



المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع لكلية الاقتصاد بجامعة المرقب
رأس المال الفكري والاقتصاد القائم على المعرفة الواقع واستشراف المستقبل:
الاقتصاد الليبي ما بعد النفط

الخميس/ ليبيا: 14-15 نوفمبر 2023

أهمية إدارة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على جامعة المرقب

د. علي عبد النبي بريدان

كلية الاقتصاد/ جامعة المرقب

Ali.Bridan@elmergib.edu.ly

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور رأس المال الفكري، والذي يتضمن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات، في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب والكليات التابعة لها. لتحقيق هذه الأهداف، استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي.

تم استخدام استبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وتم توزيعها على عينة عشوائية من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة، وبلغ عددهم 320 فرداً. تم تحليل البيانات وأسئلة الدراسة وفرضياتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومن أهمها أن رأس المال الفكري ومكوناته يؤثر بشكل ملحوظ في تحقيق الميزة التنافسية. يوصي الباحث بأن يتم التعامل مع رأس المال الفكري كمورد رئيسي واستراتيجي للجامعة، وأن يُعتبر الثروة الحقيقية التي تضمن للجامعة القدرة على التكيف وتحقيق الميزة التنافسية.

الكلمات الدالة: رأس المال الفكري، الميزة التنافسية، جامعة المرقب.

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the role of intellectual capital (human capital, structural capital, relational capital) in achieving competitive advantage through quality of education, flexibility, and responsiveness at El-mergib University and its affiliated colleges. To achieve these objectives, the researcher employed a descriptive and analytical methodology. The data collection tool was a questionnaire distributed to a random sample of employees and academics within the university, totalling 320 individuals. The data, research questions, and hypotheses were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study yielded several findings, the most significant of which was that structural capital and its components (collectively) had a statistically significant impact on achieving competitive advantage. The researcher recommends dealing with intellectual capital as a fundamental and strategic resource for the university, as it is the real wealth that guarantees the university's ability to adapt and achieve competitive advantage.

Key words: Intellectual capital, competitive advantage, El-mergib University

المقدمة:

الاهتمام المتزايد الذي تشهد جميع المؤسسات التعليمية العالي على مختلف مستوياتها، بالتفوق والوصول إلى أعلى درجات التميز في ظل ما يفرضه المحيط المحلي والدولي من تغييرات، فرض عليها ألا يكون هناك بديل غير الإبداع والعمل المستمر حتى تكون المؤسسة على قدرة عالية لمواجهة التحديات التي تواجهها، والتي لن يستطيع أن يوكبها إلا من يعلم أن رأس المال البشري هو السبيل إلى الاستمرار والتطور.

لذلك أصبح رأس المال الفكري رأس المال الحقيقي والفعال للمؤسسات حيث أنه الركيزة الأساسية التي تلعب دوراً مركزياً في عملية التجديد والتنافسية، وبالتالي فهو قادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية. لذلك أصبح من متطلبات بيئة العمل الحالية التركيز على كيفية تطوير رأسمالها الفكري لتحقيق عناصر تميز منافسيها، سواء كان ذلك من حيث جودة الأداء، أو المرونة في الاستجابة السريعة للتغيرات المفاجئة التي تطرأ في بيئة الأعمال (محمد السيد مخلوف, 2022). ولكي تحقق الجامعات الليبية التنافسية، يجب عليها أن تلعب دورها الحقيقي في بناء نظام جامعي يتسم بالتنوع الحديث في الخطط والبرامج الدراسية وأسلوب الإدارة وأنظمة الجودة المتبعة، وإنشاء برامج إعادة تأهيل تتماشى مع التطورات البيئية، بالاعتماد على تلك البرامج. كذلك تلعب الموارد الداخلية أو ما يعرف برأس المال الفكري في تعزيز وتقوية قدراتها ومزاياها التنافسية من أجل تحقيق الارتقاء في مستواها التعليمي إلى أفضل المستويات الإدارية والأكاديمية، ومن هنا جاءت فكرة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته في الجامعات الليبية لمساعدتهم على تحقيق التميز المنشود والارتقاء بهذه المؤسسات التعليمية نحو العالمية.

مشكلة البحث:

تواجه منظمات الأعمال تهديدات متزايدة نتيجة للتطورات البيئية المتسارعة، والتي تشكل تحدياً كبيراً لاستدامة وبقاء تلك المنظمات. وهذا يضع عبئاً كبيراً على الإدارة والمديرين الذين يسعون لملاءمة أعمال منظماتهم مع متطلبات التغيير التكنولوجي السريع.

ومن بين أولويات منظمات الأعمال، يأتي اهتمامها برأس المال الفكري بمقدار كبير. فالرأس المال الفكري يساهم في تطوير ونمو المنظمة من خلال وضع خطط وبرامج ومشاريع، وتنفيذها بكفاءة وفاعلية. ويهدف ذلك إلى ضمان استمرارية سير الأعمال بمستويات أداء عالية. ولكي تحقق الجامعات الليبية التنافسية، يجب عليها أن تلعب دورها الحقيقي في بناء نظام جامعي يتسم بالتنوع الحديث في الخطط والبرامج الدراسية وأسلوب الإدارة وأنظمة الجودة المتبعة، وإنشاء برامج إعادة تأهيل تتماشى مع التطورات البيئية الحديثة، بالاعتماد على خطط مدروسة بعناية للوصول بهذه المؤسسات إلى تحقيق الارتقاء في مستواها التعليمي إلى أفضل المستويات الإدارية والأكاديمية. من خلال الاهتمام بالموارد الداخلية أو ما يعرف برأس المال الفكري. ويعد الاهتمام برأس المال الفكري من أهم أولويات مؤسسات التعليم العالي كونه يساهم بتطوير ونموها من خلال صياغة خطط وبرامج ومشاريع وتنفيذ هذه الخطط بصورة كفؤة وفاعلة لضمان الحفاظ على انسيابية الأعمال بمستويات أداء عالية.

يتمحور التحدي الرئيس في هذه الدراسة في قلة الاهتمام والاستثمار في رأس المال الفكري، مما يؤثر سلباً على قدرة الجامعات الليبية وجامعة المرقب بشكل خاص على التنافسية والتميز على المستوى المحلي والعالمي.

