

دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة من وجهة نظر الإداريين

(دراسة تطبيقية على معاهد محافظة النبطية)

حوراء مصطفى أيوب

درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال، جامعة الجنان - لبنان

E-mail: Hawraa.ayoub.91@hotmail.com

ملخص:

إنطلاقاً من الدور الذي بات يلعبه رأس المال الفكري في بناء المنظمات الحديثة ومن بينها المؤسسات التعليمية، فقد تمثل هدف الدراسة في البحث عن مدى توفر مكونات رأس المال الفكري في المعاهد المهنية الخاصة، وأيضاً التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لتلك المعاهد لما لها من أهمية في الحفاظ على بقائها وإستمراريتها، ولتحقيق هذا الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على الإستبانة، حيث وزّعت على جميع الإداريين العاملين في المعاهد المهنية الخاصة الواقعة بمحافظة النبطية، وتم الإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل النتائج وإختبار الفرضيات. حيث تبين في نتيجة الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من المتغيرات المستقلة والمتتملة بمكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية ورأس المال العلاقتي) على المتغير التابع والمتمثل بالميزة التنافسية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الموجهة بشكل أساسي إلى إدارات المؤسسات التعليمية، كما وقدمت الباحثة مجموعة من الإقتراحات بشأن القيام ببعض الدراسات المناسبة في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، رأس المال العلاقتي، الميزة التنافسية.

Abstract:

Despite the role that the intellectual capital (IC) represents in building new organizations, especially educational institutions, this study investigated the abundance of intellectual capital components in private professional institutions. This paper also discussed the IC's role in achieving competitive advantage and sustainability to these types of institutions. Therefore, a descriptive study inducted through surveys that was distributed on all managers and employees in the private professional institution in Nabatieh Governorate. The data gathered was analyzed through SPSS to study the hypotheses and results. The result has shown that it is statistically significant when ($\alpha \leq 0.05$) for each of the independent variables, which are the components of IC (Human capital, Structural capital, and Relational capital) on the dependent variable, the competitive advantage. The study pointed out a group of recommendations targeted to the educational institutions, and further studies are highly recommended.

Keywords: Intellectual Capital, Human Capital, Structural Capital, Relational Capital, Competitive Advantage.

الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة.

أولاً: المقدمة.

يَنسَمُ العصر الحالي بتزايد حدة المنافسة بين المنظمات في مختلف المجالات، فنتيجة بروز ظاهرة العولمة والتطور التكنولوجي الحاصل في مجال المعلومات والاتصالات ومع ظهور الإقتصاد المبني على المعرفة، أصبح عمل المنظمات أكثر تنوعاً وتعقيداً مما دفعها لتكون أكثر مرونة بالتخلي عن الأنماط الإدارية التقليدية وإتباع أنماط جديدة تهدف إلى إستحداث طرق تساعد على تحقيق ميزة تنافسية لضمان إستمراريتها.

من هنا بات الإهتمام بمفهوم رأس المال الفكري ضرورة ملحة تفرضها التغيرات الراهنة، وقد شهدت المؤسسات التعليمية كغيرها من المنظمات تحديات عديدة مما دفعها إلى تبني مفهوم رأس المال الفكري، والذي يتمثل بشكل أساسي بالبحث عن المورد البشري صاحب الكفاءات والخبرات والأفكار الإبداعية، وعياً منها بأهمية وجوده لخلق القيمة للمستفيد من خدماتها وبالتالي إسهامه في رفع مستوى أدائها التنافسي.

وفي لبنان يعدّ قطاع التعليم من أهم القطاعات لما له من أثر في تأهيل العنصر البشري كأحد مدخلات العملية التعليمية، وهذا ما يلقي عليه ثقلاً كبيراً في تأمين مستوى عالٍ من الخدمة التعليمية بهدف توجيه هذا العنصر وتحقيق أفضل المخرجات، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية كونه أصبح مؤشراً هاماً للحكم على مدى نجاح أو فشل تلك المؤسسات.

ثانياً: إشكالية الدراسة.

تتمحور مشكلة الدراسة حول البحث عن إجابة للسؤال التالي: ما مدى توقّر مكونات رأس المال الفكري؟ وما هو دوره في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة من وجهة نظر الإداريين؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توقّر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية ورأس المال العلاقتي) في المعاهد المهنية الخاصة من وجهة نظر الإداريين؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة.

إستناداً إلى إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

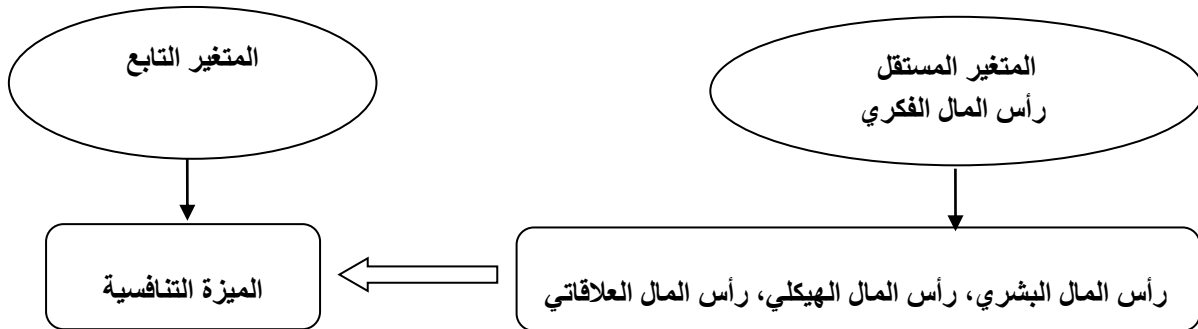
الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال الهيكلي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال العلاقتي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

رابعاً: متغيرات الدراسة.

الشكل رقم (01): نموذج متغيرات الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على فرضيات الدراسة.

خامساً: أهمية الدراسة.

- **الأهمية العلمية:** تتبع أهمية الدراسة العلمية من أهمية موضوع رأس المال الفكري باعتباره من المواضيع المهمة والحديثة نسبياً، حيث تسعى الباحثة في الجانب النظري إلى توضيح أهم المصطلحات التي تتعلق بهذا المفهوم.
- **الأهمية العملية:** تتبع أهمية الدراسة العملية من الدور الذي يلعبه التعليم بالنسبة لأي إنسان ومن خلال ما ستكشف عنه من نتائج وما ستقترحه من توصيات، والتي يمكن أن تساهم في تقديم دليل عملي لإدارات المعاهد بشكل خاص.

سادساً: أهداف الدراسة.

- التعرف على واقع رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) في المعاهد المهنية الخاصة الواقعة بمحافظة النبطية.
- دراسة مدى تأثير مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على الميزة التنافسية لتلك المعاهد المهنية.
- تقديم بعض التوصيات التي قد تساعد القيمين على إدارة المعاهد المهنية في تحقيق الميزة التنافسية التي تشكل بدورها الضمانة الأساسية لبقائها وإستمراريتها.

سابعاً: أسباب اختيار الموضوع.

- أسباب ذاتية: تتعلق بالميل الشخصي للباحثة لدراسة موضوع ذات علاقة بالمؤسسات التعليمية لما له من أهمية على صعيد المجتمع ككل كونه يرتبط مباشرة بتقدّم الإنسان والمجتمع.
- أسباب علمية: تكمن بضرورة تسليط الضوء على أحد أهم المواضيع في العصر الحالي والمتمثل برأس المال الفكري، ومحاولة تقديم إضافة علمية قد تساعد المهتمين في هذا المجال.

