لدى الأفراد العاملين بالجامعة.	3,81	0,538	4	مرتفعة	أوافق
36	تستطيع الجامعة من اكتشاف مجالات (فرص) الإبداع في الخدمات.	3,91	0,581	2	مرتفعة	أوافق
37	إدارة الجامعة تؤمن بأن عملية الإبداع تحسن من جودة الخدمات وتعزز من مكانتها التنافسية.	3,83	0,675	3	مرتفعة	أوافق
38	تحرص الجامعة على توسيع أفاق التجديد في تقديم الخدمات وتسييرها.	3,93	0,833	1	مرتفعة	أوافق
	المجموع	3,87	0,656		مرتفعة	أوافق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي النسخة 20

يظهر الجدول رقم 13، أن هذا البعد احتل المرتبة الثانية وفقا لأراء العينة المستجوبة، حيث كانت استجابات أفراد عينة الدراسة على هذا البعد بدرجة مرتفعة، وهو ما يظهره المتوسط الحسابي للإجابات البالغ 3,87 بانحراف معياري 0,656، تشير هذه النتيجة إلى اعتماد المؤسسة الجامعية على الإبداع، الذي يمكن الجامعات من أن تصبح مراكز رائدة في البحث العلمي والتطور التكنولوجي، مما يعزز مكانتها على المستوى الدولي، كما يسهم الإبداع في تشجيع التفكير النقدي البناء والإبداعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وذلك بفتح مجال المناقشة وإعداد محاضرات تعتمد على جلسات العصف الذهني، مما يكرس الروح البحثية والتنموية في الجامعة، ويتيح الفرصة لجميع الطلاب بإبراز وجهات نظرهم وأفكارهم. وتلاحظ الباحثة مما سبق، أن استجابة أفراد العينة لمحور الميزة التنافسية كانت مرتفعة، أي ما يعادل اتجاه أوافق، إضافة إلى ذلك، فإن المتوسطات الحسابية تمثل قبولا مرتفعا بلغت نسبته (3,84) وبانحراف معياري (0,593) على كافة عبارات المتغير كليا، مما يشير إلى اهتمام المؤسسات الجامعية الجزائرية بمجال الميزة التنافسية.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية

اختبرت الباحثة هذه الفرضية باستخدام معامل بيرسون، وأكدت النتائج وجود علاقة بين المتغيرين وإسهام المتغير المستقل في إحداث تغييرات في المتغير التابع، تتراوح قيمة معامل الارتباط بين -1 إلى +1، وكلما اقتربت القيمة من الواحد (01) فإن العلاقة بين المتغيرين قوية والعكس صحيح، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم 14: علاقة الارتباط بمحاور الإستبيان

الميزة التنافسية	الكفاءات البشرية	
0,899**	1	معامل الارتباط بيرسون (r)
0,000		Sig
1	0,899**	معامل الارتباط بيرسون (r)
	0,000	Sig

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات التحليل الإحصائي النسخة 20.

يبين الجدول رقم 14، وجود ارتباط قوي موجب بين (الكفاءات البشرية، والميزة التنافسية) وذلك حسب وجهة نظر أفراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون $r=0.899$ ** ، ويشير ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين إيجابية وقوية، بمعنى أنه كلما كانت إدارة الكفاءات البشرية فعالة، زادت الميزة التنافسية وأن قيمة

معامل الارتباط بين المتغيرين دالة إحصائية، حيث قيمة $\text{sig} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة (0.01)، مما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية قوية وإيجابية بين الكفاءات البشرية والميزة التنافسية.