أهداف البحث - :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إدارة رأس المال الفكري بمكوناته ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب، ولتحقيق هذا الهدف تمت صياغة العديد من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

1. دراسة وتحليل أهم عناصر رأس المال الفكري وإبراز أهميته في جامعة المرقب والكليات التابعة لها.
2. التعرف على درجة اعتماد جامعة المرقب والكليات التابعة لها على إدارة رأس المال الفكري في دعم وتحسين تنافسيتها.
3. التعرف على مفهوم الميزة التنافسية، وإيضاح علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية في جامعة المرقب.
4. وضع الاقتراحات اللازمة لتعزيز أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب.

فرضيات البحث:

تتمثل فرضيات البحث بما يلي:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في جامعة المرقب، ومساهمته في خلق وتطوير قيمة هذه المؤسسات، كذلك المساهمة في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية لها وعليه يمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تناولت الدراسة قطاع حيوي ومهم لتعزيز التنمية في المجتمع الليبي " جامعة المرقب".
2. ضرورة المحافظة على رأس المال الفكري وسبل استثماره بالشكل الذي يحقق الأنشطة الابتكارية والإبداعية التي تحقق وتدعم المزايا التنافسية.
3. لفت انتباه صناع القرار في مؤسسات التعليم العالي على حد سواء إلى أنه لا يمكن لأي منظمة أن تحقق أهدافها بكفاءة دون فهم متعمق لرأس المال الفكري بها وكيفية إدارته.
4. يكتسب البحث أهميته من دراسة موضوع رأس المال الفكري من حيث كونه يساهم في اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد
5. فتح المجالات للباحثين لعرض نماذج إدارة رأس المال الفكري في الجامعات الليبية.

مصطلحات ومفاهيم البحث:

6. رأس المال الفكري يشير إلى القيمة والموارد التي تنشأ من المعرفة والمهارات والخبرات والابتكارات الموجودة في المؤسسات والأفراد.
7. رأس المال البشري (Human Capital): يتعلق بالمهارات والخبرات والمعرفة التي يمتلكها الأفراد داخل المؤسسة.
8. رأس المال الهيكلي (Structural Capital): يتعلق بالموارد غير المادية التي تمتلكها المؤسسة بشكل جماعي وتتضمن العمليات والأنظمة والبرامج والقواعد والقوانين والعلاقات التجارية والملكية الفكرية.
9. رأس المال العلاقتي (Customer Capital): يتعلق بالعلاقات والعملاء والمعرفة المكتسبة عن السوق والعملاء واحتياجاتهم وتفضيلاتهم وتعلقاتهم.
10. الميزة التنافسية في التعليم العالي تشير إلى العوامل أو الخصائص التي تميز مؤسسة التعليم العالي عن غيرها

من المؤسسات التعليمية في نفس المجال.

الدراسات السابقة:

واحدة من الدراسات التي أجريت في هذا المجال هي البحث الذي أجرته Hatch and Dyer (2004), وقد وجد الباحثون أن رأس المال الفكري يمكن أن يكون مصدرًا هامًا للتفوق التنافسي في الجامعات. وأشاروا إلى أن الجامعات التي تستثمر في تطوير وإدارة رأس المال الفكري بشكل فعال تتمتع بميزة تنافسية على المستوى الأكاديمي والبحثي والتعليمي.

دراسة قام بها Kamukama, Ahiauzu, and Ntayi (2011)، تم التركيز على أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الابتكار والتطوير في الجامعات. وأوضحت الدراسة أن الجامعات التي تستثمر في تطوير رأس المال الفكري وتشجيع الأفكار الجديدة والابتكارات تكون أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تقديم برامج تعليمية وبحثية متميزة.

دراسة أجراها Kong and Prior (2008), وأوضحت أن رأس المال الفكري يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق التفوق التنافسي والابتكار في الجامعات. وأشارت الدراسة إلى أن الجامعات التي تقوم بتوظيف واحتضان الكفاءات الأكاديمية والباحثة وتشجيعها على إنتاج المعرفة والابتكار تكون أكثر قدرة على التفوق والتميز.

دراسة de Matos Pedro, Alves, and Leitão (2022) ركزت على أثر رأس المال الفكري في جودة التعليم العالي. وجدت الدراسة أن الجامعات التي تستثمر في تطوير رأس المال الفكري وتعزز مهارات أعضاء هيئة التدريس والموظفين تحقق مستويات أعلى من جودة التعليم والتعلم.

دراسة Cricelli, Greco, Grimaldi, and Llanes Dueñas (2018) أظهرت أن رأس المال الفكري يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الأكاديمي والبحثي للجامعات. وجدت الدراسة أن الجامعات التي تستثمر في تطوير رأس المال الفكري من خلال تعزيز البحث والتدريس والابتكار تحقق مستويات أعلى من الإنتاج العلمي والتأثير الأكاديمي.

دراسة Sivalogathan and Wu (2013) استكشفت أثر رأس المال الفكري على الابتكار في الجامعات. وجدت الدراسة أن الجامعات التي تمتلك رأس مال فكري قوي، مثل الملكية الفكرية والعلاقات البحثية والتعاون الاستراتيجي، تكون أكثر قدرة على توليد الابتكارات وتحويل المعرفة إلى قيمة عملية.

دراسة أخرى أجراها Pedro, Leitão, and Alves (2020) ركزت على أثر رأس المال الفكري في الجودة الأكاديمية والتميز التنظيمي في الجامعات. وجدت الدراسة أن الجامعات التي تستثمر في تنمية رأس المال الفكري تحقق مستويات أعلى من الجودة الأكاديمية والتميز في الأداء المؤسسي والتنظيمي.

دراسة Todericiu and Stanit (2016) استكشفت أثر رأس المال الفكري في جذب التمويل الخارجي للجامعات. وجدت الدراسة أن الجامعات التي تتمتع برأس مال فكري قوي وسجل نشاط بحثي وابتكاري متميز، تكون أكثر جاذبية للتمويل الخارجي من المؤسسات والمنظمات المانحة والشركات.

بشكل عام، تشير الدراسات السابقة إلى أن الجامعات التي تركز على تطوير رأس المال الفكري وتعزز الثقافة الابتكارية والبحثية تكون أكثر قدرة على تحقيق الميزة التنافسية في مجال التعليم العالي. يمكن أن يتضمن ذلك استقطاب وتعزيز الكوادر الأكاديمية المتميزة والباحثين المبدعين، وتعزيز التعاون والشراكات مع المؤسسات الأخرى، وتنمية برامج تعليمية مبتكرة وتقديم خدمات متميزة للطلاب والمجتمع المحلي.