ثامناً: منهجية الدراسة.

- الجانب النظري: إتّبعَت الباحثة في الجانب النظري للدراسة المنهج الوصفي وذلك لبناء إطار علمي لأبعاد مشكلة البحث وأهدافه، وذلك من خلال الإطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة النظرية والميدانية، بالإضافة إلى الكتب، الدوريات، المقالات المنشورة وشبكة المعلومات (الإنترنت)، فضلاً عن آراء الأساتذة المختصين في هذا المجال.

- الجانب العملي: إتّبعَت الباحثة في هذا الجانب أسلوب التحليل، حيث قامت باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل نتائج الإستمارات المعدة من قبلها والموزّعة على جميع الإداريين العاملين في المعاهد المهنية الخاصة بمحافظة النبطية، وذلك لغرض إختبار الفرضيات والوصول إلى النتائج المستهدفة من هذه الدراسة.

تاسعاً: حدود الدراسة.

- الحدود الموضوعية: عالجَت الدراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

- الحدود الزمنية: لقد أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة بين شهري نيسان وتموز من العام 2019.

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة على المعاهد المهنية الخاصة الموجودة في منطقة النبطية والبالغ عددها (11).

- الحدود البشرية: إقتصرت الدراسة الميدانية على العاملين الإداريين في المعاهد المهنية الخاصة محل الدراسة.

عاشراً: مصطلحات الدراسة.

- رأس المال الفكري: هو مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة، يمكن إستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها (العنزي وصالح، 2009، ص169).

- رأس المال البشري: يتمثل بجميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة في شغل الوظائف الإدارية والفنية التي لديها قدرات إبداعية وإبتكارية، وتشمل معارف العاملين ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل، ويتميز بكون منحنى إنتاجيته يتصاعد بنفس إتجاه إزدياد معارفه ومهاراته (أبو سويرح، 2015، ص 345).

- رأس المال الهيكلي: هو عبارة عن المعلومات والموجودات الفكرية وبراءات الاختراع وحقوق النشر التي تحصل عليها المؤسسات وتجعلها جزءاً لا يتجزأ من هيكلها التنظيمي وعملياتها وثقافتها (الراشدي، 2017، ص43).
- رأس المال العلاقتي: يعرف بأنه القيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء، الموردين المعول عليهم والمصادر الخارجية الأخرى التي تقدم قيمة مضافة للمنظمة جراء علاقاتها المتميزة بهم (همشري، 2013، ص267).
- الميزة التنافسية: عرفت بأنها الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطوره المنظمة من خلال أداء أعمالها وأنشطتها بشكل مميز وفعال، ومن خلال إستغلال نقاط قوتها الداخلية والحد من أثر التهديدات الخارجية المعرضة لها، وذلك باتجاه تقديم منافع قياسية فائقة لزبائنهم لا يستطيع منافسوها تقديمها (القطب، 2012، ص80).

حادي عشر: الدراسات السابقة.

- * دراسة (فرحاتي، 2016) بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة- دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة".
هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في ظل إقتصاد المعرفة، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها أنّ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الزبوني ورأس المال الهيكلي) وتحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة، ومن أهم توصيات الدراسة زيادة الإهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يجب أن يُدار لأنه مصدر هام لتحقيق التميّز.
- * دراسة (رحمون، 2016) بعنوان: "مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية- دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة".
هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها أنّ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني) وتحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة إهتمام المؤسسة بالكفاءات ذات المهارة العالية، بالإضافة إلى تكثيف الإهتمام بزبائنهم.

* دراسة (دحماني، 2015) بعنوان: "مساهمة الإتفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الصناعية-حالة مؤسسة سوناطراك".

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في نجاح المؤسسات الصناعية الجزائرية، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أبرزها أنّ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العامل) وتحقيق الميزة التنافسية، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الإهتمام برأس المال الفكري كونه يشكل مصدراً أساسياً للميزة التنافسية داخل المؤسسات.

- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة يتبيّن أنّ هناك ارتباط وثيق بينها وبين الدراسة الحالية لناحية الموضوع، فقد إستفادت الباحثة منها في تكوين فكرة أعمق عن موضوع دراستها، وذلك من حيث الإطار النظري والمنهج المستخدم ومن خلال الإطلاع على أبرز النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، ولكن ما يميّز هذه الدراسة عن سابقتها هو تركيزها على دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة التي باتت تشكل اليوم إحدى أهم مجالات التعليم.

ثاني عشر: محتويات الدراسة.

قسّمت هذه الدراسة إضافة للإطار العام إلى جزأين: الأول نظري والأخر عملي، الجزء النظري يتألف من الفصل الأول، أما الجزء التطبيقي فيتضمن الفصل الثاني. حمل الفصل الأول عنوان "الإطار النظري للدراسة"، أما الفصل الثاني فقد حمل عنوان "الدراسة الميدانية" والذي تم من خلاله توضيح مجتمع وعيّنة الدراسة وكيفية جمع البيانات، وذلك عن طريق الإستبانة التي أعدتها الباحثة وإختبرت ثباتها بإستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وصولاً إلى تحديد مجموعة النتائج التي تم الحصول عليها من خلال إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وقد جرى تحليل البيانات وإختبار الفرضيات بإستخدام ما يلي:

- المتوسط الحسابي (Mean).

- الإنحراف المعياري (Standard Deviation).

- الإنحدار الخطي (Linear Regression).

وقد إنتهت بعرض الإستنتاجات وتقديم التوصيات للجهات المعنية بالموضوع المطروح.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة.

تمهيد:

ظهر مفهوم رأس المال الفكري في التسعينات من القرن العشرين نتيجة التحول إلى إقتصاد المعرفة، حيث باتت الأصول المعرفية غير ملموسة تشكل أعلى موجودات المنظمة وأكثرها أهمية، الأمر الذي رتب على منظمات الأعمال أعباء إضافية كنتيجة لمحاولتها التأقلم مع التغيرات الراهنة، والمؤسسات التعليمية كغيرها شهدت تحديات عديدة في ظل عملها في بيئة تسودها المنافسة الشديدة، فإذا أرادت البقاء أصبح عليها أن تعمل على تكوين رأس المال الفكري باعتباره ضرورة ملحة لمواكبة التطورات العلمية الحاصلة في هذا المجال.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري.

أولاً: ماهية وأهمية رأس المال الفكري.

1- مفهوم رأس المال الفكري:

لا يوجد إتفاق بين الباحثين على تعريف موحد لرأس المال الفكري إذ قدمت عدة تعريفات له ولكن يمكن القول بأن معظمها إتفق على أنه يتكون من مجموعة موارد غير ملموسة، ومن أبرز تلك التعريفات ما يلي:

يعبّر عن رأس المال الفكري بالموارد غير النقدية وغير المادية التي تتحكم فيها المؤسسة سواء بشكل كلي أو جزئي، بحيث تساهم في خلق القيمة للمؤسسة (Goran et al., 2005, P19).

كما عرّف بأنّه المهارات المتوفرة لدى المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على أن تصبح عالمية من خلال الإستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا (Mention, 2012, P03).

من خلال ما سبق يمكن تعريف رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية بأنه مجموعة المهارات، الخبرات والمعارف التي يمتلكها العاملون بالإضافة إلى العلاقات التنظيمية وإستراتيجيات العمل التي تساهم في تحقيق أهداف تلك المؤسسات وتعمل على رفع مستوى جودة خدماتها.

