

" محددات رأس المال البشري في ضوء متطلبات سوق العمل في مجال التربية البدنية والرياضية "

م. د/ حسن فريج عبد الفتاح

مدرس بقسم الادارة الرياضية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

مقدمة مشكلة الدراسة

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الإقتصادي والإجتماعي في الدول ، أصبح المورد البشري ودرجة كفاءته هو العالم الحاسم لتحقيق التقدم ، وقد أكد علماء الإقتصاد منذ وقت طويل على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية استثماراً وطنياً وهو أعلى أنواع رأس المال قيمة ومردوداً ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متتوغة تحقق التقدم المنشود . (20 : 207)

و الموارد البشرية المؤهلة تأتي علي رأس العناصر الواعدة للقوة المصرية والعربية عموماً وإن فاعلية الإدارة لا تقوم إلا على البشر فهم الذين يديرون ويدارون ومهما تعاظمت ثورة الأداء الألى والتلقائي وتكنولوجيا المعلومات والنكاء الاصطناعي يظل البشر هم المخترعون والمبتكرون والمشغلون والمقيمون والمطورون (1 : 5)

وتعد الثروة الحقيقية للأمة هي ثروتها البشرية وهي إن كانت واعية ومدربة تفضل علي الثروة المادية لأنه بدون هذه الثروة البشرية لا يمكن كشف الموارد المادية والاستفادة منها وحسن استغلالها ولا يشفع لأى بلد في مضمار التقدم الاقتصادي والاجتماعي أن تتوفر له جميع الموارد المالية ولكنه يعاني نقصاً كبيراً في إمكاناته البشرية أو إذا كانت طاقاته وإمكاناته البشرية مهملة ضعيفة او معطلة يسيطر عليها الفقر والجهل والمرض والتأخر والسلبية ، كما لا يمكن تجاهل أو البعد عن أهمية وجود العنصر البشري وأنه ضروري للنجاح والتقدم للهيئة الرياضية ويظهر في :

١- التأثير علي الإطار الذين يعملون فيه تأثيراً يصل إلي حد تغييره وتعديله .

وفي نفس السياق يعد الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة والنامية على السواء في وقتنا الحاضر ويرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج ولا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج والتسويق والتمويل بدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة . (11 : 7)

والاهتمام المتزايد بالموارد البشرية من منتصف القرن العشرين تقريباً يرجع إلى التسليم الذي تأخر حدوثه بأن العنصر البشري الذي يمثلته العاملون ورجال الإدارة هو العنصر الجوهري والأساس في نجاح أي منظمة فيعتبر العنصر البشري هو المتغير المحوري في كل المنظمات والذي بدونته تفقد الأصول المادية قيمتها تماماً فإن أي منظمة تتكون من بشر وبالتالي فإن الحصول عليهم وإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطاً ضرورياً لكي تستطيع المنظمة الوصول لغايتها (18 : 9) .

كما أن العنصر البشري يعد المحرك والمحدد الأساسي لرفع كفاءة و أداء أي تنظيم ، ولا يمكن لهذا المورد أن يحقق نتائج ذات قيمة بمجرد توافره وتواجده ، بل لابد دائماً من تدعيمه وتنمية واستغلال معارفه الظاهرة والكامنة لذلك فإنه من المؤكد أن تطوير الموارد البشرية واستثمار طاقاتها وقدراتها، وضمان تفاعلها وانماجها مع متطلبات العمل التي لا يمكن أن يتم بمجرد الحصول على الموارد ، وإنما يكون نتيجة لجهود المنظمة الموجهة نحو تنمية هذه الموارد باستعمال الأساليب الملائمة ، وذلك في إطار الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها (13 : 174)

و العنصر البشري يعتبر المكون الرئيسي للمؤسسة وليس التكنولوجيا والعمليات والهيكل التنظيمية وعلى الرغم من التطور التكنولوجي الذي شهده عالمنا المعاصر فإن أهمية هذا العنصر لم تقل كما قد يتبادر إلى الذهن بل على العكس من ذلك فقد أدى التطور إلى زيادة أهمية الموارد البشرية . (19 : 38)

وفي دراسة هامه أجراها ويليام وأرنولد تحت عنوان "قوة العمل سنة (2000) لفت النظر إلى أن الأفراد يمثلون بالفعل الأساس للثروة القومية - فرأس المال البشري المتمثل في المعرفة والمهارات والتنظيمات والدوافع والتعليم والتدريب يعتبر بمثابة النظم الأولية التي يتم بها الحفاظ على رأس المال البشري وزيادته . (17 : 18) ، (19)

