

دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق الميزة التنافسية
في جامعة صحار بسلطنة عمان

إعداد

يوسف بن سعيد بن محمد الشافعي

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

فبراير ٢٠٢١ م

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، ولتحقيق هذا الهدف فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. شملت العينة التي طبقت عليها الدراسة (٢٠٨) من الإداريين والأكاديميين للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، وشملت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة معامل الفاكرونباخ، والتكرارات، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والانحراف المعياري من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وأظهرت النتائج أن واقع مستوى رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار كان بدرجة (متوسطة)، وبدرجة (مرتفعة) في مستوى الأداء التنافسي، وهذا يدل على أن الجامعة تمتلك أساليب تقليدية في إدارة الموارد البشرية على الرغم من سعيها لتطبيق أفضل الممارسات العالمية لتحقيق مكانة متميزة تجعلها قادرة على التنافس في سوق العمل، كما توصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى كفاءات رأس المال البشري بجامعة صحار، والتزام العاملين بالسلوكيات الإيجابية وتمتعها بمستوى عال من الوعي، كما توصلت إلى وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير رأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين في جامعة صحار في سلطنة عُمان، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصت بضرورة الاستفادة من التقدم المعرفي والتطور التقني في تجديد الإطار الفكري لمعايير الهيئة العامة للاعتماد الأكاديمي، وضرورة استخدام الأساليب والوسائل الحديثة لتطوير الموارد البشرية بجامعة صحار في ضوء معايير الهيئة العامة العمانية للاعتماد الأكاديمي.

ABSTRACT

This study explored the reality of human capital and organizational performance in Achieving Competitive Advantage at Sohar University in the Sultanate of Oman. To this end, the study utilized a descriptive analytical approach, where using a questionnaire was the tool of data collection. The sample to which the study was applied included 208 of administrators and academic faculty for the academic year 2019/2020. Statistical analyses including descriptive analyses (percentages, means, modes, and standard deviations) and Cronbach's Alpha were calculated using SPSS program. The results showed that the level of human capital and institutional performance at Sohar University was average, whereas the level of competitive performance was high. This indicates that the university follows traditional models in human resources management despite its endeavor to apply the best global practices to achieve a distinguished position that makes it competitive in the labor market. The study also concluded that the levels of human capital competencies, commitment of employees to positive behaviors, and employees' awareness at Sohar University were high. Additionally, the study revealed that there was a statistically significant effect of the human capital in achieving competitiveness through the organizational performance of workers at Sohar University. In light of these results, Sohar University was recommended first to take advantage of knowledge progress and technical development to renew the conceptual framework for the standards of the General Authority of Academic Accreditation. Second, the university should use modern methods and means to develop human resources based on the standards of the Omani General Authority for Academic Accreditation.

APPROVAL PAGE

The thesis of Youssef bin Saeed bin Mohammed Al-Shafi has been approved by the following:

Mohamad Johdi Salleh
Supervisor

Adnan Abd. Rashid
Co-Supervisor

Ismail Hassanien Ahmed
Internal Examiner

Ayman Aied Mohammed Mamdouh
External Examiner

Asma Abul Rahman
External Examiner

Muhammad Laeba
Chairman

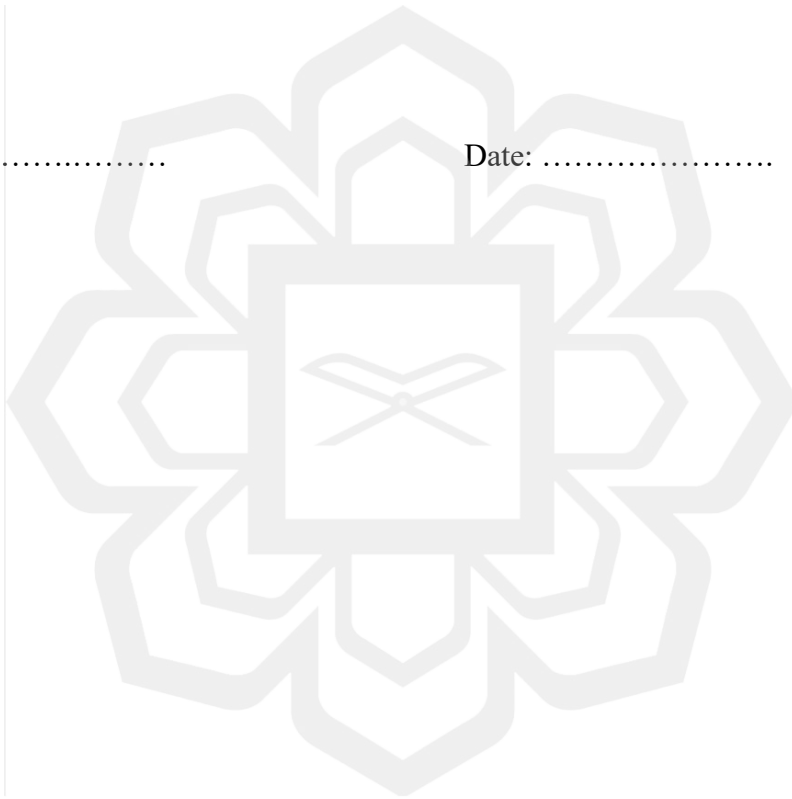
DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted for any other degrees at IIUM or other institutions.