2- أهمية رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية:

تتبع أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر أصول المنظمة قيمة في ظل إقتصاد المعرفة، وتظهر أهميته في المؤسسات التعليمية من خلال ما يلي (الراشدي، 2017، ص ص29-30):

- يساعد في بناء المؤسسات التعليمية الذكية التي تساهم في إيجاد بيئة عمل متطورة ومواكبة للتكنولوجيا.
- يشكل رأس المال الحقيقي للمؤسسة كونه يعتبر من أئمن موجوداتها وأكثرها أهمية في العصر الحالي.
- الإستثمار برأس المال الفكري يزيد من القدرة الإبتكارية التي تشكل الضمانة الأساسية لبقاء المؤسسة.
- الإهتمام برأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية يساهم كثيراً في تحقيق التنمية البشرية للمجتمع.
- إن الإهتمام برأس المال الفكري يحقق للمؤسسات التعليمية ميزة تنافسية مستدامة غير قابلة للتقليد.

ثانياً: مكونات وخصائص رأس المال الفكري.

1- مكونات رأس المال الفكري:

أ- رأس المال البشري: هو عبارة عن البنية العقلية من المعارف، المعلومات، المهارات، القدرات، الخبرات، والملكية الفكرية وغيرها من الميول الإبداعية التي يمتلكها الفرد، والتي يمكن توظيفها في مجال عمله للإرتقاء بأدائه على نحو تفاعلي تكاملي لخلق الثروة وتقديم المجتمع (الزيات، 2011، ص380).

ب- رأس المال الهيكلي: يعني مجموعة الموجودات الفكرية التي تمتلكها المنظمة مثل براءات الإختراع والعلامة التجارية، بالإضافة إلى نوعية نظم المعلومات التقنية المستخدمة ومدى إمكانية الوصول إليها، بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ من هيكلها التنظيمي وعملياتها وثقافتها (الحسبان والفواز، 2016، ص182).

ج- رأس المال العلاقتي: يطلق عليه البعض تسمية رأس المال الخارجي كونه يتمثل بالقيمة التي تحققها المنظمة من خلال تعاملها مع محيطها الخارجي ومن خلال سمعتها، ويتمثل بعلاقات المنظمة مع زبائنها، مورديها، موزعيها ومختلف الأجهزة الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة (شعلان، 2018، ص179).

2- خصائص رأس المال الفكري:

يتميز رأس المال الفكري بالعديد من الخصائص، يتمثل أبرزها فيما يلي (السعيد، 2008، ص27):

- هو عبارة عن رأس مال غير ملموس.

- يصعب قياسه بشكل دقيق.

- تتزايد قيمته مع الإستعمال.

- له تأثير كبير في المنظمة.

- يتجسد في الأفراد الذين يتمتعون بالخبرات والمهارات.

- يتطلب هياكل تنظيمية مرنة.

- يستثمر الطاقات الفكرية لتطوير المنظمة.

- يوفر الإستعداد الدائم لقبول التغيير.

- يحول التهديدات إلى فرص.

- يمثل المعرفة الحقيقية للمنظمة.

ثالثاً: إدارة رأس المال الفكري.

1- مبادئ إدارة رأس المال الفكري:

تتمثل أهم مبادئ إدارة رأس المال الفكري بما يلي (غبور، 2015، د.ص):

- الإستفادة القصوى من رأس المال الفكري المتوفر داخل المؤسسة.

- هيكلة وتنظيم رأس المال الفكري بشكل يسهل الرجوع إليه عند الحاجة.

- توفير الموارد التي تحتاجها المؤسسة لإدارة رأس المال الفكري.

- المحافظة على رأس المال الفكري داخل المؤسسة ومعرفة كيفية إستثماره.

2- إدارة رأس المال الفكري:

وضع الباحثون العديد من الإستراتيجيات لإدارة رأس المال الفكري من بينها إستراتيجية توماس (2004) والتي تتضمن أربع خطوات وهي (صرصور، 2017، ص29):

الخطوة الأولى: التعرف على الدور الذي تقوم به المعرفة وتحديد مدى قدرتها على توليد المخرجات، فكلما كانت قادرة على تحقيق عائداً أعلى توجب على المنظمة العمل على تعزيزها.

الخطوة الثانية: تحليل الأصول المعرفية المولدة للإيرادات، ومحاولة التعرف على مزيج رأس المال الفكري المولد للمخرجات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي).

الخطوة الثالثة: التخطيط لوضع إستراتيجية مناسبة للاستثمار في الأصول الفكرية، وذلك بهدف الإستفادة القصوى من المعارف المتوفرة في المنظمة، وصولاً إلى تحقيق الإستخدام الأمثل لها.

الخطوة الرابعة: وضع مقاييس ملائمة لقياس إنتاجية الأصول المعرفية الموجودة، مع التأكيد على ضرورة العمل على تحسين مستوى العمل المعرفي وتطوير كفاءة العاملين في المنظمة.

رابعاً: تكوين رأس المال الفكري ومتطلبات تطويره.

1- تكوين رأس المال الفكري:

يتم تكوين رأس المال الفكري في المؤسسات على الشكل التالي (عبد السلام وعلة، 2011، د.ص):

أ- صناعة رأس المال الفكري: من خلال البحث عن الخبرات والمهارات بهدف جذبها للعمل في المؤسسة.

ب- تنشيط رأس المال الفكري: من خلال تدريب العاملين في المؤسسة بهدف تطوير قدراتهم ومهاراتهم.

ج- المحافظة على رأس المال الفكري: من خلال إهتمام المؤسسة بالنخبة المتميزة من الأفراد العاملين لديها.

د- الإهتمام بالمستفيدين: من خلال إهتمام المؤسسة بأراء المستفيدين عند إجراء أي تعديل على منتجاتها.

2- تنمية وتطوير رأس المال الفكري:

- تتمثل أهم أساليب تنمية وتطوير رأس المال الفكري بما يلي (البدرى، 2016، ص28):
- وجود قيادة عليا تؤمن بأهمية تنمية رأس المال الفكري، الأمر الذي يدفعها إلى إدراجه ضمن أولوياتها.
- تعديل الهيكل التنظيمي للمنظمة بالشكل الذي يضمن سهولة إنسياب الأفكار الإبداعية نحو الإدارة العليا.
- إلزام الإدارة باتخاذ القرارات الفورية لمكافأة العمل الإبداعي مما يشكل حافزاً للمزيد من الابتكار والإبداع.
- تقديم الدعم المالي اللازم لعمليات البحوث والتطوير ولأنشطة التدريب التي تشجع على التعليم المستمر.

المطلب الثاني: الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية.

أولاً: ماهية وأهمية الميزة التنافسية.

1- تعريف الميزة التنافسية:

تعرف الميزة التنافسية بأنها محصلة مجموعة أعمال تقوم بها المؤسسة لتحقيق من خلالها غاياتها الإستراتيجية والمتمثلة في تأسيس موقع ربحي دائم وتحقيق رضا مختلف الأطراف داخلياً وخارجياً (بلفول، 2015، ص37).

وقد عرفت الميزة التنافسية في التعليم بأنها قدرة المؤسسة على تقديم خدمة تعليمية عالية الجودة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى أعضاء الهيئة التدريسية من جهة ومخرجاتها التعليمية من جهة أخرى، الأمر الذي من شأنه أن يكسبها ثقة المجتمع وبالتالي يزيد من الإقبال على الالتحاق بها (إبراهيم، 2009، ص15).

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الميزة التنافسية تعبر عن قدرة المؤسسة على تحقيق التميز في منتجاتها وخدماتها وذلك من خلال الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة لديها وتكريسها لتلبية رغبات العملاء وكسب رضاهم، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى زيادة قدرتها على مواجهة منافسيها.