الجانب النظري:

• رأس المال الفكري: (Intellectual Capital)

أصبح رأس المال الفكري الآن أهم مصدر لتعظيم الأصول الأخرى في المؤسسات والمنظمات لأنه عامل مساعد في زيادة العوائد المادية وتحقيق البناء (Hussinki, Ritala, Vanhala, & Kianto, 2017). يمثل رأس المال الفكري المعرفة والأفكار المبتكرة التي تمتلكها منظمات الاعمال والتي تساهم في بقائها وتطورها. لذلك تدرك هذه المنظمات أن قيمتها الحقيقية تزداد في رأس المال الفكري المتميز الذي يمتلكه القادر على تقديم الآراء والأفكار التي تعمل على تحسين الأداء وتطوير الخدمات التي تقدمها والتي تساهم في زيادة القدرات التنافسية. وبالتالي، فإن رأس المال الفكري هو المصدر الرئيسي للميزة التنافسية، والعامل المؤثر في نجاح الأداء المؤسسي، ويعزز المركز التنافسي للمؤسسة من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة بتكلفة منخفضة (Petty & Guthrie, 2000).

• أهمية رأس المال الفكري:

اشار الكاتب Kamukama and Sulait (2017) , رأس المال الفكري يخلق ميزات تنافسية لمنظمات الاعمال تكمن في امكانيات العاملين فيها على التعلم بصورة سريعة، وهذا دليل على وجود إدارة كفؤة وفاعلة لرأس المال الفكري كونه سر نجاح المنظمة، وان استدامة المنظمة تكمن في الاستثمار الصحيح للطاقات الفكرية الموجودة فيها بما يساهم في المحافظة عليها، وقد حدد (Vij, 1998); (Antosova and Csikosova (2011) أهمية رأس المال الفكري بما يأتي:

1. يعتبر رأس المال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات ومؤسسات الاعمال بصفة عامة، وتتمثل بالذكاء والمعارف الموجود لدى الافراد العاملين في هذه المنظمات، بما يقدمونه من إسهامات فكرية تؤدي الى تحسين الإنتاج والخدمات في هذه المنظمات مما ينعكس على ذلك الى تحقيق مستويات اعلى في الأداء.
2. رأس المال الفكري هو الأساس للنجاح والتفوق منظمات الأعمال من خلال خلق أفكار ناجحة ومتميزة.
3. رأس المال الفكري يمثل المصدر الاساسي للميزة التنافسية، من خلال خلق نقاط قوة لها تميزها عن غيرها من المنظمات.
4. رأس المال الفكري قوة مخفية تضمن بقاء واستدامة المنظمة ونجاحها في أداء الاعمال.

• الميزة التنافسية:

أصبحت المنافسة لغة العصر الحديث ومحط أنظار الجميع منظمات ومؤسسات على حد سواء، فهي العامل الدافع الذي من خلاله يتم التحكم في خطوات الجميع وتحفيزهم للعمل بمزيد من الإبداع والابتكار، لتحقيق قدر من التنافسية ميزة أو تفوق على أقرانهم ومنافسيهم من أجل تحقيق أعلى مستويات العائد أو الربحية (Akben-Selcuk, 2016).

حيث أن الميزة التنافسية هي جوهر أداء المؤسسة (Alheet, Adwan, Areiqat, Zamil, & Saleh, 2021; Barney (1991) على أنها تطوير إستراتيجية تضيف قيمة لم يضيفها المنافسون. ويضيف أن الميزة التنافسية المستدامة تتحقق عندما تضيف المنظمة قيمة لا يمكن تكرارها أو تقليدها من قبل المنافسين. يعرف الميزة التنافسية بأنها مجموعة من الموارد المالية والمادية التي يتم استخدامها بفعالية. يعرف (Puspaningrum (2020) الميزة التنافسية بأنها السلاح الذي يوفر للشركة القدرة على التعامل مع منافسيها بفعالية. الميزة التنافسية هي الأداء التنظيمي المميز الذي يتفوق على المنافسين في نفس الصناعة. يضيف

Sudrajat (2015) ان الميزة التنافسية تتضمن تصميم وتنفيذ استراتيجية ذات قيمة مضافة لا يمكن للمنافسين تنفيذها.

بالإضافة إلى ذلك، يضيف رأس المال الفكري قيمة للشركة ويلعب دوراً في تحقيق ميزة تنافسية. علاوة على ذلك، فإن رأس المال الفكري هو السلاح الأكثر فعالية الذي يؤثر على أداء الابتكار في المؤسسة (Obeidat et al., 2021). إن امتلاك المنظمة لميزة تنافسية يعزز قدرتها التنافسية، وبالتالي تزداد البدائل المتاحة لها في تحقيق الانتشار والتوسع في تقديم الخدمات، فضلاً عن اليقين النسبي والاستقرار وإطالة عمرها الافتراضي. إن امتلاك المؤسسة للمزايا التنافسية يعزز قدرتها على التفاوض مع الموردين، فضلاً عن تمكينها من تقديم خدماتها أو منتجاتها باستقرار نسبي (Meihami & Meihami, 2014).

يمكن لمنظمات الأعمال تحقيق ميزة تنافسية من خلال الاستخدام الأفضل للوسائل والموارد التنظيمية والمادية والمالية المتاحة، بالإضافة إلى القدرات والمعرفة والكفاءات والقدرات الأخرى للمنظمة، والتي تمكنها من تصميم وتنفيذ استراتيجياتها التنافسية.

● خصائص الميزة التنافسية:

من أهم خصائص الميزة التنافسية ما يلي:

1. أن تكون مستمرة ومستدامة بمعنى أن تحقق المؤسسة سبق على المدى الطويل وليس على المدى القصير فقط.
2. إن الميزات التنافسية تتسم بالنسبية مقارنة بالمنافسين أو مقارنتها في فترات زمنية مختلفة وهذه الصفة تجعل فهم الميزات في إطار مطلق صعب التحقيق.
3. أن تكون متجددة وفق معطيات البيئة الخارجية من جهة وقدرات وموارد المؤسسة الداخلية من جهة أخرى.
4. أن تكون مرنة بمعنى يمكن إحلال ميزات تنافسية بأخرى بسهولة ويسر وفق اعتبارات التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية أو تطور موارد وقدرات وجدارات المؤسسة من جهة أخرى.
5. أن يتناسب استخدام هذه الميزات التنافسية مع الأهداف والنتائج التي تريد المؤسسة تحقيقها في المديين القصير والبعيد.