Youssef bin Saeed bin Mohammed Al-Shafi

Signature:

Date:



إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢١م محفوظة ل: يوسف بن سعيد بن محمد الشافعي

دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة صحار في سلطنة

عمان

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا الدراسة غير المنشورة في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أية مادة من هذا الدراسة غير المنشورة في كتاباتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يحق للجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا ومكتبها الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسساتية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض ربحية تجارية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا استخراج نسخ من هذه الدراسة غير المنشورة إذا طلبتها مكتبات الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغيير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا الدراسة غير المنشورة للأفراد من خلال عنوانه البريدي، أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: يوسف بن سعيد بن محمد الشافعي

التوقيع:

التاريخ:

❖ إلى من أنارت لنا دروب العلم والمعرفة ومهدت لنا طرق العز والإباء.

إلى وطني العزيز سلطنة عمان

❖ إلى من كرسا حياتهما لتربيتنا وأفنوا عمريهما لخدمتنا

إلى روح والدي العزيزين.

❖ إلى رفيقة دربي وصبري وحلمي.

إلى زوجتي الغالية

❖ إلى إمتداد طريق نجاحي

إلى أبنائي وبناتي رقية - أحمد - يعقوب - ربي - سعيد

❖ إلى كل من يفرح لفرحي ويسعد لنجاحي

إلى عائلتي الكريمة وأحبابي وأصدقائي

أهدي إليهم جميعاً هذا الجهد المتواضع، سائلاً الله العلي القدير أن ينفع به، إنه سميع مجيب.

الباحث

الشكر والتقدير

قال رسول الله ﷺ: (مَنْ لَا يَشْكُرِ النَّاسَ لَا يَشْكُرِ اللَّهَ) رواه الترمذي، بمقتضى هذا الحديث النبوي الشريف لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل شكري وتقديري وامتناني للأستاذ الدكتور محمد جهدي صالح والأستاذ الدكتور عدنان عبد الرشيد الذين تفضلاً بالإشراف على هذه الدراسة، وواكباً إنجازها وتفضلاً عليّ بتوجيهاتهما السخية وملاحظتهما السديدة، والذي طالما حاولت الاستزادة من علمهما النافع، فقد كانا سنداً ومُرشدًا لي ومنبراً لطريقي طوال فترة إعداد هذه الأطروحة، وفي الحقيقة أجد نفسي عاجزاً عن شكرهما، وتخجل جميع كلمات الشكر أن تُؤيِّ حقهما، فلن أجد أفضل من الدعاء لهما بالصحة والعافية وطول العمر، وجزاهما الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل، في الجامعة الإسلامية العالمية عموماً وفي كلية التربية خصوصاً لما لمستهم فيهم من التشجيع والعطاء وحسن التعامل. ولا يسعني إلا أن أتقدم بوافر شكري وعرفاني إلى دولة ماليزيا قيادةً وشعباً؛ لما وجدته من كرم الضيافة وحسن التعامل طوال أيام دراستي فيها، فجزاهم الله عني خير الجزاء. وجزيل الشكر والعرفان إلى كلِّ الإخوة والأصدقاء والزملاء في الدراسة، وإلى كلِّ من ساعدني ووقف معي في أيِّ مرحلةٍ من مراحل إعداد هذه الأطروحة بفكرةٍ أو بكلمةٍ وبما أسدى من مشورةٍ ونصيحةٍ صادقةٍ.