2- أهمية الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية:

لقد شغل مفهوم الميزة التنافسية حيزاً هاماً في المجالات الإدارية، فقد كان مايكل بورتر أول من إهتم بوضع إستراتيجيات واضحة لهذا المفهوم، كونه يستمر طيلة حياة الشركة ويسمح لها بمواجهة منافسيها، وبالتالي تنبع أهميته من كونه يشكل

العنصر الأساسي الذي يحافظ على بقاء المنظمات وإستمراريتها، أما عن أهميته في المؤسسات التعليمية فهي لا تختلف عن أي مؤسسة أخرى وتظهر من خلال ما يلي (ياسين، 2017، ص35):

- يعطي المنظمة تفوقاً نوعياً وأفضلية على المنافسين تؤدي إلى تحقيق نتائج أداء عالية.
- يجعل منظمة الأعمال تتفوق في الأداء والإنتاجية وفي نوعية الخدمة المقدمة للعملاء.
- يتيح للمنظمة إمكانية التقدم وتحقيق قيمة سوقية ومكانة مهمة في ظل المنافسة الشديدة.
- يمثل معياراً مهماً للحكم على مدى نجاح المؤسسة وإمتلاكها للكفاءات والمهارات النادرة.

ثانياً: عناصر بناء الميزة التنافسية ومؤشرات قياسها.

1- عناصر بناء الميزة التنافسية:

هناك العديد من العناصر المكونة للميزة التنافسية والتي لابد من توفرها في أي منظمة حديثة حتى تستطيع التميز والتفوق، ومن أهمها ما يلي (الديحاني، 2017، ص 332-333):

أ- التميز وجودة المنتجات: لا شك بأن سعي المؤسسات إلى التميز يتحقق من خلال سعيها إلى زيادة مستوى كفاءة وجودة مخرجاتها والعمل على تلبية رغبات العملاء الظاهرة والضمنية وذلك عن طريق تقديم سلع وخدمات خالية من الأخطاء والعيوب.

ب- التكلفة الخاصة بالمنتج: أي العمل على الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أكبر قدر من المخرجات لقاء عدد أقل من المدخلات، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تخفيض كلفة الخدمة وبالتالي إمكانية تقديمها بسعر أقل من المنافسين.

ج- الابتكار والتجديد: أي تقديم السلع والخدمات بشكل إبداعي ملائم لإحتياجات السوق ومختلف عما تقدمه المؤسسات الأخرى، وهذا التفرد في تقديم المنتجات والخدمات يجعلها تميز نفسها عن غيرها من المنافسين ويمنحها قوة أكبر للتحكم بالأسعار.

2- مؤشرات قياس الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية:

بشكل عام لا يوجد مؤشر واحد لقياس الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية كونها نظام معقد يحتوي على العديد من العمليات المتداخلة والمتشابكة مع بعضها البعض، ولكن يمكن القول أنّ قياسها يعتمد على ثلاثة مجالات أساسية وهي (عساف، 2015، ص120):

المجال الأول: يرتبط بكفاءة هيئة التدريس وتنوع الاختصاصات ومقدار الجوائز التي حصلت عليها.

المجال الثاني: يرتبط بالخدمة العامة المتجسدة برضا المجتمع وتتحقق بمشاركتها في الأنشطة العامة.

المجال الثالث: يرتبط مباشرة بعملية التعليم والتعلم كجودة مخرجاتها التعليمية من الطلاب وتنوعهم.

ثالثاً: مصادر الميزة التنافسية ومعوقاتها.

1- مصادر الميزة التنافسية:

يمكن عرض أهم مصادر الميزة التنافسية من خلال النقاط التالية (سالم، 2014، ص ص50-51):

أ- التكنولوجيا: تعتبر التكنولوجيا عامل مهم لتحقيق الميزة التنافسية كونها تشتمل على التطبيقات العملية التي تشكل المصدر الأساسي لتراكم الخبرات ولتطوير عملية الإنتاج.

ب- المعرفة: يعيش العالم اليوم إنفجار معرفي هائل بحيث أصبح وجود المنظمات مرتبطاً بشكل أساسي بمقدار المعرفة المفيدة المتوفرة لديها أو ما بات يعرف برأس المال الفكري.

ج- الجودة: يرتبط هذا المفهوم بتوفير أفضل نوعية من الخدمات والمنتجات للزبائن بأقل كلفة ممكنة وبالشكل الذي يضمن إشباع إحتياجاتهم ويعمل على كسب ولائهم للمؤسسة.

د- الموارد المالية: عندما تكون المؤسسة قادرة على توفير مصادر لتمويل نشاطاتها بأقل كلفة ممكنة فإنّ ذلك سوف يمكّنها من تخفيض أسعار المنتجات والخدمات التي تقدمها.

هـ- الموارد البشرية: مما لا شك فيه أنّ توفر الموارد المالية ووسائل التكنولوجيا الحديثة لن يكون كافياً دون وجود مورد بشري قادر على إستخدام تلك الموارد بالشكل الصحيح.

2- معوقات تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية:

بالرغم من أهمية وجود الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية إلا أنّ هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيقها، ويمكن ذكر أبرزها كما يلي (الأسطل، 2013، ص49):

- ضعف الهياكل التنظيمية وعملية الإتصالات الإدارية داخل تلك المؤسسات.
- إنخفاض مستوى الخبرات والمهارات المفيدة المتوفرة لدى الموارد البشرية.
- عدم وجود قاعدة سليمة للبيانات في ظل غياب منظومة المعلومات الإدارية.
- غياب العمل بروح الفريق وبالتالي عدم تبادل الخبرات بين أفراد المؤسسة.
- الفشل في قياس الفرص والتهديدات وبالتالي عدم توفر إمكانية الاستفادة منها.

رابعاً: الميزة التنافسية ورأس المال الفكري.

مما لا شكّ فيه أنّ المعرفة تعتبر مصدراً أساسياً لتحقيق الميزة التنافسية، وهذا ما يدفع المنظمات إلى السعي لإملاك المعرفة المفيدة أو ما يعرف برأس المال الفكري، إذ يمكن القول بأنّ العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية أشبه بالنظام الذي تكون مدخلاته عبارة عن مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، الهيكلية والعلاقاتية) أما العمليات فتتشكل من خطوات معالجة هذه المعارف والخبرات والاستفادة منها بأكبر قدر ممكن، وتتمثل مخرجات النظام بالاستفادة من تلك المكونات لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والمعبّر عنها من خلال التميّز، الجودة، الكفاءة، الإبداع والاستجابة لإحتياجات العملاء (دبة، 2013، ص19).

خاتمة:

تعتبر الميزة التنافسية هدفاً أساسياً تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيقه نظراً لكونه بات يشكل الضمانة لبقاءها وإستمراريتها في ظل عملها داخل بيئة سريعة التغيّر، الأمر الذي يتطلب إملاكها للعديد من المقومات الداعمة لبلوغ هذا الهدف ومن أهمها توفر الخبرات، المهارات والمعرفة المفيدة وهو ما يطلق عليه رأس المال الفكري الذي يحقق لها ميزة تنافسية غير قابلة للتقليد من قبل المنافسين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.

تمهيد:

سوف يتم في هذا الفصل إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث تسعى الباحثة للحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي وذلك بهدف التوصل إلى نتائج تحقق الأهداف التي تسعى إليها، ويتناول هذا الفصل بدوره وصفاً للمنهج المتبع ولأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات وإختبار الفرضيات ليتم بعدها إستخلاص النتائج وتقديم التوصيات المناسبة.