● الميزة التنافسية في التعليم الجامعي:

مفهوم التنافسية أنتقل مؤخراً إلى حقل التعليم، حيث تشهد المؤسسات التعليمية وخصوصاً الجامعات تحديات جديدة مثل: ضرورة تحقيق معايير الجودة والحصول على الاعتماد وحصولها على ترتيب متقدم في قوائم أفضل الجامعات على المستوى المحلي والدولي.

تعرف القدرة التنافسية في المؤسسات التعليمية العالي بأنها قدرة هذه المؤسسات على استثمار إمكانياتها لتحسين أدائها بمستويات أكاديمية وبحثية وخدمية، من خلال رفع مستويات جودة مخرجاتها مما يجعلها تكتسب مزايا تنافسية، تؤهلها لرفع ادائها تحقيق أهدافها.

كما يمكن تعريف القدرة التنافسية في التعليم الجامعي على أنها: " قدرة الجامعة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما تنعكس إيجابياً على مستوي خريجها وأعضاء هيئة التدريس بها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية بمستويات المختلفة، وفي نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها، وهكذا تتحقق الغاية المنشودة بحيث تصبح الجامعة في خدمة المجتمع، ويمكن تعريف التنافسية في التعليم الجامعي أيضاً بأنها: تسابق الجامعات من أجل تحقيق الأفضل في وظائفها الثلاثة (التعليم البحث العلمي

خدمة المجتمع) والوصول إلى المستويات العالية" (Bridan, 2022) .

● منهجية البحث:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي لتحليل مشكلة البحث والإجابة على فرضياته. يُعتبر المنهج الوصفي الأنسب والأكثر ملاءمة لهذا النوع من الدراسات بشكل عام، ويتوافق مع طبيعة موضوع البحث بشكل خاص. يتميز المنهج الوصفي بوصفه وصفاً مفصلاً للمؤسسة المدروسة، وهنا هي جامعة المرقب، وتعريفها بشكل كامل. يهدف ذلك إلى فهم واقع تنافسية الجامعة المرقب، وكيفية استغلالها والاستفادة من رأس المال الفكري لتعزيز قدرتها التنافسية. يتم أيضاً تحليل توجهات الجامعة وتوضيح آثار تطبيق إدارة رأس المال الفكري على تعزيز وتحسين تنافسياتها. تم جمع بيانات الدراسة من عينة عشوائية مكونة من 320 فرداً من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة المرقب. تم استخدام استبيان وتحليلات الإحصاءات باستخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات.

اختبارات صدق وثبات الاستبانة:

● نتائج اختبار الصدق لمحور رأس المال الفكري:

تم التحقق من ثبات أداة البحث باستخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وهذا الاختبار يقيس الاتساق والتماسك بين فقرات المقياس. قيمة معامل كرونباخ ألفا توفر تقديراً جيداً للثبات، وفي هذا البحث بلغت قيمة كرونباخ ألفا لأبعاد البحث 0.82. يعتبر هذا الرقم نسبة جيدة ومقبولة لاعتماد النتائج وتعميمها، حيث أن النسبة المقبولة لتعميم النتائج في مثل هذا البحث هي 0.60.

جدول 1 نتائج اختبار الصدق لمحور رأس المال الفكري

المتغيرات	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
رأس المال البشري	.691
رأس المال الهيكلي	.823
رأس المال العلاقتي	.739

● نتائج اختبار الصدق لمحور الميزة التنافسية:

أن درجة الاعتمادية لهذه الاستبانة وفقاً لاختبار كرونباخ ألفا بلغت 0.83، وهذه نسبة جيدة ومقبولة لاعتماد النتائج. فعندما تكون القيمة أعلى من 0.70، يُعتبر ذلك مؤشراً على ثبات أداة البحث. لذا، يمكن الاعتماد على النتائج المستخلصة من هذه الاستبانة وتعميمها.

جدول 2 نتائج اختبار الصدق لمحور الميزة التنافسية

المتغيرات	معامل الثبات "ألفا كرونباخ"
جودة التعليم	.810
المرونة والاستجابة	.830

أن درجة الاعتمادية لهذه الاستبانة على وفق اختبار كرونباخ ألفا بلغت (0.83) وهذه نسبة جيدة ومقبولة لاعتماد النتائج، إذ إن النسبة المقبولة لتعميم النتائج في مثل هذا البحث (0.60).

المحور الأول: رأس المال الفكري:

الجدول 3 يوضح المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي للعبارات التي تقيس متغيرات رأس المال الفكري وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصي منهم وذلك على النحو التالي:

• راس المال البشري

جدول 3 الإحصاء الوصفي لعبارات متغير راس المال البشري

الترتيب الأهمية	الموافقة درجة	النسبة الوزن	المتوسط	المعيار الانحراف	عبارات راس المال البشري
4	متوسطة	77.75	3.73	1.006	1. يتمتع جميع موظفي الجامعة بالمعرفة اللازمة لأداء واجباتهم بأفضل طريقة ممكنة.
1	كبيرة	88.75	4.43	.732	2. يحرص موظفو الجامعة على البحث عن المعرفة المطلوبة في مجالهم واكتسابها.
3	متوسطة	79.50	3.97	.867	3. تحرص إدارة الجامعة على التأكد من توافر المهارات والقدرات اللازمة أثناء عمليات الاستقطاب والتوظيف.
5	متوسطة	73.00	3.90	.639	4. يوجد بالجامعة عدد كاف من الموظفين المؤهلين علمياً ومهنياً لأداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم.
2	متوسطة	88.25	4.41	.844	5. الخبرات العملية والعلمية التي يمتلكها موظفو الجامعة تساهم في تقديم حلول ممتازة للمشاكل التي يواجهونها.
		%81.85	4.08	.817	متوسط النتائج

الجدول 3 يبين متوسط التقييم الحسابي لهذا المحور حيث كان (4.08) وبوزن نسبي (81.85%) ما يعني درجة كبيرة من الموافقة على مقياس ليكارد التدريجي، وان ترتيب الفقرات المكونة لهذا المحور جاءت كالتالي:

1. أعلى ترتيب في فقرات المحور حصلت عليه الفقرة رقم (2) وهي تركز على (مدى حرص موظفو الجامعة على البحث عن المعرفة المطلوبة في مجالهم واكتسابها). وقد جاءت بوزن نسبي (85.75) وهي بدرجة كبيرة، مما يدل على ان هناك مؤشر جيد من اغلبية الموظفين والكادر التدريسي بالجامعة في التعلم وكسب المعرفة كلاً حسب تخصصه ووظيفته.