الباحث

قائمة محتويات البحث

ب	ملخص البحث
ج	ملخص البحث بالإنجليزية
د	صفحة القبول
هـ	صفحة التصريح
و	صفحة الإقرار
ز	الإهداء
ح	الشكر والتقدير
ط	فهرس محتويات البحث
و	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
١	الفصل الأول: المقدمة
١	خلفية الدراسة والإحساس بالمشكلة:
٤	مشكلة الدراسة:
٨	أهمية الدراسة:
٨	حدود الدراسة:
٩	مصطلحات الدراسة:
١٢	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٢	تمهيد:
١٣	الجزء الأول: الإطار النظري
١٣	المبحث الأول: رأس المال البشري

١٣	(١-١) مفهوم رأس المال البشري وأهميته:
١٣	مفهوم رأس المال البشري:
١٩	(٢-١): خصائص رأس المال البشري ومكوناته
٢٤	(٣-١): تصنيف ومؤشرات رأس المال البشري:
٢٤	(٤-١): الاستثمار في رأس المال البشري:
٣٢	شكل (١-٢) عمليات إدارة رأس المال البشري
٣٧	(٧-١): دور رأس المال البشري بالجامعة في تحقيق التنافسية:
٤١	المبحث الثاني: الأداء المؤسسي:
٤١	(١-٢): مفهوم الأداء المؤسسي:
٤٤	(٢-٢): معايير الأداء المؤسسي:
٤٦	(٣-٢): أهداف الأداء المؤسسي (المرسى، ٢٠٠٣):
٤٧	المبحث الثالث: الميزة التنافسية:
٤٧	(١-٣): مفهوم الميزة التنافسية:
٤٨	(٢-٣): أهمية الميزة التنافسية:
٤٩	(٣-٣): أبعاد القدرة التنافسية ومجالات تحسينها بالجامعة:
٥١	(٤-٣): نظام بناء القدرة التنافسية بالجامعات:
٥٢	(٥-٣): استراتيجية تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات:
	(٦-٣): علاقة رأس المال البشري بالأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية
٥٣	(المغربي، ٢٠٠٧):
٥٦	شكل رقم (٢-٢) العلاقة بين الحوافز والأداء (المغربي، ٢٠٠٧).
٥٨	ثانياً: الدراسات السابقة:
٥٨	أولاً: الدراسات العربية:
٦٩	المحور الثاني: الدراسات الأجنبية:
٧٨	ملخص للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي قام الباحث بمراجعتها:
٨٦	تعقيب على الدراسات السابقة:

٩١	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها
٩١	منهج الدراسة:
٩٢	مجتمع الدراسة:
٩٢	عينة الدراسة:
٩٥	أداة الدراسة:
٩٥	إعداد الاستبانة:
١٠٨	المرحلة الرابعة: قياس ثبات الاستبانة:
١٠٩	سادساً: خطوات تطبيق الاستبيان:
١١٠	سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة لنتائج الدراسة:
١١٢	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة تفسيريها
١١٢	المقدمة:
١١٢	تحليل نتائج محاور الدراسة وتفسيرها:
١١٢	١- المحور الأول:
١١٣	أ: النتائج المتعلقة بمستوى رأس المال البشري السائد في جامعة صحار:
١١٦	ب: النتائج المتعلقة بمستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار:
١١٨	ج: النتائج المتعلقة بمستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار:
١٢١	٢: المحور الثاني:
١٢٤	أ: النتائج المتعلقة ببعث تأهيل الموارد البشرية:
١٢٦	ب: النتائج المتعلقة بالمؤهلات التنظيمية:
١٢٨	ج: النتائج المتعلقة بالمؤهلات المادية:
١٢٩	٣- المحور الثالث:
١٣٢	٤- المحور الرابع:
١٣٧	٥- المحور الخامس:

الجدول (٤-١٤): التكرارات والنسب المئوية حول المقترحات التي تعمل على تطوير رأس المال البشري لتحسين الأداء المؤسسي في جامعة صحار بما يحقق التنافسية، مرتبة تنازلياً حسب النسب المئوية ١٣٩

١٤١ الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

المقدمة: ١٤١

١- الهدف الأول: ويمثله المحور الأول " مستوى رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافسي في جامعة صحار" ١٤٢

٢- الهدف الثاني: ويمثله المحور الثاني "مستوى تأهيل رأس المال البشري في جامعة صحار" ١٤٤

٣- الهدف الثالث: ويمثله المحور الثالث ونصه " مستوى كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار" ١٤٦

