

دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم

إعداد

حنان أحمد عبدالله على

أ.م.د/عبير أحمد محمد

أ.د/حسام حمدي عبد الحميد

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية

التعليم المساعد

عميد كلية تربية-جامعة حلوان

كلية تربية-جامعة الفيوم

ملخص البحث :

هدف هذا البحث إلى تقديم بعض الآليات لتفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم حيث أن رأس المال البشري هو العنصر الأول من عناصر رأس المال الفكري ويقع على عاتقه تحقيق أهداف الجامعة ورؤيتها المستقبلية بكفاءة وفاعلية فأصبح الاهتمام برأس المال البشري ضرورة من أجل تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة عالية وتحسين ميزتها التنافسية وتتناول هذه الدراسة المقصود برأس المال البشري ، ودوره في تحسين الميزة التنافسية، معوقات تحقيقه لدوره ، مقترحات للتغلب على معوقات تحقيق رأس المال البشري لدوره في تحسين الميزة التنافسية ، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي ، وكأداة للبحث تم استخدام استبانة ، وكانت من أهم النتائج التي توصل إليها البحث وجود العديد من المعوقات التي تعوق رأس المال البشري عن تحقيق دوره في

تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم وقد ساهمت هذه النتائج في تشكيل بعض المقترحات للتغلب عليها وتحقيق هدف البحث

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري , الميزة التنافسية.جامعة الفيوم

Abstract

This research aims to provide some mechanisms to activate the role of human capital in improving the competitive advantage at Fayoum University, as human capital is the first element of intellectual capital and is responsible for achieving the university's goals and future vision efficiently and effectively. Therefore, paying attention to human capital has become a necessity in order to achieve the university's goals with high efficiency and improve its competitive advantage. This study deals with the meaning of human capital, its role in improving the competitive advantage, obstacles to achieving its role, and proposals to overcome the obstacles to achieving human capital for its role in improving the competitive advantage. The research used the descriptive analytical method, and the research tool was a questionnaire. One of the most important results reached by the research was the existence of many obstacles that prevent human capital from achieving its role in improving the competitive advantage at Fayoum University. These results contributed to forming some proposals to overcome them and achieve the research objective

Fourth: Proposals to overcome the obstacles to the role of human capital in improving the competitive advantage at Fayoum University.

Keywords: Human capital, competitive advantage. Fayoum University.

المقدمة :

يشهد العالم اليوم العديد من التغيرات العلمية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتقنية نتيجة الثورة العلمية الهائلة والتطور التكنولوجي المتسارع ؛ مما فرض على المؤسسات التعليمية العديد من التحديات التي تتطلب ضرورة التصدي لها.

ولقد تزايد الاهتمام العالمي بقضايا التعليم العالي في السنوات الأخيرة نتيجة بروز دور الجامعات في رفد المجتمعات بالكفاءات بمختلف تخصصاتهم ليساهموا في جهود التنمية بكل أبعادها. (عقل،2015، 38) إن نجاح المؤسسات التربوية يرجع إلي حد كبير لما تمتلكه من موارد بشرية وإمكانات وقدرات تلك الموارد في تحقيق أهداف المؤسسة (مصطفى، 2015، 65)

ومن هنا أصبحت المؤسسات والمنظمات تركز على الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق المزايا التنافسية وإمكانها من المنافسة كونه يعد عنصراً هاماً من عناصر تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في المنظمات إذا ما تم إدارته واستثماره بالطرق الصحيحة. (حامد ،2016، 364)

وبالرغم من أهمية رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية للجامعات إلا أن الجامعات المصرية تعاني من بعض المعوقات التي تعوق رأس المال البشري عن أداء دوره في تحسين الميزة التنافسية ، ويرجع ذلك إلى ضعف تبني الجامعات استراتيجية واضحة لاستثمار رأس المال البشري ، ضعف الموارد المالية المخصصة لاستثماره، ضعف آلية التواصل بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بالإضافة إلى المعوقات الإدارية. (نصر،2021، 39) إضافة إلى قلة الدعم المالي المخصص لأعضاء هيئة التدريس للاشتراك في المؤتمرات المحلية والدولية أو

تنفيذ مشروعات بحثية محلية وعالمية ، اشتغال أعضاء هيئة التدريس بالأعباء التدريسية والبحث بغرض الترقية فقط ،ضعف كفاءة أعضاء هيئة التدريس التسويقية مما يؤثر على إنتاج خدمة جامعية لا يمكن تسويقها بالشكل المناسب ،بالإضافة إلى قلة خبرة القيادات الجامعية في الجوانب الإدارية والمالية (عبد الستار، 2017، 347) وهو ما يتطلب الكثير من الجهد بالجامعات لاستثمار رأس المال البشري وتحسين الميزة التنافسية بها ، ففي أي استراتيجية عمل يعتبر الأفراد أكثر أهمية من الخطة نفسها لأن الاستراتيجية لا يمكن ان تنفذ بفاعلية إلا إذ امتلكت المنظمة القوي العاملة المؤهلة لتنفيذه() ، (Sangi,2007,7) وجامعة الفيوم تواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تعوق استثمارها لرأس المال البشري وضعف قدراتها على تحقيق مزايا تنافسية بين الجامعات الأخرى ، على الرغم من سعيها بجدية لتحقيق المزايا التنافسية ؛ فهي تحرص على مواكبة التطور العلمي والثورة المعرفية بالتواصل الجاد مع الطلاب والجامعات الأخرى المحلية والدولية وكذلك المؤسسات والهيئات التعليمية والعلمية والبحثية والأكاديمية من أجل التواصل العلمي وتبادل الخبرات والثقافات في كافة المجالات بالإضافة إلي دورها الفعال في خدمة المجتمع ومؤسساته وهيئاته على المستوى المحلي وذلك وفقاً لرؤية الدولة المصرية نحو مستقبل أفضل للمواطن المصري(جامعة الفيوم ، 2022 / ، 3) وبناء على العلاقة الوثيقة بين تفعيل دور رأس المال البشري وتحسين الميزة التنافسية فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الوقوف على دور رأس المال البشري بجامعة الفيوم في تحسين الميزة التنافسية وتقديم مقترحات للتغلب على معوقات أداءه لدوره في تحسين الميزة التنافسية .