2. ادني درجة تحصلت عليه الفقرة رقم (4)، وهي (يوجد بالجامعة عدد كاف من الموظفين المؤهلين علمياً ومهنياً لأداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم). وقد جاءت بوزن نسبي (73.00) وهي درجة متوسطة، هذا المؤشر يدل على ان هناك نقص وعدد غير كافي في بعض الوظائف الإدارية والعلمية داخل الجامعة.

• راس المال الهيكلي:

جدول 4 الإحصاء الوصفي لعبارات متغير راس المال الهيكلي

الترتيب الأهمية	الموافقة درجة	النسبة الوزن	المتوسط	المعيار الانحراف	عبارات راس المال الهيكلي
1	كبيرة	85.25	4.26	.896	1. تحرص إدارة الجامعة على توضيح الأنظمة واللوائح لموظفيها منذ التحاقهم بالعمل.
3	متوسطة	73.25	3.66	.878	2. يلتزم الموظف باتتباع التسلسل الإداري وفقاً للهيكل التنظيمي للجامعة.
2	كبيرة	81.25	4.06	.787	3. هناك وصف وظيفي محدد للمهام والواجبات والمسؤوليات المطلوبة من موظف الجامعة.

4	متوسطة	73.50	3.56	.731	4. هناك نماذج محددة وموحدة لكل من يمارس نفس الوظيفة.
5	متوسطة	72.25	3.60	.676	5. يوجد بالجامعة دليل إجراءات يشرح ويحدد خطوات تنفيذ العمل.
		%76.7	3.82	793.	متوسط النتائج

من الجدول السابق يتضح لدينا ان المتوسط الحسابي لهذا المحور كان (3.82) وبوزن نسبي (76.7%) ما يعني درجة كبيرة من الموافقة على مقياس ليكارد التدريجي، وان ترتيب الفقرات المكونة لهذا المحور جاءت كالتالي:

1. اعلى ترتيب في فقرات المحور حصلت عليه الفقرة رقم (1) وهي تركز على (تحرص إدارة الجامعة على توضيح الأنظمة واللوائح لموظفيها منذ التحاقهم بالعمل). وقد جاءت بوزن نسبي (85.25) وهي درجة كبيرة، مما يدل على ان هناك اهتمام واضح من الجامعة والإدارات التابعة لها بتطبيق وتوضيح اللوائح والاهتمام بالعمل داخل مرافق الجامعة.

2. ادني درجة تحصلت عليه الفقرة رقم (5)، وهي (يوجد بالجامعة دليل إجراءات يشرح ويحدد خطوات تنفيذ العمل). وقد جاءت بوزن نسبي (72.25)، وهي درجة متوسطة، هذا المؤشر يدل على ان بعض الموظفين يجدوننا صعوبة في تنفيذ بعض الاعمال الموكلة إليهم وذلك لعدم وجود دليل واضح يمكن الرجوع اليه لتوصيف كل وظيفة داخل الجامعة والكليات التابعة لها.

• رأس المال العلاقتي:

جدول 5 الإحصاء الوصفي لعبارات متغير رأس المال العلاقتي

الترتيب	الدرجة	النسبة	المتوسط	المعيار الانحراف	عبارات رأس المال العلاقتي
3	متوسطة	73	4.20	.838	1. تشجع إدارة الجامعة أساليب العمل الجماعي وروح الفريق.
2	متوسطة	77.2	4.18	.859	2. يمتلك موظفو الجامعة علاقات اجتماعية مميزة مع العاملين في الجامعات المنافسة.
5	متوسطة	70.25	4.27	.812	3. تتميز العلاقات الاجتماعية لموظفي الجامعة بالاحترام والتقدير للمسؤولين والعاملين في المؤسسات الحكومية.
4	متوسطة	72.25	4.20	.791	4. تعمل إدارة الجامعة على توفير بيئة محفزة لتنمية التواصل الإيجابي والتشبيك بين جميع العاملين فيها.
1	كبيرة	87.5	4.43	.812	5. تساهم فرق العمل الجامعية في خلق أفكار مبتكرة.
		%76.04	4.25	822.	متوسط النتائج

الجدول السابق لمحور رأس المال العلاقتي يبين المتوسط الحسابي حيث كان (4.25) وبوزن نسبي (76.04%) ما يعني درجة كبيرة من الموافقة على مقياس ليكارد التدريجي، وان ترتيب الفقرات المكونة لهذا المحور جاءت كالتالي:

1. اعلى ترتيب في فقرات المحور حصلت عليه الفقرة رقم (5) وهي تركز على (تساهم فرق العمل الجامعية في خلق

أفكار مبتكرة). وقد جاءت بوزن نسبي (87.50) وهو بدرجة كبيرة، يعكس المؤشر على ان هناك رضا تام على ان فرق العمل تساهم في خلق الابداع وابتكار.

2. ادني درجة تحصلت عليه الفقرة رقم (3)، وهي (تتميز العلاقات الاجتماعية لموظفي الجامعة بالاحترام والتقدير للمسؤولين والعاملين في المؤسسات الحكومية) وقد جاءت بوزن نسبي (70.25)، وهو بدرجة متوسطة وهذا المؤشر يعكس الثقافة السادة بين بين الموظفين والجهات والمؤسسات الحكومية المناظرة ويدل على وجود مشكلة في الية التعامل تسود بعض المؤسسات العاملة في ليبيا.

• أبعاد القدرة التنافسية لجودة التعليم

جدول 6 الإحصاء الوصفي لعبارات متغير جودة التعليم

أهمية العنصر	الموافقة درجة	النسبة الوزن	المتوسط	المعيار الانحراف	أبعاد القدرة التنافسية جودة التعليم
2	كبيرة	83.25	3.24	.760	1. تستمر الجامعة في تنويع وتطوير الخطط الدراسية والخدمات الجامعية
4	متوسطة	77.25	4.22	.915	2. تحرص الجامعة على التنفيذ وضمان الجودة في جميع خدماتها.
1	كبيرة	84.5	3.84	.837	3. تسعى إدارة الجامعة لتذليل الصعوبات من أجل تقديم الخدمة المطلوبة للعموم بجودة عالية
5	متوسطة	74.25	3.42	.847	4. تهتم إدارة الجامعة بالتركيز على تطبيق معايير الجودة العالمية واعتبارها أساساً للعمل.
3	كبيرة	83.75	4.24	.835	5. تعتمد الجامعة معايير الجودة العالمية في تقديم الخدمات التعليمية.
		%81	3.79	.838	متوسط النتائج

الجدول التالي يبين متوسط التقييم الحسابي لهذا المحور حيث كان (3.79) وبوزن نسبي (81%) ما يعني درجة كبيرة من الموافقة على مقياس ليكارد التدريجي، وان ترتيب الفقرات المكونة لهذا المحور جاءت كالتالي:

1. اعلى ترتيب في فقرات المحور حصلت عليه الفقرة رقم (3) وهي تركز على (تسعى إدارة الجامعة لتذليل الصعوبات من أجل تقديم الخدمة المطلوبة للعموم بجودة عالية) وقد جاءت بوزن نسبي (84.5) بدرجة كبيرة، وهذا المؤشر يدل على الجهد المبذول من الإدارات التابعة للجامعة من اجل تقديم أفضل خدمة.