٤- الهدف الرابع: ويمثله المحور الرابع " مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين في جامعة صحار": ١٤٧

٥- الهدف الخامس: ويمثله المحور الخامس " الخطة المقترحة لتطوير رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار بما يحقق التنافسية": ١٤٨

ثانياً: التوصيات: ١٤٩

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تشمل: ١٤٩

١٥١ قائمة المصادر والمراجع

ملاحق الدراسة ١٦٨

ملحق رقم (١)تحكيم الاستبيان: دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق

التنافسية في جامعة صحار في سلطنة عمان) ١٦٨

ملحق رقم (٢)جدول KREJCIE AND MORGAN لتحديد حجم العينة ١٦٩

ملحق رقم (٣) تسهيل مهمة باحث شركة فولتامب جهة عمل الباحث	١٧٠
ملحق رقم (٤) تسهيل مهمة جمع بيانات- موافقة جامعة صحار	١٧١
.....	١٧١
ملحق رقم (٥) استمارة استطلاع رأي.....	١٧٢
ملحق رقم (٦) استبيان في صورته الأولية.....	١٧٥
ملحق رقم (٧) المعدل والمحدوف من محاور الاستبانة بناء على ملاحظات وآراء المحكمين والمشرفين.....	١٨٧
ملحق رقم (٨) الاستبيان في صورته النهائية.....	١٩٢
ملحق رقم (٩) مقترح لتطوير منظومة الموارد البشرية	٢٠٤
أولاً- أهداف التصور المقترح:.....	٢٠٤
ثانياً- منطلقات التصور المقترح.....	٢٠٥
ثالثاً- الأسس والمبادئ التي يبنى عليها التصور المقترح:.....	٢٠٦
رابعاً- مكونات التصور المقترح:.....	٢٠٧
خامساً- النتائج المتوقعة من تطبيق التصور المقترح:.....	٢١٥
سادساً- معوقات التصور المقترح وسبل التغلب عليها:.....	٢١٦

قائمة الجداول

٧٨	ملخص الدراسات السابقة المصدر (إعداد الباحث)	٢-١
٩٢	يوضح مجتمع الدراسة	٣-١
٩٣	توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي	٣-٢
٩٣	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	٣-٣
٩٤	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	٣-٤
١٠١	مقياس ليكارت الخماسي	٣-٥
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-٦
١٠٢	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-٧
١٠٣	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-٨
١٠٤	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-٩
١٠٥	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-١٠
١٠٦	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-١١
١٠٧	التي تنتمي إليه	
	يوضح تحليل الصدق بطريقة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور	٣-١٢
١٠٨	التي تنتمي إليه	
	اختبار (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) للتوزيع	٣-١٣
١٠٩	الطبيعي	
١١٠	يوضح توزيع الاستبانات على عينة الدراسة بجامعة صحار	٣-١٤
١١٣	معيار الحكم على نتائج السؤال الأول	٤-١

١١٤	٤-٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد مستوى رأس المال البشري في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١١٦	٤-٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مستوى الأداء المؤسسي في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١١٩	٤-٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد مستوى الأداء التنافسي في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٢٢	٤-٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور تأهيل رأس المال البشري، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٢٤	٤-٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأهيل الموارد البشرية، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٢٦	٤-٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المؤهلات التنظيمية، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٢٨	٤-٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المؤهلات المادية، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٣٠	٤-٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور كفاءات رأس المال البشري في جامعة صحار، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية
١٣٣	٤-١٠	تباين تحليل الانحدار لأثر رأس المال البشري في تحقيق التنافسية
١٣٣	٤-١١	تباين تحليل الانحدار (الارتباط وبيتا)
١٣٤	٤-١٢	أثر رأس المال البشري في تحقيق التنافسية (الأداء المؤسسي للعاملين كمتغير وسيط)
١٣٥	٤-١٣	تباين تحليل الانحدار (الارتباط وبيتا)

قائمة الأشكال

٣٢	عمليات إدارة رأس المال البشري	٢-١
٣٤	الهيكل التنظيمي والإداري لجامعة صحار	٢-٢
٥٦	العلاقة بين الحوافز والأداء (المغربي، ٢٠٠٧، ٩٨)	٢-٣
٩٤	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة العملية	٣-١
١١٤	الانحدار الخطي البسيط الشكل ٢-٤: الانحدار الخطي المتعدد	٤-١



الفصل الأول

المقدمة

خلفية الدراسة والإحساس بالمشكلة:

يشكل رأس المال البشري ركنا أساسيا في المنظمات التعليمية، لما له من أهمية في دعم وتعزيز الأداء المؤسسي، لاسيما أن المنظمات التعليمية تواجه جملة من التغيرات في ظل التطور التكنولوجي الذي يعيشه العالم اليوم؛ مما زاد من أهمية العنصر البشري ورفع كفاءته.