المطلب الأول: مجتمع وأدوات الدراسة.

أولاً: نبذة عن التعليم المهني في لبنان.

شهد قطاع التعليم المهني نمواً متسارعاً في السنوات الأخيرة سواء لناحية زيادة عدد المعاهد المهنية والتقنية أو حتى التضخم الهائل في أعداد الطلاب، مما أدى إلى زيادة حدة المنافسة بين تلك المعاهد وتحديداً الخاصة منها وذلك بهدف جذب أكبر قدر من الطلاب إليها، وقد تزامن ذلك مع الخطة الموضوعية من قبل وزارة التربية لتنمية هذا القطاع باعتباره يكفل تدريب الطلاب على المهارات المطلوبة في سوق العمل والتي يعجز التعليم العام عن تأمينها، ولكن نتيجة المنافسة الشديدة التي تشهدها تلك المعاهد أصبح عليها إيجاد السبل المناسبة للحفاظ على بقائها وإستمراريتها في ظل وجودها ضمن بيئة عمل سريعة التغير، الأمر الذي يحتم عليها السعي نحو إكتساب مزايا تنافسية تكون بمثابة السلاح الإستراتيجي لمواجهة مختلف التحديات.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة.

تقتضي إجراءات الدراسة الميدانية تحديد مجتمع الدراسة ومن ثم تحديد عينتها، وذلك للتمكّن من تنفيذ الإستبيان والحصول على المعلومات المطلوبة ذات العلاقة بالموضوع المدروس.

وبما أنّ موضوع البحث هو: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة"، فقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعاهد المهنية الخاصة الموجودة في لبنان، أمّا عن عينة الدراسة فقد تم اللجوء إلى العينة القصدية التي تألفت من المعاهد المهنية الخاصة الموجودة في منطقة النبطية والبالغ عددها (11)، وقد ورّعت الإستبانات على الإداريين العاملين بتلك المعاهد والبالغ عددهم (63) نظراً لكونهم الأكثر معرفة ودراية بواقع تلك المعاهد، حيث إعتمدت الباحثة في الإطار التطبيقي على الإستبانة كونها أداة مناسبة لجمع المعلومات، وقد تمّ إختبارها مع عدد من الأساتذة المختصين في هذا المجال للوقوف عند أرائهم، ويظهر الجدول التالي توزيع الإستبانات على أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (01): توزيع قوائم الإستبيان على أفراد عينة الدراسة.

النسبة %	العدد	البيان
100%	63	الإستبانات الموزعة
82.5%	52	الإستبانات المستردة
17.5%	11	الإستبانات غير المستردة
82.5%	52	الإستبانات القابلة للتحليل

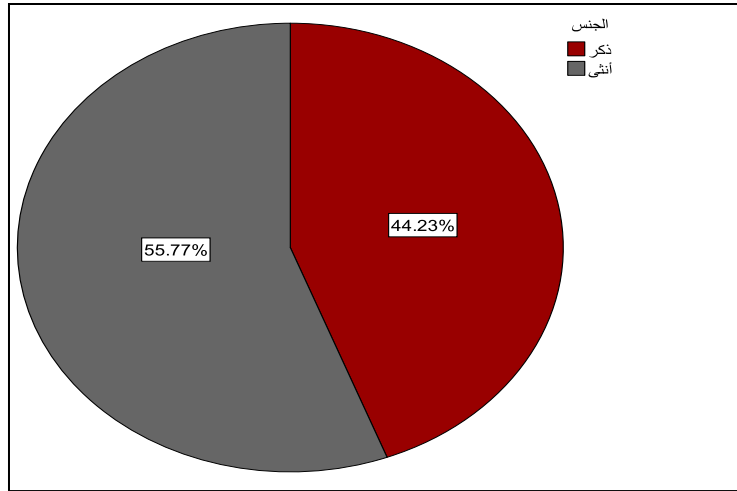
المصدر: من إعداد الباحثة.

ثالثاً: خصائص عينة الدراسة.

إحتوت الإستبانة في قسمها الأوّل على الأسئلة التي تتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة، بحيث تم تصنيفها وفقاً لأربعة متغيرات هي: الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة.

1- متغير الجنس:

الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



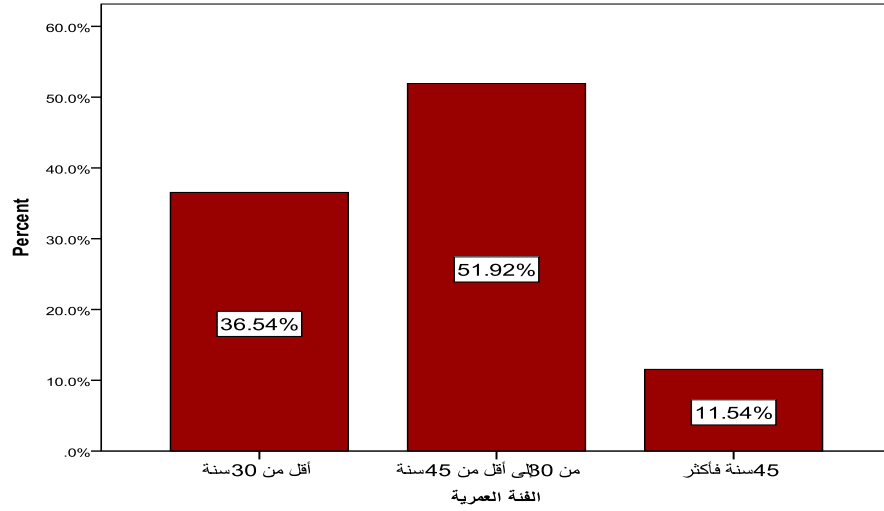
المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS*.

يتضح من الشكل رقم (02) أن نسبة توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس متساوية تقريباً، حيث جاءت النسبة (44.23%) للذكور، مقابل (55.77%) للإناث.

2- متغير الفئة العمرية:

الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية.

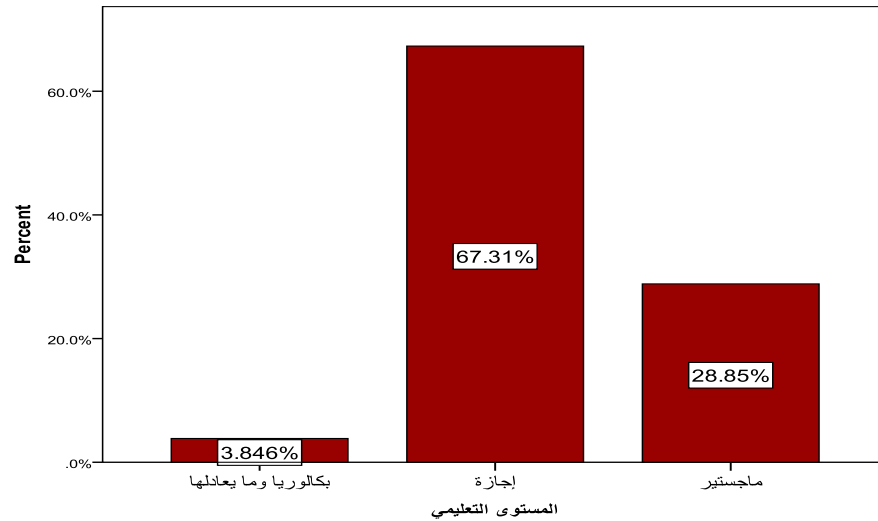
* ملاحظة: إن مصدر الجداول والأشكال التي سوف ترد لاحقاً هي من إعداد الباحثة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS).