2. ادني درجة تحصلت عليه الفقرة رقم (4)، وهي (تعتمد الجامعة معايير الجودة العالمية في تقديم الخدمات التعليمية). وقد جاءت بوزن نسبي (74.25)، وهو بدرجة متوسطة وهذا يدل على ان إدارة الجامعة والكليات التابعة لها لا تعتمد معايير الجودة العالمية في تقديم خدماتها التعليمية.

• أبعاد القدرة التنافسية للمرونة والاستجابة

جدول 7 الإحصاء الوصفي لعبارات متغير المرونة والاستجابة

ترتيب الأهمية	درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط	الانحراف المعياري	أبعاد القدرة التنافسية للمرونة والاستجابة
1	كبيرة	87.00	4.27	.763	1. يسعى موظفو الجامعة إلى إيجاد طرق جديدة وأكثر فاعلية لمواجهة التطورات والتغيرات.
6	كبيرة	79.50	4.41	.707	2. تعمل إدارة الجامعة على تغيير وسائل العمل لمواجهة التحديات الملحة.
2	كبيرة	85.75	4.44	.747	3. ترى إدارة الجامعة أن التغيير ظاهرة طبيعية يمكنهم التكيف معها.
8	متوسطة	78.25	4.34	.846	4. تسعى الجامعة للاستجابة بسرعة لاحتياجات وتطلعات الطلاب.
7	متوسطة	78.50	4.16	.854	5. تعمل إدارة الجامعة على التكيف والاستجابة السريعة لاغتنام الفرص المتاحة في البيئة الخارجية.
4	كبيرة	83.50	4.28	.750	6. تتصف البرامج الأكاديمية المتوفرة لدى الجامعة بالتميزة والجيدة.
5	كبيرة	81.25	4.30	.822	7. توضع حوافز ملائمة لاستقطاب خبراء بالجامعة.
10	متوسطة	74.50	4.22	.678	8. تشجع إدارة الجامعة الطلبة على إعداد البحوث العلمية.
9	متوسطة	75.25	4.43	.692	9. تعمل إدارة الجامعة على دعم البحث العلمي بالتنسيق مع الجامعات الأخرى.
11	متوسطة	71.25	4.58	.671	10. توفر إدارة الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية أدوات حديثة تساعدهم على التدريس بجودة عالية.
3	كبيرة	85.00	4.06	.992	11. تعزز إدارة الجامعة ارتباطها بالمجتمع من خلال المؤتمرات والندوات وورش العمل والبحوث التطبيقية.
		79.97%	4.31	.774	متوسط النتائج

الجدول 7 يبين متوسط التقييم الحسابي لهذا المحور حيث كان (4.31) وبوزن نسبي (79.97%) ما يعني درجة

كبيرة من الموافقة على مقياس ليكارد التدريجي، وان ترتيب الفقرات المكونة لهذا المحور جاءت كالتالي:

1. أعلى ترتيب في فقرات المحور تحصلت عليه الفقرة رقم (1) وهي تركز على (يسعى موظفو الجامعة إلى إيجاد طرق جديدة وأكثر فاعلية لمواجهة التطورات والتغيرات). وقد جاءت بوزن نسبي (87.00) وهو بدرجة كبيرة، يمكن تفسير هذا المؤشر على ان الجامعة تملك طاقم اداري مدرب ويسعي الى تقديم أفضل الخدمات وبطرق جديدة ومبتكرة وأكثر فاعلية.

2. ادني درجة تحصلت عليه الفقرة رقم (10)، وهي (توفر إدارة الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية أدوات حديثة تساعدهم على التدريس بجودة عالية) وقد جاءت بوزن نسبي (71.25)، وهو بدرجة متوسطة وهذا يدل على عدم إيلاء الإدارة العليا بالجامعة بتوفير المتطلبات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس التي تساعدهم القيام بواجباتهم بأفضل طريقة ممكنة.

اختبار الفرضيات الدراسية:

❖ اختبار الفرضية الأولى:

(لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية) تم اختبار هذه الفرضية من خلال بيانات الاستجابات الفعلية باستخدام test Z-وكما موضحة في جدول (8)

الجدول 8 يوضح نتائج اختبار Z-Test لدرجة تأثير رأس المال البشري بالميزة التنافسية

نتائج اختبار الفرضية	Z		حجم العينة	الوسط الحسابي	العامل
	الجدولية	المحسوبة			
ترفض الفرضية	2.60	8.103	320	4.08	جميع الفقرات

بناءً على الجدول المذكور، نتوصل إلى استنتاج مؤكد بأن قيمة Z المحسوبة (8.103) أكبر من قيمة Z الجدولية (2.60). وبناءً على هذا الاستنتاج، يمكننا رفض فرضية العدم التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية. وبالتالي، نقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.

❖ اختبار الفرضية الثانية

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية) تم اختبار هذه الفرضية من خلال بيانات الاستجابات الفعلية باستخدام test Z-وكما موضحة في جدول(9)

الجدول 9 يوضح نتائج اختبار Z-Test لدرجة تأثير رأس المال الهيكلي بالميزة التنافسية

نتائج اختبار الفرضية	Z		حجم العينة	الوسط الحسابي	العامل
	الجدولية	المحسوبة			
ترفض الفرضية	2.60	9.545	320	4.25	جميع الفقرات

بناءً على الجدول المذكور، نتوصل إلى استنتاج مؤكد بأن قيمة Z المحسوبة (9.545) أكبر من قيمة Z الجدولية (2.60). وبناءً على هذا الاستنتاج، يمكننا رفض فرضية العدم التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية. وبالتالي، نقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية.