مشكلة البحث:

تهتم الجامعات بتحسين الميزة التنافسية ورأس المال البشري من العناصر الهامة لرأس المال الفكري الذي يمكن الجامعة من تحسين ميزتها التنافسية ، فالموارد البشرية ذات التعليم المتميز والمهارات العالية تمثل بعداً استراتيجياً هاماً في تحقيق الميزة التنافسية حيث أنها من أهم المصادر غير الملموسة ؛ بدورها الكبير في إيجاد التكنولوجيا وتطبيقها بالإضافة إلى كونها عنصراً غير قابلاً للتقليد أو المحاكاة من قبل المنافسين لذا فهي تعد القوة القادرة على تحقيق الميزة التنافسية (زين العابدين ،أخرون ،648،2015) وجامعة الفيوم تواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تعوق استثمارها لرأس المال البشري وضعف قدراتها على تحقيق مزايا تنافسية بين الجامعات الأخرى ، وعلى الرغم من سعي جامعة الفيوم إلى الانتقال من دائرة المحلية إلى دائرة العالمية لمواكبة التطورات التعليمية والتقنيات المعاصرة والارتقاء بمستوي المخرجات الجامعية ؛ لتلبية احتياجات سوق العمل ، ومسايرة التطور التكنولوجي العالمي (جامعة الفيوم ، 11،2022). إلا أن استقرار الوضع الراهن لجامعة الفيوم يؤكد على مواجهة الجامعة نتيجة المتغيرات المحلية والعالمية لتحديات شديدة ، من هذه التحديات قلة توافر الكوادر البشرية المدربة لتوظيف التكنولوجيا المتاحة ، نقص الموارد البشرية والمادية اللازمة لتطوير العمل بالجامعة ، والافتقار إلى نظام للمعلومات عن تسويق الخدمات الجامعية ، ضعف مشاركة الجهات المستفيدة مع إدارة الجامعة عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة وعند تنفيذها ، ضعف توافر البنية التحتية من معامل وتجهيزات لأعضاء هيئة التدريس لتطوير أبحاثهم(علي ،2022، 358) .

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم؟

ومن السؤال الرئيس نشق الأسئلة الفرعية التالية:

ما الإطار النظري لرأس المال البشري بالجامعات في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة؟

2- ما الأسس الفكرية للميزة التنافسية بالجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

ما واقع دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم من وجهة نظر عينة البحث؟

ما أهم المقترحات التي تسهم في التغلب على معوقات أداء رأس المال البشري لدوره في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى توضيح دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم كهدف رئيس للبحث وتندرج منه مجموعة من الأهداف الفرعية هي :

التعرف على الإطار النظري لرأس المال البشري بالجامعات في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة.

التعرف على الأسس الفكرية للميزة التنافسية في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة .

الكشف عن واقع أداء رأس المال البشري لدوره في تحسين الميزة التنافسية لجامعة الفيوم من وجهة نظر عينة البحث.

4-التوصل إلى مقترحات قد تسهم في التغلب على معوقات أداء رأس المال البشري لدوره في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم.
أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي :

1-الأهمية النظرية :

أهمية دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية فالعنصر البشري هو المحرك الرئيس الذي تركز عليه كل خطط التنمية ويتوقف نجاح الجامعة في تحسين ميزتها التنافسية على وجود العنصر البشري المدرب القادر على تنفيذ خطط التنمية بمهارة وابداع وهو ما أكدت عليه الخطة الاستراتيجية للجامعة (2022-2027) . و البحث الحالي يقدم تأصيل نظري وميداني وبعض المقترحات لتفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم .

-أهمية مرحلة التعليم الجامعي لما تسهم به تلك المرحلة من إعداد جيل قادر على تحقيق التنمية والمنافسة في أسواق العمل .

- يسهم البحث الحالي في محاولة الكشف عن الواقع الفعلي لرأس المال البشري في جامعة الفيوم والوقوف على المشكلات التي تعوق دوره في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم .

2- الأهمية التطبيقية :

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فيما يلي :

قد يفيد البحث الجهات المسؤولة عن وضع الخطط الاستراتيجية بالجامعة في وضع برامج لتفعيل دور رأس المال البشري ومن ثم تحسين الميزة التنافسية للجامعة .

منهج البحث وأدواته :

في ضوء أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً من خلال تحليل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم ، وكشف العلاقات بين أبعاده للوصول إلى اليات مقترحة لتفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم ، ولذلك تم استخدام الاستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي التحليلي .

حدود البحث :

1- الحد البشري: يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الفيوم وكلياتها.

2- الحد الموضوعي : يقتصر البحث على عرض للإطار النظري لرأس المال البشري بالجامعات في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة من حيث المفهوم

- والأهمية والخصائص والمكونات ومعوقات دوره في تحسين الميزة التنافسية ،
والإطار النظري للميزة التنافسية في الأدبيات التربوية والنظرية المعاصرة .
- 3- الحد الزمني : تم التطبيق الميداني خلال العام الدراسي 2023-2024 م .
- 4- الحد المكاني : اقتصرت الدراسة على كليات جامعة الفيوم .

المصطلحات :

الدور: تصرفات سلوكية مألوفة في مواقف اجتماعية معينة (إبراهيم، 2009، 600)
وهو أيضاً "مجموعة من الأنشطة والسلوكيات التي يتوقعها الآخرون من الفرد
كمارس لهذا الدور (أبو النصر، 2008، 46) ، ويمكن تعريف الدور إجرائياً بأنه "
التصور الرسمي لما ينبغي أن يقوم به الفرد الذي يشغل الوظيفة من مسؤوليات
ومهام لتحقيق أهداف محددة "

رأس المال البشري : هو مجموعة من القدرات والمهارات المتميزة والمتنوعة
والمعارف المفيدة والآراء والرؤى المستقبلية والابتكارات التي تتكون لدى
مجموعة من العاملين ، ويمكن تحويل هذه القدرات إلى معرفة تنظيمية وتطبيقات
فعلية تمكن المؤسسة من التغيير ، والتكيف مع المتغيرات المحيطة داخلياً
وإخارجياً بما يساعد على النمو والتطور وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة (عبد
الحميد، 2022، 26، 27)

و رأس المال البشري في الجامعة يمثل مجموعة الأفكار والمعارف الإبداعية
التي يمتلكها الأفراد ، والتي تنطلق من فلسفة الجامعة وتحقق أهدافها وأهداف
المجتمع وتسهم في تطوير أداء الجامعة ويحقق لها عوائد مادية ومعنوية تجعلها
منافسة لغيرها من الجامعات. (عزوز، 87، 2014) ويمكن تعريف رأس المال

الفكري إجرائيًا: بأنه الأصول الغير ملموسة بالجامعة من مهارات وخبرات ومعارف علمية وفكرية متخصصة ومتفردة يمتلكها العاملون بالجامعة والطلاب تزيد من القدرات التنظيمية للجامعة وتجعلها قادرة على نسج علاقات مؤسسية ناجحة تمكن الجامعة من تحقيق مزايا تنافسية بين الجامعات .

الميزة التنافسية: هي الطريق التي تستطيع المؤسسة من خلالها الفوز على المنافسين (Macmillan, & Tampoe, 2020, 17) وهى سعي المؤسسة لتطوير ذاتها حتى تستطيع مواجهه منافسيها وجذب أكبر عدد من العملاء(حامد ، وآخرون، 2016، 114) وهى الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطوره المؤسسة من خلال أداءها للأنشطة بشكل مميز ، واستثمار نقط القوة لتقديم منافع قيمة لربائنها لا يستطيع المنافسون تقديمها(محيي الدين يحي، 2019، 80).

وتعني الميزة التنافسية : قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تمكنها من الحصول على مركز أفضل بالنسبة للمؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس المجال والتي تتحقق من خلال العنصر البشري المتميز وامتلاك المؤسسة لموارد مادية ومعرفية وتكنولوجية وبشرية متميزة تعد عناصر نجاح لاستراتيجيات المؤسسة (عبد الغفار، 2014، 1050).