خاتمة:

في ضوء ما سبق، نخلص إلى أن الكفاءات البشرية هي الركيزة الأساسية للمؤسسات عموما والجامعات على وجه الخصوص، إذ تمثل مزيجا من المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يصعب تقليدها، مما يحمي المؤسسة من المنافسة ويعزز قوتها، وفي الوقت الحالي، تمكن هذه الكفاءات المؤسسات من تحقيق التميز والريادة في مجال أعمالها، وبشكل خاص، يمثل العنصر البشري الكفاء العامل الرئيس في المؤسسة الجامعية، حيث يحدد كفاءة عناصر العملية التعليمية، ويمكن القول أن لمساهمة المؤسسات الجامعية في إدارة الكفاءات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية أثرا كبيرا على التطور الاقتصادي والاجتماعي، إذ إنها تعزز قدرات الموارد البشرية وتمكنها من التفوق والابتكار، لذا، تسهم في بناء مجتمعات تعتمد على المعرفة وتعزز من فرص النجاح والتطور من هنا، تتضح أهمية دور المؤسسات الجامعية في تشكيل مستقبل واعد ومزدهر للأفراد والمجتمعات بصفة عامة، وفي الختام، فإن الاستثمار الفعال في التعليم العالي يجعله رافدا حيويا للتنمية المستدامة ويعزز المكانة العالمية لثقافتنا وابتكاراتنا.

النتائج :

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات تتمثل فيما يلي :

تتجلى الكفاءات والقدرات البشرية في التكنولوجيا والموارد المادية وغيرها، وتسهم بشكل مباشر في تحقيق الميزة التنافسية، لما تتمتع به من مميزات يصعب تقليدها، بالإضافة إلى تفوقها وجودتها وتكلفتها المخفضة... وتعد الموارد البشرية أحد أهم العوامل التي تعمل على تطوير المؤسسة الجامعية وتسعى باستمرار للحفاظ بمكانتها موازنة بالمؤسسات الأخرى.

تعد إدارة الكفاءات من أهم المسائل في عصرنا الحالي، فهي أساس الأداء الاستثنائي انطلاقا من إنشائها وتدريبها وتطويرها، وكذلك بسبب التحفيز والتعلم المستمر والقدرة على التكيف مع الظروف الجديدة، مما يؤدي إلى أداء فعال ومتميز في العمل، وتعد عملية التطوير والتنمية أمرا بالغ الأهمية لنجاح الفرد والمؤسسة معا، وهو أيضا مجال اهتمام كبير للجامعات الذين يرغبون في تحسين أدائهم بالرجوع إلى التفكير الإبداعي وسلوكيات الأداء الذي يدعم التقدم ويسعى إلى تبني الأفكار الإبداعية والابتكارية، وهذا لا يستلزم التكيف السريع مع متطلبات التغيير فحسب، بل يتطلب أيضا السعي لتعزيز وتحفيز عملية إدارة الكفاءات وتطويرها، ولهذا السبب اخترنا دراسة العلاقة بين إدارة الكفاءات والميزة التنافسية.

لقد أحدث اقتصاد المعرفة تغيرات كبيرة وسريعة في المؤسسات، مما جعل من الضروري التقدم في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك لأن المورد البشري هو العامل الرئيس وراء زيادة كفاءته بواسطة تطوير المهارات والسلوكيات المصممة لتناسب مع الطبيعة العملية للعمل الذين يقومون به، حيث إن الاستخدام الأمثل للكفاءات يمثل تحديا ويستغرق وقتا طويلا، فالقيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في رأس المال البشري والأفكار المبتكرة والطاقات الإبداعية، ونماذج الأداء عالية المهارات، والقدرة على إدارة المعرفة وتحويلها إلى تطبيقات تحقق أداء استثنائيا يضيف قيمة للمؤسسة، ويضمن بقائها، ويرتقي بها إلى أعلى معايير التميز. كما أسفرت نتائج الدراسة صحة الفرضية وذلك بواسطة إجراء اختبار بواسطة معامل بيرسون والجدول رقم 14 يبين صحة ذلك.

وفي الأخير نوصي ببعض التوصيات :

الحاجة إلى الاهتمام بالكفاءات البشرية والعمل الجاد لتدريبها وتطويرها حتى تصبح قدرة تنافسية لتحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

ترسيخ وخلق ثقافة التميز بين الكفاءات البشرية المختلفة في الجامعة.