❖ اختبار الفرضية الثالثة

(لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية) تم اختبار هذه الفرضية من خلال بيانات الاستجابات الفعلية باستخدام test Z-وكما موضحة في جدول (10)

الجدول 10 يوضح نتائج اختبار Z-Test لدرجة تأثير رأس المال العلاقتي بالميزة التنافسية

نتائج اختبار الفرضية	Z		حجم العينة	الوسط الحسابي	العامل
	الجدولية	المحسوبة			
ترفض الفرضية	2.60	8.255	320	3.82	جميع الفقرات

بناءً على الجدول المذكور، نتوصل إلى استنتاج مؤكد بأن قيمة Z المحسوبة (8.255) أكبر من قيمة Z الجدولية (2.60). وبناءً على هذا الاستنتاج، يمكننا رفض فرضية العدم التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية. وبالتالي، نقبل الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد لرأس المال الفكري ومكوناته في تحقيق الميزة التنافسية:

جدول 11 نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لرأس المال الفكري ومكوناته في تحقيق الميزة التنافسية

المتغير التابع	R معامل الارتباط	R2 القدرة التفسيرية	F المحسوبة	درجة الحرية	Sig.	المتغير المستقل	β	t value	Sig
الميزة التنافسية (جودة التعليم والمرونة والاستجابة)	.825	0.680	163.65	2	0.000	راس المال البشري	0.673	17.90	0.000
				637		راس المال الهيكلي	0.54	16.34	0.000
				635		راس المال العلاقتي	0.497	13.80	0.000

بناءً على تحليل الانحدار المتعدد، يمكننا استنتاج عدة نقاط:

1. قيمة F المحسوبة (163.65) أكبر بكثير من قيمة F الجدولية (2.60)، مما يشير إلى أهمية النموذج المستخدم في تحليل الانحدار وقدرته على تفسير البيانات. وبالتالي، يمكننا التوصل إلى استنتاج بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات رأس المال البشري (رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) وتحقيق الميزة التنافسية.
2. تمت مقارنة مستوى الدلالة في الاختبار مع مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وتبين أن مستوى الدلالة للمتغير F كان (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05). وبالتالي، نستنتج رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يدعم وجود دور ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب.
3. قيمة R (0.825) تشير إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين مكونات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب. هذا يشير إلى أن زيادة رأس المال البشري (بالإضافة إلى رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) يمكن أن تسهم في تحقيق جودة التعليم والمرونة والاستجابة في الجامعة.
4. قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.680$) تشير إلى أن المتغيرات المستقلة المجتمعة (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) قادرة على تفسير حوالي 68% من تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب. بناءً على هذه النتائج، يمكننا القول بأن هناك دور مهم وذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري ومكوناته في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب.

نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومؤثرة لرأس المال الفكري ومكوناته الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة المرقب. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود هذه العلاقة (Al-Tahat, Matarneh, & Ali, 2019; Kanaan, Obeidat, Obeidat, Al-Zu'bi, & Abuhashesh, 2020; Küçük & Halasa, 2018; Malkawi, Al Omari, & Bridan, 2021). . وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن رأس المال

الفكري ومكوناته يلعبون دورًا هامًا في تعزيز الميزة التنافسية في جامعة المرقب، ويمكن أن يكون لهم تأثير إيجابي وملحوظ على أداء الجامعة وتفوقها في بيئة المنافسة.

• تؤكد الدراسة وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية لجامعة المرقب والكليات التابعة لها، وتتطابق هذه النتائج مع الدراسات السابقة (بطاينة, 2020; بنيان & رزق, 2022; طيبب & بوكوس, 2021; محمد السيد مخلوف, 2022) من حيث وجود علاقة واضحة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.

• تشير الدراسة إلى أن رأس المال الهيكلي يساهم بشكل إيجابي في تعزيز الميزة التنافسية لجامعة المرقب والكليات التابعة لها، وذلك عن طريق دعم البحث والتطوير والابتكار. وتتوافق هذه النتائج مع دراسات سابقة (Qassas & Areiqat, 2021; بطاينة, 2020; محمد شحاته & أمنيه, 2022).

• توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية لجامعة المرقب والكليات التابعة لها، وذلك من خلال توفير فرص الوصول إلى المعلومات والموارد والتعاون مع البيئة الخارجية. تتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة (Qassas & Areiqat, 2021; حالة, حفصة, علالة, نعماوي, & رشيدة/مؤطر, 2020).

توصيات الدراسة:

توصيات الدراسة تهدف إلى تحليل الوضع الحالي للجامعة وتحديد الفرص والتحديات المتعلقة برأس المال البشري وتعزيز الميزة التنافسية. إليكم ملخص للتوصيات:

1. تحليل الوضع الحالي: توصي الدراسة بضرورة إجراء تحليل شامل للجامعة بدءًا من هيكلها التنظيمي والهيكل الوظيفي، واستعراض الموارد المادية المتاحة. هذا التحليل يساعد في تحديد النقاط القوة والضعف وفهم الوضع الحالي بشكل أفضل.

2. تحديد نقاط القوة والضعف: ينبغي تحديد نقاط القوة والضعف فيما يتعلق برأس المال البشري في الجامعة. يمكن أن تشمل نقاط القوة وجود هيئة تدريس مؤهلة وكوادر إدارية قادرة على التخطيط والتنظيم، في حين يجب تحديد نقاط الضعف مثل نقص التدريب والتطوير ونقص الخبرة في بعض المجالات الأكاديمية أو الإدارية.

3. تقييم الكوادر البشرية: يجب تقييم قدرات الكوادر البشرية في الجامعة، مثل المهارات والمعرفة والخبرة. يمكن استخدام أدوات التقييم المناسبة لتحديد توافق المهارات المتاحة مع احتياجات الجامعة في المجالات المختلفة.

4. تطوير سياسات وإجراءات الموارد البشرية: توصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات الموارد البشرية في الجامعة لتكون متوافقة مع أفضل الممارسات وتلبي احتياجات العاملين. يمكن أن تشمل هذه السياسات مجالات مثل التوظيف والتعيين والترقيات والتدريب. كما توصي الدراسة على أهمية جذب واستقطاب المواهب والكفاءات والخبرات وخلق بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفوق.