يتضح من الشكل رقم (03) أنّ غالبية أفراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية الثانية الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 45 سنة بنسبة (51.92%)، وأنّ ما نسبته (36.54%) هم من الفئة العمرية الأولى أي الذين لا تتجاوز أعمارهم 30 سنة، أما الفئة العمرية الثالثة أي أكبر من 45 سنة فجاءت نسبته (11.54%).

3- متغير المستوى التعليمي:

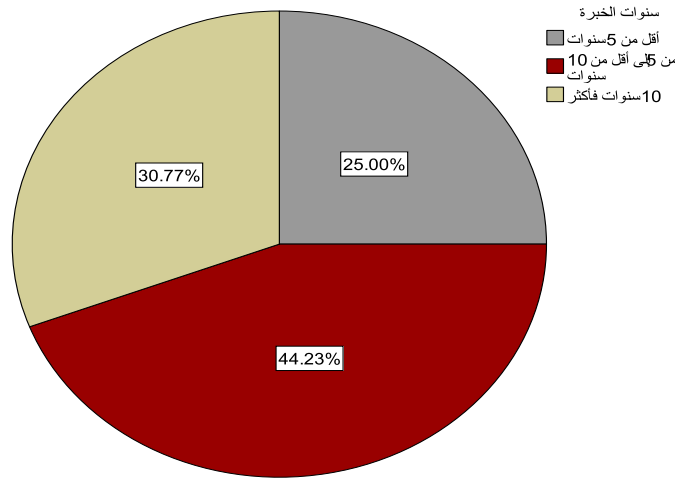
الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.



يتضح من الشكل رقم (04) أنّ غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة الإجازة وذلك بنسبة (67.31%)، وأنّ ما نسبته (28.85%) هم من حملة شهادة الماجستير، وقد جاءت النسبة الأقل لحملة شهادة البكالوريا وما يعادلها وذلك بنسبة 3.84%.

4- متغير سنوات الخبرة:

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة.



يتضح من الشكل رقم (05) أنّ غالبية أفراد عينة الدراسة تتراوح مدة خبرتهم بين 5 و 10 سنوات وذلك بنسبة (44.23%)، تليها نسبة (30.77%) للأفراد الذين بلغت مدة خبرتهم 10 سنوات فأكثر، أما النسبة الأقل والبالغة (25.0%) فتعود للأشخاص الذين لم تتجاوز مدة خبرتهم 5 سنوات.

رابعاً: أداة الدراسة.

لقد تمّ إعداد الإستبانة على النحو التالي:

- إعداد إستبانة أولية من أجل إستخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الإستبانة على المشرف من أجل إختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
- تعديل الإستبانة بشكل أولي بحسب ما يراه المشرف.
- تم عرض الإستبانة على السادة المحكمين وبلغ عددهم (03).
- إجراء دراسة إختبارية أولية للإستبانة وتعديل ما يلزم.
- توزيع الإستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

وقد إحتوت في مقدّمها على رسالة مختصرة تشرح للمشارك الهدف المرجو منها، ثم إشتملت في قسمها الأول على البيانات الديموغرافية (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة)، فيما إحتوى القسم الثاني على بنود الإستبيان والتي هي عبارة عن 16 سؤالاً موجهاً إلى المبحوثين، وقد قسّمت الباحثة القسم الثاني لمحورين، وذلك على الشكل التالي:

المحور الأول: وهو عبارة عن 12 سؤالاً تشكّل بمجملها البنود المتعلقة بمكونات رأس المال الفكري (04 أسئلة لكل بند).

المحور الثاني: وهو عبارة عن 04 أسئلة تمثّل البنود المتعلقة بقياس الميزة التنافسية للمعاهد المهنية.

المطلب الثاني: أساليب التحليل والمعالجة الإحصائية.

أولاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

لتحقيق أهداف هذه الدراسة وإختبار فرضياتها، إستخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات التي تمّ الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية للعينة المبحوثة، فضلاً عن مجموعة أخرى من الأدوات الإحصائية نذكر منها:

- المتوسط الحسابي (Mean).
- الإنحراف المعياري (Standard Deviation).
- الإنحدار الخطي (Linear Regression).

ثانياً: إختبار صدق وثبات الإستبانة.

1- إختبار صدق الإستبانة: بهدف التأكد من صدق الإستبانة تم عرضها على عدد من المحكّمين من ذوي التخصص في مجالات البحث العلمي واللغة العربية والبالغ عددهم (03)، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة تصميمها ومحتواها مع فرضيات الدراسة.

2- إختبار ثبات الإستبانة: بغرض التأكد من ثبات المقياس تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ لوقوف على دقة إجابات عيّنة الدراسة، وتعد قيم المعامل مقبولة إحصائياً عندما تكون مساوية أو أكبر من (0.6) وعلى وجه التحديد في البحوث الإدارية والمحاسبية.

الجدول رقم (02): معامل ألفا كرونباخ على المستوى الإجمالي للمتغيرات.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العناصر
0.960	16

يوضح الجدول رقم (02) أنَّ قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي (0.960) على المستوى الإجمالي للمتغيرات، وهذا يعني أنَّ قيمة المعامل مقبولة إحصائياً لأنها أكبر من (0.6).

ثالثاً: تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة.

إستخدمت الباحثة معيار ليكرت الخماسي (Likert) في قياس الإجابات عن فقرات الإستبانة، وتتنحصر الإجابات المستخدمة كالتالي: (01) تعني غير موافق بشدة، (02) تعني غير موافق، (03) تعني محايد، (04) تعني موافق و (05) تعني موافق بشدة، فكلما كان الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي البالغ (03) كان ذلك دليلاً على أنَّ اتجاه إجابات عينة البحث متوافق مع حركة المقياس.

ويدل الجدول التالي على المتوسطات المرجحة الدالة على نوع كل إجابة في مقياس ليكرت الخماسي:

الجدول رقم (03): المتوسط المرجح.

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.79	غير موافق بشدة
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	موافق
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثة (المقياس عالمي).

ولمعرفة اتجاهات إجابات العينة لكل فقرة ولكل بند من بنود الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية، وكانت النتائج على القسم الثاني من الإستبانة كما يلي:

المحور الأول: تم تقسيم المحور الأول إلى ثلاثة بنود، وكل بند يختص بمكون من مكونات رأس المال الفكري، لذلك تم القيام بتحليل الأسئلة المتعلقة بكل بند وذلك كما يلي:

البند الأول: رأس المال البشري.

الجدول رقم (04): نتائج الأسئلة 01-02-03-04 من المحور الأول.

يستخدم العاملون التقنيات الحديثة لمواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة.	يعمل المعهد على جذب الكوادر الكفوءة للإستفادة من خبراتهم في تطوير الأداء.	يحث المعهد العاملين على المشاركة بدورات تدريبية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.	يتمتع العاملون في المعهد بخبرات ومؤهلات عالية تمكّنهم من أداء مهامهم على أكمل وجه.	
52	52	52	52	العدد
4.10	4.17	4.00	4.00	المتوسط الحسابي
0.693	0.617	0.594	0.686	الانحراف المعياري

يظهر الجدول رقم (04) أنّ اتجاهات الأسئلة الأربعة نحو الإتفاق، وهذا ما أكده المتوسط الحسابي Mean والذي بلغت قيمته 4.00، 4.17 و 4.10 على التوالي وجميعها أكبر من الوسط الإفتراضي، وهذا ما يؤكد توفّر رأس المال البشري في المعاهد المهنية موضوع الدراسة.