ويبرز دور رأس المال البشري في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية من خلال التدريب، وزيادة دافعية القوى العاملة عبر الحوافز والمكافآت، والتي تصب في محصلتها في تعزيز كفايات الموارد البشرية، الأمر الذي ينعكس على توافر موارد بشرية تتصف بالقيمة المرتفعة والندرة.

ونظرا للدور الذي يقوم به رأس المال البشري في تعزيز الأداء المؤسسي بالجامعات؛ فقد نال اهتماما من قبل الباحثين؛ وقد أشارت دراسة المطيري (٢٠١٦) إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية هو المدخل الرئيس لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات التعليمية، وأصبح النجاح والتميز الهدف الرئيس للمنظمات الحديثة حتى تستطيع النمو والتقدم، ويكون لديها القدرة على المنافسة في ظل نظام اقتصادي معرفي متطور متغير.

وتؤكد دراسة (Jamal,2011) أن رأس المال البشري هو المورد الذي تمتلكه جميع المنظمات وهو مفتاح نجاحها واستمراريتها. لذلك يعد رأس المال البشري من أكبر المساهمين في الأداء المؤسسي الذي يشمل أداء كافة عناصر المنظومة الإدارية بالجامعة، وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية، فالعنصر البشري بما يملكه من معارف ومهارات يمكن الجامعة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، لذا فإن رأس المال البشري يعد القوة الدافعة الحقيقية للجامعة، كما أنه يحدد نوعية الملاءمة بين الأفراد والوظائف التي يؤديونها بوصفه يؤثر تأثير كبيرا على الأداء، ودرجة الرضا الوظيفي، وكافة المتغيرات الأخرى ذات العلاقة بإدارة الموارد البشرية (أبو بكر، ٢٠١٦).

ويتكون رأس المال البشري من مجموعة المهارات والمعارف والقدرات والإمكانات الكامنة لدى الأفراد، والتي تمكنهم من استخدام ما يتعلمونه ويمتلكونه استخداماً منتجاً وفعالاً داخل المنظمات التي يعملون فيها، ويعد رأس المال البشري Human Capital أصلاً غير ملموس Intangible assets، يعبر عن الأصول التي يأتي بها الأفراد للتنظيم من تعليم وتدريب وخبرة متراكمة تسهم في إحداث تغييرات إيجابية مضافة للمنظمة التي يعملون فيها، ومن ثم منحها ميزة تنافسية. ونتيجة لشدة التنافس بين المنظمات على اجتذاب أفضل الكفايات البشرية؛ أصبح يشار إلى الجهود في هذا المجال "بالحروب من أجل الحصول على رأس المال البشري" (المطيري والقريوتي، ٢٠١٧).

وحيث إن الجامعات في سلطنة عمان تعد الركيزة الأساسية للتعليم المرتفع، وتساهم في بناء الإنسان معرفياً وثقافياً ومهارياً على النحو الذي يساعد على تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة، فإنه من الضروري أن يتزايد الاهتمام بتطوير واستثمار رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي، وذلك بهدف تحسين مستوى جودة الأداء، وتفعيل دورها في قيادة عمليات التنمية الشاملة.

وتأكيداً على ذلك فقد أشار (دريدي، ٢٠١٥) إلى أن الموارد البشرية تمثل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها، ورفع مستوى أداؤها، إذ تعد مهارات ومعارف العاملين من المؤشرات التي تقاس على أساسها كفاءة المورد البشري وقيمه المهنية، لذلك فقط ارتبط مستوى الأداء في المؤسسات التعليمية ارتباطاً وثيقاً برأس المال البشري المتمثل في مهارات ومعارف العاملين في المؤسسات التعليمية، حيث إن التوظيف الجيد لرأس المال البشري، وحسن استغلاله، ينعكس إيجابياً على الأداء داخل المؤسسات مما يكسبها ميزة تنافسية.