الدراسات السابقة :

قد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين (دراسات عربية ودراسات أجنبية) وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات السابقة:
أولاً: الدراسات العربية : وتتمثل هذه الدراسات فيما يلي :

1-دراسة (الاتريبي, 2017) بعنوان " دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة تدريسيها لتحقيق إقتصاد المعرفة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تنمية رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا ووضع تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بجامعة طنطا لتحقيق إقتصاد المعرفة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للبحث ، وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور لدى جامعة طنطا في توفير متطلبات تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها ، وأوصت الدراسة بعقد اتفاقيات تعاون مع الجامعات العالمية المصنفة سواء من خلال تقديم برامج مشتركة ، أو تبادل أعضاء هيئة التدريس والباحثين .

دراسة (سمير, 2019) بعنوان "تطوير الجامعات المصرية في ضوء استثمار رأس المال الفكري"

هدفت الدراسة إلى تعرف الأسس النظرية والفكرية لرأس المال الفكري ، وأهميته وأهدافه وخصائصه والتعرف على كيفية استثماره في الجامعات ، ووضع مقترحات إجرائية لتطوير الجامعة على ضوء استثمار رأس المال الفكري ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى الأهمية الملحة لاستثمار رأس المال الفكري في تطوير الجامعات المصرية ، وأهمية نشر ثقافة رأس المال الفكري وتدعيم الاتجاه إلى استثماره لتطوير الجامعات .

دراسة(خليفة, 2020) بعنوان " تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بجامعة الفيوم"

هدفت الدراسة إلى تعرف الواقع الحالي للميزة التنافسية بجامعة الفيوم على ضوء مدخل إدارة المعرفة ووضع تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بجامعة الفيوم باستخدام مدخل إدارة المعرفة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتضمن معوقات تواجه تحقيق الميزة التنافسية بجامعة الفيوم تتمثل في قلة الموارد المادية اللازمة لإجراء البحوث العلمية ، القصور في نظم الحوافز والمكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، ضعف وجود برامج متخصصة في ريادة الأعمال على مستوى الجامعة ، قلة الاستثمار التكنولوجي والبنية التحتية المتطورة ، الافتقار إلى بناء شراكات بحثية مع الجامعات العالمية ، افتقار الجامعة إلى المعايير التنافسية لتدويل البحوث العلمية وضعف اللوائح والتشريعات التي ترتبط بالتنافسية ، وأوصت الدراسة بالارتقاء بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك بالاهتمام بإعدادهم في الداخل والخارج وتحفيزهم على الاستمرار في البحث العلمي.

دراسة (عبد الحليم ، 2022) بعنوان " تفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات المصرية على ضوء خبرات بعض الدول "

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة ، والتعرف على تجربتي إسبانيا وأستراليا في تفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات والاستفادة منها لتفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات المصرية على ضوء الاستفادة من خبرات دولتي المقارنة وبما يتناسب مع احتياجات المجتمع المصري ، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن

، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات المصرية .

ب: الدراسات الأجنبية : وتتمثل فيما يلي:

1-دراسة (Marzo, 2016) بعنوان " إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إيطاليا، دراسة حالة" ، هدفت الدراسة إلى تحليل رأس المال الفكري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإيطاليا وكيف يمكن لهذه المؤسسات تطوير المعرفة والموارد غير الملموسة وكيفية إدارة رأس المال الفكري واستثماره ، وتوصلت الدراسة إلى صعوبة الفصل بين العناصر ذات الصلة برأس المال البشري والتنظيمي والعلاقاتي والمعرفة ، وإلى أن رأس المال الفكري والمعرفة في تغير مستمر وأكدت على أن الدور المهم يتركز على الأنشطة والعمليات لفهم كيفية إدارة رأس المال الفكري .

2-دراسة (Alfarra ,2018) بعنوان " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة مقارنة بين الجامعات الخاصة في تركيا والإمارات العربية المتحدة "

. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال الفكري في الجامعات الخاصة بتركيا والجامعات بالإمارات العربية المتحدة والتعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات والتعرف على مدى تأثير كل عناصر رأس المال الفكري على الميزة التنافسية للجامعات مجتمع الدراسة ، والوقوف على أوجه الشبه والاختلاف بين الجامعات في إدارة رأس المال الفكري كلاً على حدة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة

إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين قدرة الجامعات الخاصة في تركيا و الإمارات العربية المتحدة.

3-دراسة (,Obeidat et al) بعنوان تأثير رأس المال الفكري على الميزة التنافسية : الدور الوسيط للتجديد

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التمكين، وأداء الموظفين، والعلاقة بين

التمكين و الكفاءة الذاتية للموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق التمكين الإداري للموظفين يؤدي إلى زيادة الفعالية الذاتية مما يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري لدىهم .

التعقيب على الدراسات السابقة :

تعددت الدراسات التي هدفت إلى معرفة دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية , وأجمعت هذه الدراسات على أن هناك دور هام لرأس المال البشري في تجسين الميزة التنافسية، ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ما يلي :

أوجه التشابه:

المنهج المستخدم حيث استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي .

الهدف الأساسي لمعظم الدراسات السابقة هو الوقوف على أهمية دور رأس المال الفكري بشكل عام ورأس المال البشري بشكل خاص كأول وأهم عنصر من عناصر رأس المال الفكري وعلاقته بتحسين الميزة التنافسية .

واختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أن جميع الدراسات السابقة لم تتناول رأس المال البشري بشكل مباشر بل تناولته كعنصر من عناصر رأس المال الفكري، كما اختلفت في عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة وكمياتها لتحديد دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية والمعوقات التي تواجه رأس المال البشري وسبل التغلب عليها .

أوجه الاستفادة : من الدراسات السابقة والتي تتصل بالبحث الحالي في بعض جوانبها ، وإستفاد منها البحث في كثير من الجوانب والتي تتمثل فيما يلي :

التأكيد على أهمية الدراسة ومواكبتها التطورات العالمية، والتوجهات الحديثة.

أن هذه الدراسات السابقة كانت منطلقاً للباحثة للدراسة النظرية لتحديد مفاهيم رأس المال البشري .

الاستفادة من نتائج البحوث السابقة والبناء عليها حتي لا يكون هناك إهدار للطاقات البحثية.

محاور البحث :

تسير إجراءات البحث وفق المحاور التالية :

المحور الأول :الإطار العام للبحث والذي يتضمن (المقدمة ,المشكلة ,الأهداف ,الأهمية ,المنهج ,حدود البحث ,المفاهيم والمصطلحات ,الدراسات السابقة، خطوات السير في البحث)

المحور الثاني :الإطار النظري لرأس المال البشري بالجامعات في الأدبيات التربوية الإدارية المعاصرة .

المحور الثالث: الأسس الفكرية للميزة التنافسية بالجامعات في الأدبيات التربوية الإدارية المعاصرة .

المحور الرابع: الدراسة الميدانية .

المحور الخامس : المقترحات اللازمة لتفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم .

جيمبا كايزن.

المحور الثاني: الإطار النظري لرأس المال البشري بالجامعات في الأدبيات التربوية والإدارية المعاصرة:

يساعد رأس المال البشري علي تحسين الميزة التنافسية للجامعة لما يحققه من نجاح للمؤسسة في وضع وتنفيذ خطط استراتيجية قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة وداعمة لتحقيق مزاياها التنافسية .