البند الثاني: رأس المال الهيكلي.

الجدول رقم (05): نتائج الأسئلة 05-06-07-08 من المحور الأول.

يسعى المعهد إلى تطوير الهيكل التنظيمي بالشكل الذي يضمن سهولة إنسياب المعلومات.	يعتمد المعهد على تكنولوجيا المعلومات للتكيف مع المنافسة القائمة على المعرفة بين المعاهد.	تتصف الإجراءات الإدارية المتبعة بالمرونة وبإمكانية تطويرها بشكل دائم.	تتميز نظم المعلومات وقواعد البيانات في المعهد بمواكبتها لكل ما هو جديد.	العدد
52	52	52	52	
4.19	3.98	4.12	4.08	المتوسط الحسابي
0.742	0.577	0.646	0.710	الانحراف المعياري

يظهر الجدول رقم (05) أنّ اتجاهات الأسئلة الأربعة نحو الإتفاق، وهذا ما أكدّه المتوسط الحسابي (Mean) والذي بلغت قيمته 4.19، 3.98، 4.12 و 4.08 على التوالي وجميعها أكبر من الوسط الإفتراضي، وهذا ما يؤكد توفّر رأس المال الهيكلي في المعاهد المهنية موضوع الدراسة.

البند الثالث: رأس المال العلاقتي.

الجدول رقم (06): نتائج الأسئلة 09-10-11-12 من المحور الأول.

يهتم المعهد بالتواصل مع الطلاب وعائلاتهم بشكل مستمر.	يتخذ المعهد الإجراءات السريعة نحو الملاحظات التي يقدمها الطلاب.	لدى المعهد سياسة واضحة لتطوير علاقته بالمجتمع المحلي.	يهتم المعهد بتحقيق رضا الطلاب وبناء علاقة وطيدة معه.	العدد
52	52	52	52	
4.00	3.98	4.06	4.06	المتوسط الحسابي
0.657	0.542	0.639	0.608	الانحراف المعياري

يظهر الجدول رقم (06) أنّ اتجاهات الأسئلة الأربعة نحو الإتفاق، وهذا ما أكدّه المتوسط الحسابي (Mean) والذي بلغت قيمته 4.00، 3.98، 4.06 و 4.06 على التوالي وجميعها أكبر من الوسط الإفتراضي، وهذا ما يؤكد توقّر رأس المال العلاقتي في المعاهد المهنية موضوع الدراسة.

المحور الثاني: وهو عبارة عن 04 أسئلة يمثلون البنود المتعلقة بقياس الميزة التنافسية، وذلك كما يلي:

الجدول رقم (07): نتائج الأسئلة 01-02-03-04 من المحور الثاني.

يحتل المعهد موقعا رائداً من بين المعاهد التعليمية الأخرى.	يستثمر المعهد خبرات ومعارف المعلمين في تعزيز الميزة التنافسية.	يوظف المعهد آراء المعلمين والطلبة لديه للنهوض بالعملية التعليمية.	يلتزم المعهد بتطبيق معايير جودة الخدمة التعليمية المقدمة للعلماء.	العدد
52	52	52	52	
4.02	3.90	3.98	4.00	المتوسط الحسابي
0.671	0.603	0.577	0.714	الإنحراف المعياري

يظهر الجدول السابق أنّ اتجاهات الأسئلة الأربعة نحو الإتفاق، وهذا ما أكدّه المتوسط الحسابي (Mean) والذي بلغت قيمته 4.02، 3.90، 3.98 و 4.00 على التوالي، وجميعها أكبر من الوسط الإفتراضي.

رابعاً: إختبار الفرضيات.

لقد قامت الباحثة باختبار فرضيات الدراسة بعدما قامت بتحليل نتائجها، حيث إستخدمت مجموعة من الإختبارات وفقاً لما يتلائم مع الفرضيات المطروحة، وذلك كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوقّر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.
الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوقّر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الجدول رقم (08): اختبار الفرضية الأولى.

	B	F	Sig	قيمة R ²	قيمة R	البند الأول
Constant	2.191	26.122	0.000	0.343	0.586 ^a	
رأس المال البشري	0.435					

a. Predictors: (Constant), رأس المال البشري

b. Dependent Variable: الميزة التنافسية

بما أن قيمة $R = 0.586$ فذلك يدل على أن العلاقة بين توفر رأس المال البشري والميزة التنافسية إيجابية، وبما أن قيمة $R^2 = 0.343$ فهذا يدل على أن توفر رأس المال البشري يفسّر 34.3% من درجة الميزة التنافسية، كما أن الدلالة الإحصائية $\text{Sig.} = 0.000$ وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإن الباحثة تقبل الفرضية البديلة H1، أي أن توفر رأس المال البشري يؤثر على الميزة التنافسية بشكل معتد به إحصائياً.

وبناءً للجدول رقم (14) فإن معادلة الانحدار هي وفق الآتي: $Y = B_0 + (B_1 \times X)$

$$(\text{رأس المال البشري} \times 0.435) + 2.191 = \text{الميزة التنافسية}$$

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال الهيكل على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال الهيكل على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الجدول رقم (09): إختبار الفرضية الثانية.

	B	F	Sig	قيمة R ²	قيمة R	البند الثاني
Constant	1.777	71.649	0.000	0.589	0.767 ^a	
رأس المال الهيكلي	0.533					

a. Predictors: (Constant), رأس المال الهيكلي

b. Dependent Variable: الميزة التنافسية

بما أن قيمة $R = 0.767$ فذلك يدل على أن العلاقة بين توفر رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية إيجابية، وبما أن قيمة $R^2 = 0.589$ فهذا يدل على أن توفر رأس المال الهيكلي يفسّر 58.9 % من درجة الميزة التنافسية، كما أن الدلالة الإحصائية $Sig = 0.000$ وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإن الباحثة تقبل الفرضية البديلة H1، أي أن توفر رأس المال الهيكلي يؤثر على الميزة التنافسية بشكل معتد به إحصائياً.

وبناءً للجدول رقم (15) فإن معادلة الانحدار هي وفق الآتي: $Y = B_0 + (B_1 \times X)$

(رأس المال الهيكلي $\times 0.533$) + 1.777 = الميزة التنافسية

الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال العلاقتي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال العلاقتي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة.

الجدول رقم (16): إختبار الفرضية الثالثة.

	B	F	Sig	قيمة R ²	قيمة R	البند الثالث
Constant	1.728	60.893	0.000	0.549	0.741 ^a	
رأس المال العلاقتي	0.562					

a. Predictors: (Constant), رأس المال العلاقتي

b. Dependent Variable: الميزة التنافسية

بما أن قيمة $R=0.741$ فذلك يدل على أن العلاقة بين توفّر رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية إيجابية، وبما أن قيمة $R^2=0.549$ فهذا يدل على أن توفّر رأس المال العلاقتي يفسّر 54.9 % من درجة الميزة التنافسية، كما أن الدلالة الإحصائية $Sig.=0.000$ وهي أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي فإن الباحثة تقبل الفرضية البديلة $H1$ ، أي توفّر رأس المال العلاقتي يؤثر على الميزة التنافسية بشكل معتد به إحصائياً.