ويذكر (Tabiu,2013) أن رأس المال البشري يعد من أكبر المساهمين في الأداء المؤسسي الذي يشمل أداء كافة عناصر المؤسسة، وتفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية، على اعتبار أن رأس المال البشري أهم الموارد في التنظيم، ومن ثم فهو يلعب دوراً كبيراً في مستوى الأداء المؤسسي، فالموارد البشرية هي صاحبة القرارات في الموارد الأخرى وطريقة تفاعلها مع البيئة، ورأس المال

البشري هو الذي يمتلك زمام الأمور في التعامل مع عناصر المؤسسة المختلفة للوصول إلى الأداء المنشود.

وأكدت دراسة (Marimuthu, 2009) أن القدرة التنافسية في المنظمات تتطلب القدرة على الابتكار والإبداع، وهذا بدوره يتطلب الاهتمام برأس المال البشري لتحقيق الأداء المتميز، فكلما زاد الاهتمام بتحسين وتطوير الأداء، كلما كان هناك قدرة على التنافس بين المنظمات. حيث إن جودة الأداء أصبحت تمثل عنصراً أساسياً في المنافسة بين المنظمات، فالاستجابة السريعة لاحتياجات الزبائن تسمح لهم بتحقيق الرضا، ومن ثم اكتساب حصص سوقية تمكن من المساهمة في تحسين مستوى القيمة المقدمة للمستفيدين بهدف الارتقاء بأداء المنظمة وتنمية مهاراتها التسويقية، وذلك اعتماداً على الحقائق وتوفير بيئة مناسبة للأفراد للعمل بفعالية وحماس في جميع مجالات العمل (مصطفى، ٢٠٠٠).

وفي ضوء ما سبق؛ أصبحت المؤسسات التعليمية اليوم بحاجة ماسة، أكثر من أي وقت مضى، على الاستفادة من رأس المال البشري من خلال الاختيار والتدريب وتنمية مهاراته لتحقيق مستويات أداء مرتفعة باعتباره السلاح القادر على المنافسة، الأمر الذي دفع هذه المؤسسات إلى تحسين مواردها البشرية من خلال تنمية شاملة لبرامج رأس المال البشري، ليس فقط لتحقيق أهدافها وإنما لضمان بقائها، كما أن تبني المؤسسات التعليمية لمفهوم رأس المال البشري كميزة تنافسية من شأنه أن يعزز أداءها المؤسسي، حيث إن تنمية رأس المال البشري جزء لتحقيق الأداء الفعال للمؤسسات التعليمية، وتعزيز الرضا لدى عملائها.

ويواجه رأس المال البشري في مؤسسات التعليم المرتفع بسطنة عمان العديد من التحديات، ولعل من أهمها التوسع الكمي المتسارع المركز على تحسين الكم مقابل النوع، لذا بقى التعليم محتفظاً بفلسفته وأهدافه وهياكله الإدارية، وبناء التنظيمية التقليدية العاجزة عن مواكبة متطلبات العصر، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في تحليل دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية في جامعة صحار بسطنة عمان.

مشكلة الدراسة:

يقاس التقدم الفكري للدول من خلال عدد العلماء والمفكرين الموجودين فيها، ودرجة التراكم العلمي الناتج لديها، وكتشخيص دقيق لهذا الأمر تصبح قضية الاهتمام بهذه الشريحة قضية حتمية لا بد منها، إذا ما أريد بناء دولة عصرية بالبشر والوسائل معا، حيث إن إضافة الحلقات الفكرية إلى التراكم العلمي، وامتلاك ناصية العلم، يكون من خلال استثمار الطاقات البشرية الفكرية المبدعة.

شهدت مؤسسات التعليم العالي تحولاً جذرياً في أدوارها التعليمية والبحثية والمجتمعية استجابة للمتغيرات الاقتصادية العالمية، فقوة كل بلد من قوة اقتصاده، وتعد التنافسية مؤشراً للقوة الاقتصادية في جميع القطاعات، مما حتم على الجامعات تهيئة فرص تحقيق المزايا التنافسية فيها.

إلى جانب ذلك فقد أدت العولمة وما صاحبها من تقدم تكنولوجي إلى زيادة حدة المنافسة بين مؤسسات التعليم المرتفع في سلطنة عمان، مما أحوج جامعة صحار لوجود إدارة ذات قدرة على تحقيق التميز في الأداء المؤسسي، من خلال تبني الابتكار والإبداع في العمل، وذلك بتدريب وتطوير العاملين للحصول على رأس مال بشري يعزز من المركز التنافسي للمنظمات التعليمية، ويتميز بخصائص تتمثل في صعوبة تقليده، أو انتقاله إلى منظمة أخرى، ليكون لجامعة صحار هويتها المميزة التي تحقق لها التفوق على غيرها من مؤسسات التعليم المرتفع.