أولاً : مفهوم رأس المال البشري :

يعرّف رأس المال البشري بأنه نخبة من العاملين في المؤسسة لديهم قدرات معرفية ومواهب فكرية وتنظيمية لا توجد لدي غيرهم ، تمكنهم من ابتكار أفكار جديدة وأساليب متطورة تمكن المؤسسة من تحويل القيم الفكرية إلى قيم اقتصادية ومن ثم يمثلون ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة (علي،2014، 272)

كما يُعرّف رأس المال البشري بأنه القوة العقلية للمؤسسات ، والملكية الفكرية التي تعتمد على الموارد البشرية وتحقق القدرة التنافسية) Ausat.

(Widayani,,2022,365

ثانيًا : أهمية رأس المال البشري :

تحدد أهمية رأس المال البشري فيما يلي:

تحسين الميزة التنافسية للجامعات , وتحقيق مكانة متميزة وهذا ما تسعى إلى تحقيقه جميع المؤسسات التعليمية .

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في عصر المعرفة ثروة للمؤسسة التعليمية ، فهو يعتبر مصدرًا أساسيًا لتحقيق التميز للمؤسسات من خلال الابتكار والإبداع لأنه يتميز بالوفرة و عدم قابليته للاستنساخ أو التقليد . (عيسى ،موسى، 2017، 45)

الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة خاصة الموارد البشرية.
(Mgbeke,2007,49).

زيادة فرص الإبداع، والابتكار؛ نتيجة لحرية التصرف، والتشجيع على روح المبادرة، والتفكير المبتكر . (كامل، 2015، 145، 148) .

ثالثًا: خصائص رأس المال البشري:

هناك العديد من خصائص رأس المال البشري التي يجب على الجامعة العمل على توافرها ويمكن تحديد أهمها فيما يلي :

يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية تمكنها من البقاء ويمكنها من تحسين العمليات والمخرجات وتحقيق قيمة مضافة(مفتاح، 2018،111).

ينمو رأس المال البشري في ظل بيئات العمل المرنة التي تدفع الأفراد للتجديد المستمر وتساعد على احتواء العلاقات الغير رسمية في ظل إدارة لامركزية ولا

يمكن الحصول عليه بالمال وحده فهو مزيج من الخبرة والفكر والممارسة (سعد الدين، سلطان، 2020، 384).

يرتبط بامتلاك العناصر البشرية للمهارات المهنية النادرة والخبرات المتراكمة بالإضافة إلى التدريب الإثرائي المستمر .

من الصعب تقليده لأنه يرتبط بأشخاص لديهم الرغبة والاستعداد لحمله يمكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة (هاشم، 2017، 30).

رابعاً: مكونات رأس المال البشري:

ويتكون رأس المال البشري من جزء فطري يشمل الاستعدادات العقلية والجسمية والفطرية التي تولد لدى الفرد وجزء مكتسب يتضمن المعارف والخبرات والمؤهلات وهي مكتسبة ، ويعد من أهم مؤشرات رأس المال الفكري سعي المؤسسة إلى استقطاب الأفراد ذوي المهارات والخبرات العالية والعمل على تدريبهم وترقيتهم بناءً على ما لديهم من مستويات أداء عالية (سلمي، 2017، 359)، إضافة إلى مستوي جودة العاملين وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار وكفاءة عمليات التدريب المقدمة لهم وقدرتهم على الإبداع والابتكار ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وكذلك التطابق بين قيم المؤسسة واتجاهات العاملين.(داوود 2017، 45)، ويمكن إجمال مكونات رأس المال البشري فيما يلي (هاني ، 2018، -431):

1-المعرفة : والمعرفة نوعين معرفة ظاهرية وهي المعارف المرتبة في شكل قواعد واجراءات للعمل ،ويمكن تعديلها أو تغييرها ، والمعرفة الباطنة أو الشخصية التي تتكون نتيجة الخبرات الشخصية .

2-المهارات والقدرات : والمهارات تعني القيام بالاعمال المعقدة بسهولة ودقة وقد تكون المهارة فكرية أو مهارة تعامل أو مهارات فنية ،أما القدرات فهي إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة والأداء.

3-الخبرة العلمية :كل ما يمكن اكتسابه ويزيد من القدرة على الاكتشاف وزيادة مهارات البحث العلمي .

4-الابتكار :وهو العملية التي ينتج عنها ما هو جديد ومقبول ذو فائدة.

5-التعليم :وهو عملية تزويد الأفراد بحصيلة التعلم والمعرفة في إطار معين ، وهو معني بتنمية المعارف للحصول على كفاءات مهنية .

6-فريق العمل: وهو مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المتكاملة لا المتماثلة يعملون معا ويسلكون سلوكا تعاونيا لا تنافسيا.

7-التدريب: وهو من أهم خطوات الاستثمار في البشر لتحقيق أهداف المؤسسات ويتم عن طريق العمل المخطط المكون من مجموعة برامج متخصصة ،وتكمن أهميته في كونه الطريق المباشر والاكثر فاعلية في تطوير رأس المال البشري.

المحور الثالث: الأسس الفكرية للميزة التنافسية بالجامعات في الأدبيات التربوية المعاصرة :

أولاً: مفهوم الميزة التنافسية: في بداية القرن الحادي والعشرين وبظهور التصنيفات الدولية لمؤسسات التعليم العالي والجامعات ظهرت التنافسية بين الجامعات ، وأصبحت الجامعة المتميزة هي تلك الجامعة التي تصنف من بين مائة أو مائتين جامعة على مستوى العالم في التصنيفات الدورية وهي أيضاً الجامعة التي تتمتع بحرية أكاديمية أعلى فهي قادرة على وضع خططها وممارسة أنشطتها البحثية

والتدريبية في مناخ حقوق الملكية الفكرية وهي الجامعة التي لا تقف عند مصدر تمويل واحد (عباس، 2021، 345) وقد عرفها معهد التنافسية الدولية بأنها قدرة الدول على الإنتاج بكفاءة أعلى من خلال تحسين المنتج واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في الإنتاج مما يؤدي إلى تحسن جودة المنتج من أجل عرضه في الأسواق العالمية والمحلية بأريحية والتركيز على المنتجات عالية التصنيع لتحقيق عوائد أكبر قادرة على جذب الاستثمارات الأجنبية (صندوق النقد العربي، 2016، 8) كما تعرف بأنها قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل من المؤسسات الأخرى التي تعمل في نفس النشاط وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانات بالإضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة التي تمتلكها المؤسسة وتتيح لها فرصة تصميم استراتيجيات تنافسية يمكن تطبيقها (أبو بكر، 2020، 8) يتضح مما سبق أن الميزة التنافسية في الجامعات لا تختلف كثيراً عنها في بقية المؤسسات وإن كان لها خصوصية في شكل المنتج الذي تقدمه فهي تعتمد أكثر على العنصر البشري

ثانياً: خصائص الميزة التنافسية:

الميزة التنافسية بالجامعات لها العديد من الخصائص، ومن أهمها ما يلي (عبدالله، 2018، 829)

تتسم الميزة التنافسية بالشمولية والتكامل أي الترابط بين المكونات والأجزاء وهي تعتمد على مجموعة من المعايير فهي لا تعتمد على وظيفة واحدة .
الابتكار ويعني الإضافة المستمرة للأفكار الجديدة التي تضمن استمرارية الجامعة.