5. تعزيز برامج التدريب والتطوير: توصي الدراسة على ضرورة تقديم برامج تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجالات مختلفة. يمكن أن تشمل هذه البرامج التدريب على التكنولوجيا الحديثة، والابتكار، وتطوير المناهج الدراسية، ومهارات الاتصال، وغيرها من المجالات ذات الصلة.

6. تعزيز ثقافة البحث والابتكار: يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على القيام بأبحاث مبتكرة والمشاركة في نشر النتائج. يمكن تقديم التمويل والدعم للبحوث وإنشاء بيئة تحفز على الابتكار وتطوير الأفكار الجديدة.

7. تحسين بيئة العمل: يجب توفير بيئة عمل محفزة ومرنة تساهم في تعزيز الرضا. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص للمشاركة والمساهمة في صنع القرارات، وتوفير مساحات للتفاعل والتعاون، وتعزيز التواصل الفعال.

المراجع :

أولاً: المراجع العربية:

محمد السيد مخلوف, أ. (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(6), 128-19.

حمد حمدان الغامدي. (2019). تحسين القدرة التنافسية للجامعات الناشئة وفق متطلبات خصخصة

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح. مجلة الدولية التربوية المتخصصة،

84-97 (9)

بنيان, أ. خ. & رزق, ع. ا. (2022). دور رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية للمنظمات الحديثة. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية, 2(6), 287-304.

حالة, حفصة, علالة, ب., نعموي, & رشيدة/مؤطر. (2020). دور رأس المال العلاقتي في تعزيز الميزة التنافسية. جامعة احمد دراية-ادرار.

طبيب, & بوكبوس. (2021). دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.

محمد السيد مخلوف, أ. (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(6), 128-19.

محمد شحاته, أ., & أمنيه. (2022). دور رأس المال غير الملموس (البشري) في تحقيق الرفاهية الاجتماعية دراسة حالة ماليزيا. مجلة السياسة والاقتصاد, 14(13), 1-26.

بطاينة, ت. (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمصارف الإسلامية الأردنية: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Alrowwad, A., Masa'deh, R., & Abualoush, S.H. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196-222.

Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.

Akben-Selcuk, E. (2016). Factors affecting firm competitiveness: Evidence from an emerging market. *International Journal of Financial Studies*, 4(2), 9.

Al-Tahat, S. S., Matarneh, A. J., & Ali, O. A. M. (2019). The impact of the intellectual capital of the university administration in achieving the quality of education. *International Journal of Economics and Finance*, 11(2), 137.

Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. *Management Science Letters*, 11(1), 239-246.

- Antosova, M., & Csikosova, A. (2011). Intellectual capital in context of knowledge management The economic geography of globalization: IntechOpen.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Bridan, A. A. A. (2022). Kalite iyileştirme, işgören memnuniyeti ve işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Libya'daki yükseköğretim kurumlarında bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi*.
- Cricelli, L., Greco, M., Grimaldi, M., & Llanes Dueñas, L. P. (2018). Intellectual capital and university performance in emerging countries: Evidence from Colombian public universities. *Journal of intellectual capital*, 19(1), 71-95.
- de Matos Pedro, E., Alves, H., & Leitão, J. (2022). In search of intangible connections: intellectual capital, performance and quality of life in higher education institutions. *Higher education*, 83(2), 243-260.
- Elijah, A. B., & Millicent, A.-D. (2018). The impact of a sustainable competitive advantage on a firm's performance: Empirical evidence from Coca-Cola Ghana limited. *Global Journal of Human Resource Management*, 6(5), 30-46.
- Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*, 25(12), 1155-1178.
- Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017). Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. *Journal of intellectual capital*, 18(4), 904-922.
- Kamukama, N., Ahiauzu, A., & Ntayi, J. M. (2011). Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance. *Journal of intellectual capital*, 12(1), 152-164.
- Kamukama, N., & Sulait, T. (2017). Intellectual capital and competitive advantage in Uganda's microfinance industry. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(4), 498-514.
- Kanaan, R. K., Obeidat, U. N., Obeidat, B. Y., Al-Zu'bi, M. O., & Abuhashesh, M. (2020). The effect of intellectual capital on competitive advantage in the Jordanian Telecommunication Sector. *Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)*, 8(1), 1-19.
- Kong, E., & Prior, D. (2008). An intellectual capital perspective of competitive advantage in nonprofit organisations. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 13(2), 119-128.
- Küçük, O., & Bridan, A. (2021). The Relationship among Employees' Performance, Employees' Satisfaction, and Organizational Commitment: A Research Jumhouria Banks in Libya. *Journal of Global Scientific Research*, 6(12), 1972-1982.
- Ma, H. (2004). Toward global competitive advantage: Creation, competition, cooperation, and co-option. *Management decision*, 42(7), 907-924.
- Malkawi, N. M., Al Omari, K., & Halasa, A. (2018). Intellectual Capital as a Core Competency for Competitive Advantage: A Case Study. *Journal of Digital Information Management*, 16(4).

- Meihami, B., & Meihami, H. (2014). Knowledge Management a way to gain a competitive advantage in firms (evidence of manufacturing companies). *International letters of social and humanistic sciences*, 3(14), 80-91.
- Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masadeh, R., & Abuhashesh, M. (2021). The effect of intellectual capital on competitive advantage: The mediating role of innovation. *Management Science Letters*, 11(4), 1331-1344.
- Pedro, E. d. M., Leitão, J., & Alves, H. (2020). Bridging intellectual capital, sustainable development and quality of life in higher education institutions. *Sustainability*, 12(2), 479.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management. *Journal of intellectual capital*, 1(2), 155-176.
- Puspaningrum, A. (2020). Market orientation, competitive advantage and marketing performance of small medium enterprises (SMEs). *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(1), 19-27.
- Qassas, K., & Areiqat, A. (2021). Management Intellectual Capital and Its Role in Achieving Competitive Advantages at Jordanian Private Universities. *International Journal of Higher Education*, 10(2), 92-107.
- Sivalogathan, V., & Wu, X. (2013). Intellectual capital for innovation capability: a conceptual model for innovation.
- Sudrajat, D. (2015). The relationships among leadership, entrepreneurial mindset, innovation and competitive advantage (a conceptual model of logistics service industry). *Binus Business Review*, 6(3), 477-485.
- Todericiu, R., & Stanit, A. (2016). Universities intellectual capital. *Land Forces Academy Review*, 21(4), 348.
- Vij, S. D. (1998). *Beyond binary theories to agile learning: an empirical investigation of learning methods in warranty management*: University of Southern California.