لذلك يرى الباحث أن تطوير التعليم في الدولة الحديثة يتطلب إيجاد منظمات تعليمية قادرة على مواكبة التطور العلمي والتقني، ولتحقيق ذلك كان لا بد من الاهتمام برأس المال البشري الذي يعد أهم عناصر العملية الإنتاجية والأداء في المنظمات التعليمية، وبه تكون قادرة على التطوير والتنمية. وهذا ما أكده محمود (٢٠١٧) في دراسته على أهمية إدارة رأس المال الفكري، وكيفية الاستفادة منه في تحسين القدرة التنافسية لكليات التربية، ووضع تصور لتحسين القدرة التنافسية لكليات التربية في ضوء الاستفادة من مدخل إدارة رأس المال الفكري.

كذلك أكدت دراسة (Marana Marimuthu, 2009) على أن القدرة التنافسية للمنظمات تتطلب القدرة على الإبداع، وهذا يتطلب الاهتمام برأس المال البشري وتميزه في

الأداء، حيث إنه كلما زاد الاهتمام بتحسين الأداء وتطويره، كلما زادت قدرة المؤسسة على التنافس بين المؤسسات المختلفة.

وأكدت نتائج دراسة (محمد، وسعيد، ٢٠١٧) أن الاهتمام برأس المال البشري يتم من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب للعنصر البشري، وتعد هذه هي المهمة الأولى للمؤسسات التعليمية، حيث إنها تهتم بإعداد الكوادر البشرية القادرة على دفع عجلة التنمية داخل المؤسسات المختلفة، ومن ثم تحسين الأداء وتطويره في جميع المؤسسات المجتمعية عامة، والتعليمية خاصة، باعتبار أن من يمتلك العنصر البشري، يمتلك ميزة تنافسية مهمة قادرة على البقاء والنمو لمؤسساتها، ومن ثم مجتمعاتها.

وتأسيسا على ما سبق بات واضحا أن تسعى جامعة صحار إلى تطوير مواردها البشرية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة بما يسهم في تحسين مستوى الأداء المؤسسي، وتحقيق أهداف الجامعة لإكسابها ميزة تنافسية.

وفي الوقت الذي أكدت فيه الدراسات والأبحاث على أهمية رأس المال البشري، أشارت مؤسسة محمد بن راشد (٢٠١٨) إلى أن دول الوطن العربي ومن بينها سلطنة عمان تعاني من ضعف في عملية تكوين الرأس المال البشري، مما جعل دول المنطقة تعاني من فقر الكوادر البشرية المدربة للاستفادة من تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

ولما كانت جامعة صحار أحد أهم مؤسسات التعليم المرتفع الخاص في سلطنة عمان، كونها أول جامعة خاصة تأسست عام ٢٠٠١م، ولدورها الملموس في المجتمع، ومكانتها بين الجامعات العمانية، حيث شهدت ازدياداً في أعداد الطلاب المقبولين، وتحقيقها للجودة التعليمية، كما ترتبط أكاديميا مع جامعة كوينزلاند الأسترالية، إلا أن العديد من الدراسات كدراسة (القاسمية والعمرية، ٢٠١٨) أكدت أن جامعة صحار تعاني من ضعف منظومة البحث والتطوير، وأن المناخ بالجامعة غير داعم للإبداع والابتكار، مما أدى إلى فقد الجامعة للكثير من الكوادر البشرية أصحاب الخبرة والكفاءة والمؤهلات المرتفعة نتيجة قصور الجامعة في الاهتمام بالعنصر البشري، الأمر الذي أدى إلى جمود التطور، وإلى وجود عنصر بشري يفتقر لمقومات الإبداع والتميز، مما أثر بالسلب على الأداء المؤسسي وفقد الجامعة ميزتها التنافسية،

ووجود نوع من العزلة بين العنصر البشري واحتياجاته التدريبية، فكل منهما يعمل بشكل مستقل عن الآخر.

وقد أوصت دراسة (بخيت، ٢٠١٠) بضرورة تنمية الموارد البشرية في جامعة صحار من خلال استقطاب واحتفاظ الجامعة بكوادر بشرية قادرة على دفع عجلة التنمية البشرية، بالإضافة لما لديها من موارد بشرية على رأس العمل ممن يعول عليهم النهوض بالعمل، وتحقيق أهداف العملية التعليمية.