تتسم بالنسبية مقارنة بالمنافسين أو مقارنتها في فترات زمنية مختلفة وهي تبني على أساس الاختلاف وليس التشابه لهذا فإن فهم الميزات بشكل مطلق أمر غير منطقي وصعب التحقيق ، تبني من داخل الجامعة وتكسيبها قيمة وتؤثر عليها احتياجات ورغبات المستفيدين لتحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين .

التغيير فهي دائماً ما تسعى إلى بناء المستقبل ورسم سماته .

متجددة طبقاً لمعطيات البيئة الخارجية من ناحية ومن ناحية أخرى قدرات وموارد المؤسسة الداخلية .

الإنتاجية ومراعاة عنصر الزمن والمبادرة بالجديد .

المرونة فيمكن استبدال ميزات تنافسية بأخرى وفق التطورات والتغيرات المختلفة في البيئة الخارجية أو تطور موارد وقدرات الجامعة .

ثالثاً دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بالجامعات:

يعد رأس المال البشري من أهم عناصر رأس المال الفكري لأنه رأس المال المتعلق بالأفراد الذين يمتلكون مهارات وقدرات خاصة تمكنهم من النهوض بالمؤسسة وتحسين ميزتها التنافسية .

فإن تحسين الميزة التنافسية في الجامعات يتطلب تزودها بموارد بشرية لديها رؤية استشرافية ومهارات تؤهلها لتقدير التغيرات المستقبلية ، ولديها المهارات والقدرات التي تمكنها من تحقيق الميزة التنافسية وتعزيزها (خليل، 2019، 126) فإن كانت الموارد المادية عاملاً مؤثراً في تحقيق أهداف المؤسسات الاستراتيجية وتحقيق مزايا تنافسية فإن العامل البشري أصبح أكثر تأثيراً وأكثر أهمية.

فتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية لا يعتمد على التمويل والإمكانات المادية رغم أهميتهما بقدر ما يعتمد على الموارد البشرية باعتبارها الأداة الفاعلة في استثمار الإمكانات المتاحة وتحسين مستوى الأداء وتحقيق الرضا للمستفيدين من خدمات المؤسسة التعليمية (خاطر ، طحاوي ، 2014، 317) تلك الكوادر البشرية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلاب بالجامعة الذين لديهم مهارات وخبرات وقدرات خاصة تمكنهم من الإبداع والتأثير في الأنشطة والبحث العلمي.

تستطيع المؤسسات تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال الأفراد الذين هم نقطة ارتكاز المؤسسات فأهميتهم الاستراتيجية اليوم تعتمد على المعرفة فنجاح المؤسسات يعتمد بشكل كبير على المعرفة والمهارات وقابليات الموظفين ومواهبهم النادرة صعبة التقليد (الطائي، الغبادي ، 2015، 113) ويمكن إجمال دور رأس المال البشري المساهمة في التنافسية من خلال (عزيز، فراجي، 2014، 228) والجامعة كي تحقق تميزاً بين الجامعات الأخرى وتستطيع الحفاظ عليه في عالم تنافسي لا بد لها من امتلاك قوى بشرية قادرة على التأقلم مع المتغيرات ولديها الرغبة في التغيير (Gupta, 3)

1-إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة ذات الخبرات العالية ، التي هي مفتاح التنمية

2-المورد البشري هو الأساس في الإبداع والابتكار الذي هو أساس الميزة التنافسية .

3-العنصر البشري هو المسؤول عن التخطيط والتنظيم والتنسيق في مرحله المختلفة .

4-الكفاءات البشرية هي المسؤولة عن نجاح البحث العلمي وتطوير تقنياته وتوظيف نتائجه .

ومن أهم مؤشرات رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية (قائد ،علي، 2022؛ 29-30) :

قدرات العاملين : تظهر في مستوى القيادة الاستراتيجية لإدارة المؤسسة .

جودة العاملين : وتضح من قدرة العاملين على التعلم ، وكفاءة عمليات التدريب للعاملين ، وقدرة العاملين على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار .

إبداع العاملين : ويتمثل في قدرات العاملين على الإبداع والابتكار وعوائد الدخل المتحقق من أفكار العاملين الأصلية .

اتجاهات العاملين : يتأكد ذلك من تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المؤسسة ، ورضا العاملين ، متوسط المدة لخدمة العاملين بالمؤسسة .

رابعاً معوقات تفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بالجامعات:

تواجه الجامعات بعض المعوقات التي تحد من قدرتها على استثمار رأس المال البشري لتحقيق ميزة تنافسية من خلاله، وتتمثل معوقات رأس المال البشري بصفة عامة فيما يلي:

مواجه أعضاء هيئة التدريس للكثير من المشكلات التي تؤثر على أدائهم منها ، كثرة الأعباء الإدارية المكلف بها عضو هيئة لتدريس ، قلة الرواتب والحوافز التي يتقاضها أعضاء هيئة التدريس.

الافتقار إلى وجود أسس موضوعية في اختيار القيادات الجامعية ، وخضوع الترقيات إلى عدد الأبحاث العلمية المنشورة وهو ما يضعف روح الابتكار في الأعمال البحثية والتكرار الواضح في الكثير منها .

اهتمام أعضاء هيئة التدريس باجتياز الدورات التدريبية للحصول على الترقيات دون الاهتمام بالكيفية ذلك نتيجة غياب الرؤي الاستراتيجية في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس. (إبراهيم، 2018، 501).

نظام الحوافز غير عادل.

ضعف الاهتمام بالعمل الفريقي .

المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات وهرمية الهيكل التنظيمي .

جمود القوانين واللوائح.

خوف بعض القيادات الإدارية من التغيير، ومن اتخاذ القرارات بحرية واستقلالية .

(Mohamed,2021,116)

ومما سبق يتضح أنه توجد بعض المعوقات التي تحد، من دور رأس المال البشري عن القيام بدوره في تحسين الميزة التنافسية بالجامعة .

ويتضح مما سبق أن الميزة التنافسية ماهي إلا نتاج لرأس مال بشري قوي قادر على تحسين الميزة التنافسية للجامعة ، وأن العلاقة بين رأس المال البشري والميزة

التنافسية علاقة متبادلة بمعنى أن رأس المال البشري له دور كبير في تحسين الميزة التنافسية للجامعة وأن تحقيق ميزة تنافسية للجامعة يعطي فرص استثمار أكبر لرأس المال البشري.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية

واقع دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية :

هدفت الدراسة الميدانية : إلي الكشف عن دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم من وجهة نظر عينة البحث .