إيلاء الاهتمام لجذب الموظفين المؤهلين واكتشاف الكفاءات والمهارات الموجودة داخل الجامعة.

يجب أن تعمل الجامعات على تحديث التقنيات وتحسين بنيتها التحتية لإتاحة بيئة تعليمية حديثة ومحفزة للطلاب.

حاجة الجامعات إلى تقديم برامج تعليمية مبتكرة ومتقدمة تلبي احتياجات سوق العمل وتتيح للطلاب المهارات اللازمة لتحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل.

توسيع شبكة الشراكات وتنميين الجهود بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الاقتصادية، حتى المؤسسات الخاصة لمساعدة الطلاب والموظفين على ترسيخ وتثبيت النظريات على أرض الواقع لزيادة الإدراك، وتحسين جودة البحث العلمي لتحقيق تطلعات كافة الأفراد وتفعيل التنمية المستدامة.

تزويد المورد البشري بالمهارات والمعارف الجديدة والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمله على أحسن وجه والعمل على تطوير وتنمية مهاراته التي يمتلكها من قبل، مما يولد دافعا أقوى وقدر أكبر لممارسة العمل والتعامل في مجال العلاقات الإنسانية، ولهذا أثر بالإيجاب على تحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة لتحقيق الميزة التنافسية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الرسائل والمذكرات

المقادمة عبد الرحمن ابراهيم أحمد، دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2013

ثانياً: المقالات

بن صوشة رياض، دور تسيير وتنمية الكفاءات في خلق الميزة التنافسية المستدامة، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، العدد 02، 2022.

بن غالية كنزة ، مداح عرابي الحاج، دور الكفاءات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية-حالة مؤسسة ALLIANCE، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، 2017

بوسالم عبد العزيز، الكفاءات اللازمة لتطوير الأداء الوظيفي للأستاذ في ظل الإصلاحات التربوية الحديثة بالجزائر، جسور المعرفة، جامعة حسبية بن بوعلي شلف، العدد 02، 2020

بوسعدة سعيدة، الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسبية بن بوعلي شلف، العدد 19، 2018.

بويحيوي ابراهيم وبن أحمد نوال، أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 02، العدد 2، 2016

حمادي نبيل، راقي نذيرة، أثر تسيير الكفاءات البشرية على تحقيق التميز في المؤسسة الاقتصادية (دراسة استقصائية لفرع المضادات الحيوية أنتيبوتيكال). مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة يحي فارس بالمدينة، العدد 8، 2017

عبد الرؤوف نذيرة وقمبور رقي، دور تسيير الكفاءات في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة حالة شركة الدراسات التقنية والهندسية المعمارية لولاية المدية)، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة مصطفى اسطنبولي بمعسكر، العدد 2، 2017.

وهابي كلثوم، دور الإبداع في تعزيز ميزة تنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، العدد 7، 2017.

Hussein Alil, Harith; Salem Khalil, Shahla; Jamal Khalil, Rana, The Role of Lean Marketing in Achieving Sustainable Competitive Advantage: An Analytical Study at Al- Mosul Dairy Manufactory. Journal of Techniques, ISSN:2708-8383, Vol 3, No 2, 2021

Ouakli, Keltoum; Ghida, fouzia,). Green intellectual capital as a source of sustainable competitive advantage. Revue Organisation and Travail, Volumel 01, N4., 2021

ثالثاً: أشغال الملتقيات

حمدي أبو القاسم، جيلاني جهيدة، دور الكفاءات الجوهرية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، المؤتمر الوطني حول: الموارد البشرية كمصدر لنفيع الميزة التنافسية من منطلق استراتيجي (دراسة تجارب)، جامعة البليدة 02، 2019

مصنوعة أحمد ، مداخلة بعنوان: تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، الملتقى الدولي السابع: الصناعة التأمينية: الواقع العملي وأفاق التطوير تجارب دول، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف الجزائر، يومي 03، 04 ديسمبر 2012