وبناءً للجدول رقم (16) فإن معادلة الانحدار هي وفق الآتي: $Y=B_0+(B_1 \times X)$

$$(رأس المال العلاقتي \times 0.562) + 1.728 = \text{الميزة التنافسية}$$

خاتمة:

يتّضح من خلال التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لتوفّر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، الهيكلي والعلاقتي) على درجة الميزة التنافسية للمعاهد التعليمية الخاصة من وجهة نظر الإداريين العاملين فيها ولكن بنسب متفاوتة، وبالتالي تستنتج الباحثة بأن توفّر مكونات رأس المال الفكري في المعاهد المهنية الخاصة من شأنه أن يساعدها على تحقيق الميزة التنافسية.

الخلاصة والتوصيات

أولاً: النتائج.

من خلال كل ما تقدّم سواء الجزء النظري أو العملي يمكن إستخلاص النتائج التالية:

- يتكوّن رأس المال الفكري من مجموعة المعارف المفيدة للمنظمات والتي تعتبر مصدراً أساسياً لتحقيق الميزة التنافسية.
- بالرغم من إختلاف الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري إلا أن جميعها إتفق على أهمية توفّره لتحسين أداء المؤسسات.
- تتوفر في المعاهد التعليمية موضوع الدراسة جميع مكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والعلاقتي) ولكن بنسب متفاوتة.
- أكدت الدراسة أن هناك أثراً واضحاً وإيجابياً تلعبه مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية، وقد ظهر ذلك من خلال ما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة بنسبة 34.3% .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال الهيكلي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة بنسبة 58.9% .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال العلاقتي على تحقيق الميزة التنافسية للمعاهد المهنية الخاصة بنسبة 54.9% .

ثانياً: التوصيات.

بالإعتماد على الدراسة النظرية وما جاء من تحليل للبيانات في الدراسة التطبيقية، فإن الباحثة توصي بما يلي:

- حث المؤسسات التعليمية على تبني مفهوم رأس المال الفكري من خلال توضيح المزايا والفوائد التي يمكن تحقيقها فيما لو تم توفره لديها.
- يجب على المؤسسات التعليمية التواصل الدائم مع الطلاب وعائلاتهم للتأكد من رضاهم عن الخدمات التعليمية المقدمة كونهم يمثلون الضمانة لبقاء المؤسسة.
- إتاحة الفرصة أمام كافة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية للمشاركة في صناعة القرارات ضمن أساليب محددة ومنظمة.
- مراجعة وتعديل قواعد البيانات والهياكل التنظيمية المعمول بها داخل المعاهد بما يتناسب مع متطلبات رأس المال الفكري.
- يجب على المنظمات التي تهدف إلى الحفاظ على بقائها وإستمراريتها العمل على إستقطاب رأس المال البشري والمحافظة عليه.
- ضرورة قيام المنظمات بتعزيز رأس المال الفكري المتوفر لديها لما له من أهمية في تحقيق الميزة التنافسية.
- سعي المنظمات لتفعيل عملية التدريب وخاصة فيما يتعلق باستخدام التقنيات الحديثة لما لها من أهمية في تطوير الكوادر البشرية.
- يجب على المنظمات النظر إلى رأس المال الفكري باعتباره وسيلة مهمة لتوطيد العلاقة مع كافة الأطراف المتعاملة معها كونه يساعد على تحسين سمعتها داخل محيطها.
- ضرورة تشجيع العاملين على تنمية خبراتهم ومهاراتهم بشكل مستمر وذلك بهدف زيادة قدرتهم على الابتكار والتجديد.

- إقامة ندوات ومحاضرات للتوعية حول مدى أهمية مشاركة جميع العاملين بإنشاء فرق عمل جماعية لما لها من أهمية في تطوير المؤسسات.

ثالثاً: دراسات مقترحة.

نظراً للحدود التي تم وضعها للدراسة، وبما أنّ موضوع البحث يرتبط بالعديد من الدراسات الأخرى والتي يمكن أن تبنى عليها نتائج هامة، لذا فإنّ الباحثة تقترح القيام بالدراسات التالية:

- العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والسلوك الإبداعي للعاملين.
- أثر مكونات رأس المال الفكري على جودة الخدمات الإستشفائية.
- علاقة مكونات رأس المال الفكري بإدارة المعرفة في المصارف.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية.

1- الكتب:

- أبو الجدائل، حاتم، (2012)، رأس المال البشري، الطبعة الأولى، مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر.
- الراشدي، حامد، (2017)، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار طبية الخضراء للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
- الزيات، فتحي، (2011)، إقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأصول المعرفية، دار النشر للجامعات، مصر.
- السعيد، هاني، (2008)، رأس المال الفكري، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر.
- العنزي، سعد وصالح، أحمد، (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال- مدخل فلسفي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- القطب، محي الدين، (2012)، الخيار الإستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- همشري، عمر، (2013)، إدارة المعرفة: الطريق إلى التميز والريادة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.

2- المجلات والدوريات:

- أبو سويرح، أيمن، العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري: دراسة تحليلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، فلسطين، العدد 01، 2015.
- الحسبان، عطالله والفواز، تركي، أثر طرق ووسائل محاسبة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، الأردن، العدد 03، 2016.
- الديحاني، سلطان، تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، مصر، العدد 95، 2017.
- الروسان، محمود والعجلوني، محمود، أثر رأس المال الفكري على الإبداع في المصارف الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، سوريا، العدد 02، 2010.
- شعلان، منذر، أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد للدراسات الإقتصادية والإدارية والمالية، العراق، العدد 03، 2018.

- عساف، محمود، واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وإستراتيجية مقترحة لتمكينه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، العدد 09، 2015.
- غبور، أماني، تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، مصر، العدد 04، 2015.

3- الرسائل والأطاريح الجامعية:

- الأسطل، عيسى، درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظات غزة لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية-غزة: كلية التربية، فلسطين، 2013.
- البدري، نسبية، القياس والإفصاح عن رأس المال الفكري وأثره في جودة التقارير المالية، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في التكاليف والمحاسبة الإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: كلية الدراسات العليا، السودان، 2016.
- بلفول، زهرة، المنتجات الجديدة ودورها في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2015.
- دبة، شيما، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2013.
- دحماني، عزيز، مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الصناعية- حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2015.
- رحمون، رزique، مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، أطروحة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2016.
- سالم، أسامة، دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في إدارة أعمال المؤسسة، جامعة أم البواقي: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2014.
- صرصور، محمود، رأس المال الفكري ودوره في التطوير التنظيمي لدى السلطة القضائية، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى: كلية الإدارة والسياسة، غزة، 2017.
- فرحاتي، لويذة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة، أطروحة أعدت لنيل درجة الدكتوراه في تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2016.

- ياسين، أسامة، الخدمات الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة، دراسة أعدت لنيل درجة الماجستير في أصول التربية، الجامعة الإسلامية- غزة: كلية التربية، فلسطين، 2017.

4- المؤتمرات والندوات:

- إبراهيم، محمد، المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول، مداخلة أجريت في المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي الذي أقيم حول: الإتجاهات المعاصرة في تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مصر، 01-02 تشرين الثاني، 2009.

- عبد السلام، بندي وعلة، مراد، دور رأس المال الفكري (المعرفي) في خلق الميزة التنافسية في ظل إقتصاد المعرفة، مداخلة أجريت في الملتقى الدولي الذي أقيم حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 كانون الأول، 2011.

ثانياً: المصادر والمراجع باللغة الأجنبية.

1- Books:

-Goran, Roos et al., (2005), **Managing intellectual capital in practice**, Elsevier, New York.

2- Articles:

-Mention, Anne, **Intellectual capital, innovation and performance: A systematic review of the literature**, Business and economic research, vol 02, no 01, 2012.