عينة الدراسة: تم التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة وكلياتها وتمت جدولة هذه البيانات في الجدول التالي لبيان إجمالي خصائص عينة الدراسة كالتالي:

جدول (1)

نسبة عينة الدراسة بالنسبة للمجتمع الأصلي

الوظيفة	المجتمع الأصلي	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
أستاذ	347	51	14.70%
أستاذ مساعد	469	39	8.3%
مدرس	772	81	10.50%
مدرس مساعد	538	69	12.83%

معيد	780	65	8.33%
الإجمالي	2906	305	10.50%

يتضح من الجدول السابق أنه اختيار عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. وتم توزيع الإستمارات على عينة الدراسة بشكل يدوي وإلكتروني بعدد (19) كلية بجامعة الفيوم، وتم إجراء المعالجة الإحصائية على (305) استمارة فقط

أداة الدراسة :

قامت الباحثة بإعداد استبانة من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ، والأهداف العامة والفرعية لرأس المال الفكري والميزة التنافسية ، وقد شملت الاستبانة في صورتها النهائية بالمحور الأول (8) عبارات ، وتم التحكيم علي الاستبانة بواسطة مجموعة من أساتذة الجامعات المختلفة ، وتدرجت الإجابة علي عبارات الاستبانة من خلال تدرج ثلاثي : (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق) ، بحيث تكون الدرجة المقابلة لكل اختيار علي النحو التالي : (1-2-3) على الترتيب، وتم تقنين الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها ، وفيما يلي توضيح ذلك :

ثبات الاستبانة : تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، والجدول التالي يبين معامل الثبات لأداة الدراسة :

جدول رقم (2)

معامل الثبات للأداة

الأبعاد	معامل الثبات
واقع دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم	0.91

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح أن معامل الثبات مرتفع مما يدعو للوثوق بأداة الدراسة.

صدق الاستبانة :

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه , كما يقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية, ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية, بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها" .

وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة وقد تم حساب صدق الأداة من خلال معامل الارتباط "بيرسون" ويوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3)

يوضح المصفوفة الارتباطية بين ابعاد الاستبانة والمجموع الكلي

الابعاد	معامل الارتباط
واقع دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم	0,89**

** تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (0.01) وهذا يؤكد أن

الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS22) للعلوم الاجتماعية ، وقد تمت معالجة استجابات أفراد العينة باستخدام بعض أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لطبيعة الدراسة ، تم حساب تقدير تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة عن عبارات الاستبانة وتحويلها إلي الدرجات ونسب مئوية المقابلة ، وقد افترضت الباحثة الدرجات المقابلة لكل بديل من البدائل كما يلي (كبيرة = 3 ،متوسطة = 2 ، ضعيفة = 1) وتم استخدام برنامج Excel لحساب النسبة المئوية لمفردات العينة ، والحصول علي نسبة متوسط الإستجابات لكل عبارة من العبارات (الوزن النسبي)مستخدمًا العلاقة الآتية :

تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحويلها إلى الدرجات المقابلة (كبيرة = 3)، (متوسطة = 2)، (ضعيفة = 1).

- حساب الوزن النسبي للعبارات = ك 1 × 3 + ك 2 × 2 + ك 3 × 1

ن × 3

- حساب النسبة المئوية للعبارات = الوزن النسبي للعبارة × 100

ثانياً: التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة وتفسيرها:

تم دراسة آراء عينة الدراسة حول (دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية)، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة ، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لعبارات

الاستبانة ، والجدول التالي يوضح نتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات الاستبانة:

جدول (4)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك2
(دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية)

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		القرنة النسبة المرجحة	النسبة المرجحة النسبة المرجحة	الوزن النسبة المرجحة	مستوى الممارسة	ك2	مسئولية الدالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
1	تستقطب الجامعة الأكاديمية ذوي الدرجات العلمية العالية	5	1,6	2	8,8	7	89,7	38	37,	1,	قليله	435,	دالة	8
2		4	15,	5	82,	6	1,9	71,	71,		متو	341	دالة	1

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		القوة النسبية المرجحة	النسبة المرجحة بي	مستوى الممارسة	2ك5	مسد توى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
	تسعى الجامعة إلى رفع قدرات العاملين من خلال التنمية المهنية المستمرة.	7	41	2	62	7	15	4,7 7	2, 13	سطة	,70		
3	تقدم الجامعة التسهيلات لتعيين الطلاب	7	2,3 0	5 8	19, 01	2 4 0	41, 20	2,7 6	1, 24	قليله		دالة	7

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		القوة النسبية النسبة المرحلة النسبة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	كافة	مستوى الدلالة	الترتيب	
		ك	%	ك	%	ك	%							
	المبدئين فيها بعد تخرجهم													
4	تقدم الجامعة محفلات للباحثين المتميزين فيها	1	4,9	5	2	9	31,48	63,61	47,10	3,16	1,41	158,05	دالة	5
5	تشجع الجامعة الأكاد	1	4,2	3	6	5	17,38	78,36	41,96	2,81	1,26	286,13	دالة	6

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		القوة النسبة المرجحة سيدة	النسبة المرجحة سيدة	الوزن النسبة سيدة	مستوى الممارسة	كافة	مسئولية الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
	يممين على تقديم المباد رات													
6	تشجع الجامع ة العامل ين والباح ثين على الإبدا ع العلمي	1	5,9	1	38,	1	7	55,	3,3	1,	قليلة		دالة	4
		8	0	7	36	0	74	05	6	50				
7	تفتح الجامع ة مسارا	1	6,2	1	41,	1	6	51,	3,4	1,	قليلة		دالة	3
		9	3	6	31	0	46	26	4	54				

م	العبارة	أوافق		إلى حد ما		لا أوافق		القوة النسبية المرجحة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	ك2	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
	ت للمناقشة والحوار بين المباحث مع العاملين لتبادل الأفكار الابداعية												
8	تشارك الجامعة العاملين بينها في	1 5	4,9 2	1 2	9 95	9 8	32, 13	57, 60	3,8 6	1, 73	154 ,27	دالة	2

الترتيب	مستوى الدلالة	2كا	مستوى الممارسة	الوزن النسبي	النسبة المرحلية	القوة النسبية	لا أوافق		إلى حد ما		أوافق		العبارات
							%	ك	%	ك	%	ك	
													صنع واتخاذ القرارات
			قليلة	1,49	اجمالي البعد الاول								

* قيمة (2كا) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم 2كا دالة عند مستوى (0.01) ، إذ أن قيم 2كا المحسوبة أكبر من قيمة 2كا الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (كبيرة، متوسطة ، صغيرة) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على جميع عبارات الاستبانة (دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم) بدرجة متوسطة على جميع العبارات، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم 1- جاءت العبارة رقم (1) ومضمونها "تسعى الجامعة إلى رفع قدرات العاملين خلال التنمية المهنية المستمرة"، في الترتيب (1) بوزن نسبي قدره (2.13) ونسبة مرجحة (4.7) ومستوى ممارسة متوسط، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققه بدرجة متوسطة ويدل ذلك على سعي الجامعة إلى رفع قدرات العاملين بها من خلال التدريب المستمر.

جاءت العبارة رقم (8) ومضمونها "تشارك الجامعة العاملين بها في صنع واتخاذ القرارات"، في الترتيب (2) بوزن نسبي قدره (1.73) ونسبة مرجحة (3.86)، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققه بدرجة متوسطة ويدل ذلك على رغبة الجامعة في مشاركة العاملين بها بشكل كبير في صنع القرار واتخاذها إلا أن تلك المشاركة غير كافية تحتاج إلى شيء من التعزيز.

جاءت العبارة رقم (7) ومضمونها "تفتح الجامعة مسارات للمناقشة و الحوار المباشر مع العاملين لتبادل الأفكار الابداعية"، في الترتيب (3) بوزن نسبي قدره (1.64) ونسبة مرجحة (3.44)، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققه بدرجة قليلة ويدل ذلك على ضعف المسارات التي تتيحها الجامعة لتبادل الأفكار الابداعية من خلال فتح مسارات للحوار والمناقشة المباشرين مع العاملين وهو ما يقلل من فرص الأبداع لدى أعضاء هيئة التدريس.