وتأكيداً على ما سبق، قام الباحث بدراسة استطلاعية بإجراء عدد من المقابلات المفتوحة في جامعة صحار مع (٢٥) من عمداء الكليات ورؤساء أقسام بعض الكليات الموجودة داخل الجامعة والقيادات الإدارية، والموظفين الإداريين، بهدف التعرف على صور اهتمام الجامعة بالموارد البشري ليواكب متغيرات العصر في الأداء وبما يحقق للجامعة ميزة تنافسية، وقد تم توجيه مجموعة من الأسئلة (انظر الملحق رقم ٥) جاءت نتائجها لتؤكد أن الجامعة مازالت تعتمد أساليب بدائية في تدريب الموارد البشرية بما يؤثر على الأداء ولا يحقق جودته، ويؤثر على القيمة التنافسية للجامعة كمؤسسة للتنوير في سلطنة عمان.

لذلك ليس بمستغرباً أن تحصل جامعة صحار على تصنيف منخفض في الجامعات العالمية، على الرغم مما تحقّقه من تقدم في مراكز عدد من الجامعات العمانية، إلا أنها مازالت ميدان خارج المنافسة، مما يوجب عليها البحث عن وسائل تواجه بها قوة المنافسة مع الجامعات المحلية والعالمية وتحقيق الميزة التنافسية لها.

ومما سبق، ومن نتائج جملة هذه الدراسات سواء كانت في التدريس أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع، أو تنمية الموارد البشرية، والتي تعد مجالات لتحقيق للجامعة ميزة تنافسية، تسهم في الارتقاء بمستوى الجامعات العمانية، وتعزز مكانتها العلمية في التصنيفات العالمية، حيث ارتبطت التنافسية منذ بداية ظهورها بالتصنيفات العالمية.

أسئلة الدراسة:

تمحورت مشكلة الدراسة حول الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

"ما الدور الذي يلعبه رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية

بجامعة صحار؟"

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس، تم صياغة عدة أسئلة فرعية كالتالي:

١. ما مستويات رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافس في جامعة صحار؟
٢. ما مؤهلات رأس المال البشري بجامعة صحار؟
٣. ما كفاءات رأس المال البشري بجامعة صحار؟
٤. ما مدى إسهام رأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين في جامعة صحار؟
٥. ما الخطة المقترحة لتطوير رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار بما يحقق التنافسية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على مستويات رأس المال البشري والأداء المؤسسي والتنافس في جامعة صحار.
٢. الكشف عن مؤهلات رأس المال البشري بجامعة صحار.
٣. إبراز كفاءات رأس المال البشري بجامعة صحار.
٤. تسهيل مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التنافسية من خلال الأداء المؤسسي للعاملين في جامعة صحار.
٥. وضع خطة مقترحة لتطوير رأس المال البشري والأداء المؤسسي في جامعة صحار في سلطنة عمان بما يحقق التنافسية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

أ. الأهمية النظرية: نظرا لحاجة هذا المجال إلى البحث والدراسة؛ فإن هذه الدراسة يمكن أن تسهم في إثرائه على مستوى رأس المال البشري، وعلى مستوى الأداء المؤسسي لدى أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية العاملين، كما يمكن أن تسهم الدراسة وما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات في:

- بيان أهمية رأس المال البشري باعتباره موردا مهما يصعب تقليده ويسهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية.

- توضيح أن الاستثمار في رأس المال البشري في الجامعة ينعكس على مستوى الأداء والكفاءة في إعداد الخريجين بالمواصفات التي يتطلبها سوق العمل، والقيام بدورها في المجتمع بما يكسبها ميزة تنافسية.

ب. الأهمية التطبيقية: إن نتائج هذه الدراسة وما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات تكمن في:

- تساهم نتائج هذا البحث في التوصل إلى فهم لطبيعة العلاقة بين رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة وأدائها.
- تعزيز فهم الإدارة أو المؤسسة لأهمية رأس المال البشري، والأداء المؤسسي ومستوى التنافسية.
- مساعدة المسؤولين في جامعة صحار بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض برأس المال البشري وتحسين الأداء.

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة في التعرف على دور رأس المال البشري والأداء المؤسسي في تحقيق التنافسية.
- **الحد البشري:** تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة صحار البالغ عددهم (٥٢٦)، وتم تطبيق الدراسة