جاءت العبارة رقم (6) ومضمونها "تشجع الجامعة العاملين والباحثين على الإبداع العلمي" في الترتيب (4) بوزن نسبي قدره (1.50) ونسبة مرجحة (

3.36) ومستوى ممارسة كما اتجه أفراد العينة نحو متحققة بدرجة قليلة ويدل ذلك على قصور الجامعة في تشجيع العاملين والباحثين على البحث العلمي والابتكار مما يضعف من فرصة الجامعة في تلبية احتياجات السوق المتغيرة .

جاءت العبارة رقم (4) ومضمونها " تقدم الجامعة محفزات للباحثين المتميزين فيها "، في الترتيب (5) بوزن نسبي قدره (1.41) ونسبة مرجحة (3.16) ومستوى ممارسة قليلة، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققة بدرجة قليلة ويدل ذلك على ضعف المحفزات التي تقدمها الجامعة للباحثين وقد يرجع ذلك إلى ضعف مخصصات البحث العلمي وقلة الدعم المادي للجامعات ..

جاءت العبارة رقم (5) ومضمونها تشجع الجامعة الأكاديميين على تقديم المبادرات "، في الترتيب (6) بوزن نسبي قدره (1.26) ونسبة مرجحة (2,81) ومستوى ممارسة قليل ، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققة بدرجة قليلة ويدل ذلك على قصور الجامعة في تشجيع الاكاديميين على تقديم المبادرات لقلة الموارد المالية بالجامعة ولجمود اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الجامعة .

جاءت العبارة رقم (3) ومضمونها " تقدم الجامعة التسهيلات لتعيين الطلاب المبدعين فيها بعد تخرجهم "، في الترتيب (7) بوزن نسبي قدره (1,24) ونسبة مرجحة (2,76) ومستوى ممارسة، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققة بدرجة قليلة ويدل ذلك على جمود لوائح الجامعة وتعيينها فقط للطلاب المتميزين علميا فقط وعدم الاتفات الي الطلاب المبدعين وهو ما يقلل من فرص الابداع داخل الجامعة وبالتالي تقليل المساحة التنافسية للجامعة .

جاءت العبارة رقم (1) ومضمونها " تستقطب الجامعة الأكاديميين ذوي الدرجات العلمية العالية "، فى الترتيب (8) بوزن نسبي قدره (1,12) ونسبة مرجحة (2,51) ومستوى ممارسة قليل، كما اتجه أفراد العينة نحو متحققة بدرجة قليلة ويدل ذلك على ضعف استقطاب الجامعة للاكاديميين ذوي الخبرة نتيجة قلة اهتمام الجامعة بأهمية رأس المال البشري ودوره فى تحقيق مزايا تنافسية وقلة المخصصات المالية بالجامعة ، لان تكلفة توظيفهم تكون عالية .

المحور الخامس : مقترحات تفعيل دور رأس المال البشري فى تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم:

من أهم النتائج التي توصل لها البحث الحالي مايلى:نتائج تتعلق بأهم معوقات دور رأس المال البشري فى تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم ونتائج أخرى تتعلق بأهم المقترحات التي يمكن أن تسهم فى تحسين دور رأس المال البشري فى تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم .

أولاً: من أهم معوقات دور رأس المال البشري فى تحسين الميزة التنافسية ، مايلى: القصور فى استقطاب الجامعة للأكاديميين ذوي الدرجات العلمية العالية.

ضعف التسهيلات التي تقدمها الجامعة للطلاب المبدعين يقلل من فرص الجامعة فى تكوين رأس مال بشري قوي يدعم تنافسية الجامعة ..

القصور فى تشجيع الجامعة للأكاديميين على تقديم مبادرات من شأنها تحسين الميزة التنافسية للجامعة .

ضعف المحفزات التي تقدمها الجامعة للطلاب المتميزين والمبدعين علميا مما يقلل من اهتمام الطلاب بالتميز العلمي.

ضعف المسارات التي تتيحها الجامعة للمناقشة والحوار المباشر مع العاملين لتبادل الأفكار الإبداعية.

عدم امتلاك الجامعة بنكاً للأفكار الإبداعية مما يقلل من فرص الاستفادة من الأفكار الإبداعية وتميبتها لدى العاملين .

ضعف مشاركة كافة العاملين بالجامعة في صنع القرارات واتخاذها مما يغيب دور العاملين بالجامعة من طرح البدائل والاختيار من بينها وتنفيذ القرارات .
ضعف الامكانيات المادية المتاحة بالجامعة يضعف من الاستثمار في رأس المال الفكري .

ضعف كفاءة أنظمة المعلومات بالجامعة بما لا يتناسب مع احتياجات الأكاديميين .

انخفاض حجم ميزانيات ومخصصات البحث العلمي بالجامعة مما يؤثر على قدرات الجامعة التنافسية .

قلة وضوح العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في الهيكل الوظيفي للجامعة مما يضعف من سريان المعلومات بين جميع المستويات الإدارية.

ثانياً: مقترحات لتفعيل دور رأس المال البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم:

من أهم المقترحات التي تم وضعها للتغلب على معوقات دور رأس البشري في تحسين الميزة التنافسية بجامعة الفيوم و تتمثل فيما يلي:

استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من كافة الجامعات وتنميتهم والاستفادة منهم في تكوين صف ثاني من رأس المال البشري المدرب ، وبالتالي يتم الاستفادة من عملية الاستقطاب في عملية ثانية وهي عملية تكوين رأس المال البشري بالجامعة .

التطوير المستمر لبرامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس على المهارات التدريسية المبتكرة ومشاركتهم في وضع المناهج الدراسية التي تتواءم مع التغيرات المختلفة وتلبي احتياجات سوق العمل.

التدريب التكنولوجي لكل العناصر البشرية في الجامعة حتى يتمكن من مواكبة التطور التكنولوجي المستمر .

تقديم التحفيز المناسبة للأعضاء هيئة التدريس سواء كانت مادية أو أدبية على الابداع وتقديم أفكار جديدة تلبي احتياجات سوق العمل وتحسن من الميزة التنافسية.

ابتكار مشروع تبني علمي للطلاب المتميزين علميا والمبدعين لعمل مشروعات رأس مال بشري بالجامعة والاستفادة منهم في الوظائف الجامع تشكيل هيكل تنظيمي مرن يدعم رأس المال البشري .

تطوير البرامج الدراسية بما يلبي احتياجات سوق العمل ويشبع رغبات العملاء .

استحداث تخصصات علمية جديدة تتناسب مع التطور التكنولوجي وتنافس في سوق العمل .

توفير التقنيات التكنولوجية المتطورة التي تسمح لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بالتطوير والابتكار .

تطوير البنية التحتية للجامعة وتوفير قواعد بيانات دقيقة عن الموارد البشرية المتميزة والمبدعة بالجامعة .

10- وضع استراتيجيات لتفعيل وتطوير رأس المال الفكري بالجامعة.

11- توفير الدعم المادي اللازم لتطوير وتفعيل رأس المال البشري .

المراجع:

إبراهيم ، مجدي عزيز(2009) معجم مصطلحات مفاهيم التعلم والتعليم ، القاهرة ، عالم الكتب.

أبو النصر، مدحت محمد(2008) القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
الطائي ، يوسف حليم ؛ العبادي هاشم فوزي (2015) :إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

أبو بكر ، مصطفى محمود (2020) الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية ،ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن السيد، مراد ممدوح كامل (2015)
أيدولوجية التمكين في ظل التحولات التنظيمية ، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية ، مصر ، ص 46.

إبراهيم ،هالة أحمد (2018) تفعيل الشراكة البحثية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية ،مجلة كلية التربية ،(33) 500

الأترابي ، هويدا محمود (2017) دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة تدريسيها لتحقيق اقتصاد المعرفة ، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية ، (41) .

حامد ، محمد شكري (2016) تصور مستقبلي لتطوير دور المعلم في تكوين رأس المال الفكري لدى الطلاب في ضوء التحديات الثقافية المعاصرة ،مجلة كلية التربية (64) 364.

حامد ، نور الدين (2016) دور إدارة الجودة الشاملة في إنشاء الميزة التنافسية ، دار اللحياني للنشر والتوزيع ،عمان .

- خاطر ، محمد إبراهيم ؛ طحاوي، بيومي محمد (2014):رؤى معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الفكر العربي ، القاهرة
- خليل ، ياسر محمد (2019):استراتيجية مقترحة لتحسين الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي بمصر ،مجلة الإدارة التربوية (23) 427-431.
- خليفة، علاء حمدي (2020) :تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية بجامعة الفيوم على ضوء مدخل إدارة المعرفة ،رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة الفيوم .
- داوود ،عبد العزيز أحمد (2017) تحسين الفاعلية التنظيمية للجامعات المصرية في ضوء مدخل رأس المال الفكري ،مجلة الإدارة التربوية ،(15) 45.
- زين العابدين ،أسامة (2015) تصور مقترح لتفعيل الميزة التنافسية لكلية التربية بالوادي الجديد - دراسة ميدانية ، مجلة كلية التربية ،(31) 646-726.
- سلمي ،أحمد إبراهيم (2017) تصور مقترح لخطوات تحسين إدارة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها ،مجلة الإدارة التربوية ،(15) 359
- سمير ، زهراء محمود (2019): تطوير الجامعات المصرية في ضوء استثمار رأس المال الفكري ، مجلة البحث العلمي ، (20)
- سعدالدين ،عبد المعين ؛ سلطان ،رجب صديق (2020) استراتيجية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري بكليات التربية في ضوء ثقافة الإبداع ، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية(2)
- صندوق النقد العربي(2016يناير) تقرير تنافسية الاقتصادات العربية، ايوظبي.

عبد الغفار ،السيد أحمد (2014) رأس المال الفكري مدخلا لتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم الثانوي الفني -دراسة تحليلية ،مجلة كلية التربية (89) 105
عبد الحميد ،رجب (2022) : المكتبات الأكاديمية ودورها في إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية تصور مقترح ، القاهرة ، دار العرب للنشر والتوزيع،.

نصر ،أسماء عبد الفتاح (2020-يناير):تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة ، المجلة التربوية، (81)، 1- 55.

عبد الستار ، محروس(2017) تصور مقترح لإدارة الموارد البشرية بالجامعات الحكومية في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول ،رسالة دكتوراه ، كلية التربية ،جامعة الفيوم .

عباس ، محمود السيد (2021) مداخل تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء التصنيفات الدولية -دراسة ميدانية ، مجلة شباب الباحثين ، (7)345،

عبد الحليم ، مروة يوسف (2022): تفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات المصرية على ضوء خيارات بعض الدول ، رسالة دكتوراه ،كلية التربية ،جامعة الفيوم .

عبدالله ، مروة ممدوح (2018) تصور مقترح لدعم الميزة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء معايير بعض التصنيفات العالمية ، مجلة كلية التربية ،(24) 829.

عقل ،أمل فتحي (2015) تطوير معايير التعليم الجامعي العالي، دار الخليج ، عمان .

عزيز ،حمداني ؛ فراجي ،بلحاج (2014) الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية : ضمن إطار المقاربة المستندة إلى الموارد والكفاءات ، مجلة دراسات (5)

عزوز ، رفعت عمر (2014): الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية الأكاديمية مدخل لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية تصور مقترح ،مجلة مستقبل التنمية العربية ، (91) 87.

علي ،شربات محمد (2-22): دور الصحة التنظيمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للقيادات الإدارية بجامعة الفيوم ، رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة الفيوم .

علي ،صولي (2014) :رأس المال الفكري وأثره على إدارة العاملين ، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، (20)272

عيسى -نبوية ؛ موسى، أم كلثوم (2017):رأس المال الفكري ودوره في تفعيل ونجاعة المؤسسة الجامعية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تلمسان ، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الإدارة (2) 117-132.

فايد ، فؤاد محمد ؛ علي، فهمي أحمد (2022) :دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات اليمينية ،المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية (4)

مصطفى ، يوسف عبد المعطي (2015): الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد ط2، دار الفكر العربي ، القاهرة

مفتاح ، فوزي عبد الكريم (2018) أثر رأس المال الفكري على الثقة التنظيمية دراسة ميدانية على بعض الجامعات الليبية ، مجلة الدراسات العليا، (12) 111.

هانى ،إيمان أحمد (2018) دور جامعة الزقازيق في تنمية رأس المال البشري لدى طلابها ،دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق ،مجلة الدراسات التربوية والانسانية(10)

جامعة الفيوم(2022) الخطة الاستراتيجية رؤية مستقبلية (2022-2027)

متاح على .

<https://www.fayoum.edu.eg/strategicplan.aspx>

هانثم ،حامد محمد (2017) إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية ، دار طيبة الخضراء ، مكة .

يحيى ، محيي الدين (2019) الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان.

Alfarra ,Nima ,(2018) the role of the intellectual capital in Achieving competitive Advantage : Comparative study between private Universities , of Turkey and UAE , unpublished M.A thesis , can kaya University, turkey

Giuseppe (2016), Exporting Intellectual capital Management in sMES : An in-Depth Italian custody , Journal of Intellectual capital ,vol .17,No .1

H.& Tamppoe .M,(2000) : "Strategic management ,process, content ,and implementation ,Oxford publication Prees

Macmillan,

Mohamed,A.,M Abdeldayem, Marwan; and Others (Aug 2021). Impact of Administrative Empowerment on Organizational Belongingness Evidence From Bahrain, International Journal of Information, Business and Management; Chung-Li Vol. (13),No.(3) , : 114-131.
<https://www.proquest.com/magazines>

Minisha Gupta (2018). Strategic Leadership: An Effective Tool for Sustainable Growth,
SAMVAD: SIBM Pune Journal, Vol XV,

Obeidat et al .(2021) the Effect of intellectual capital on competitive Advantage : the Mediating Role of innovation , management science letters ,vol (11) Canada ,1-14

Seema Sanghi :(2007) The handbook of company mapping, understanding designing and implementing competency models in organizations ,SAGE publication , Inc.