ومصطلح رأس المال البشري يعني ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات ومعلومات واتجاهات تلعب دوراً رئيسياً في إحداث الفرق بين المنظمات المتميزة والتي تليها في الدرجة . (10 : 175)

ويعتبر رأس المال البشري أحد أهم مكونات رأس المال الفكري فعلى الرغم من أهمية جميع العناصر المكونة لرأس المال الفكري ودورها في تحسين أداء المنظمات إلا أن العديد من الدراسات تؤكد على أن رأس المال البشري هو العنصر الأكثر تأثيراً على أداء المنظمة ، ويتفق ذلك مع دراسة فراج مخيمر (2009) (16) ودراسة كاماث (2008) (kamath) (25) ، دراسة روبرت جريني (2004) (Robert Green) (28)

وتبرز أهمية رأس المال البشري كونه يمثل ميزة تنافسية للمنظمة ؛ لأن منظمات اليوم تتنافس على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها لتمثل بذلك مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية ، فضلاً عن ذلك فإن إعداد وصقل العنصر البشري يحتاج تضامناً من قبل المؤسسات التعليمية في المجال الرياضي لتخريج أفراد يمتلكون المعرفة والمهارات والمعلومات (رأس المال البشري) التي تمكنهم من تلبية احتياجات أو متطلبات سوق العمل حيث تؤكد نتائج دراسة أشرف

صبرى (2006) (2) على ضعف قدرة التعليم الجامعى على الوفاء بمتطلبات سوق العمل ، وبناء على ذلك يرى الباحث أن الاستفادة الكاملة للفرد وللمؤسسة تعتمد بشكل أساسى على التعرف على محددات رأس المال البشرى فى ضوء متطلبات سوق العمل فى مجال التربية البدنية والرياضية

أهداف الدراسة

يهدف البحث الى تقييم محددات ادارة رأس المال البشرى فى ضوء متطلبات سوق العمل فى مجال التربية البدنية والرياضية. وذلك من خلال التعرف على :-

- دور ادارة الكلية فى الاستثمار فى رأس المال البشرى .
- دور الطلاب فى الاستثمار فى رأس المال البشرى .
- دور الطالب فى الاستثمار فى رأس المال البشرى لذاته.

تساؤلات الدراسة

- ما هو دور ادارة الكلية فى الاستثمار فى رأس المال البشرى ؟
- ما هو دور الطلاب فى الاستثمار فى رأس المال البشرى ؟
- ما هو دور الطالب فى الاستثمار فى رأس المال البشرى لذاته ؟

اجراءات الدراسة

المنهج المستخدم: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

عينة الدراسة: 84 طالب من الطلاب المعلمين (الفرقة الثالثة والرابعة) بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة الاسكندرية

المجال الزمني: تم اجراء الدراسة العام الدراسى 2017- 2018 م

حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة الحالية على طلاب الفرقة الثالثة والرابعة وذلك لضبط المتغيرات قام الباحث باختيار عينه البحث بالطريقة العشوائية التطبيقية .

أدوات الدراسة:

إستخدم الباحث المقابلة الشخصية والإستبيان كوسيلة لجمع البيانات . مرفق(1)

المعاملات العلمية للاستبيان

المحور الأول / دور ادارة الكلية في الاستثمار في رأس المال البشري

جدول (1) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه)

عبارات (المحور الأول / دور ادارة الكلية في الاستثمار في رأس المال البشري) ومعامل ألفا كرونباخ . ن=30

رقم العبارة	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل الفا لكرونباخ للمحور بعد حذف العبارة
٠١	تهتم الادارة بزيادة وتنمية مهارات وكفاءة الطلاب	*0.552	*0.862
٠٢	تأهيل الطلاب لاستخدام التكنولوجيا الحديثة	*0.441	
٠٣	تعلم ادارة الكلية على نقل وتدعيم المعرفة من ذوى الخبرة الى الطلاب الاقل خبرة	0.146	
٠٤	اسعى لتلبية احتياجات زملائى من خلال ادارة الكلية	*0.546	
٠٥	توجد قاعدة بيانات تساعدك فى انجاز الدراسة	*0.369	
٠٦	الكلية تتبع احدث الاساليب الادارية للعمل الادارى بالكلية	*0.441	
٠٧	الكلية تهتم باقتراحات الطلاب بشأن تطوير الاقسام والادارات المختلفة	*0.701	
٠٨	الكلية توفر صناديق لاقتراحات للطلاب بشأن تقديم بعض الحلول الخاصة	*0.664	
٠٩	توفر ادارة الكلية بعثات خارجية للطلاب من خلال الكلية	*0.649	
١٠	الكلية تعمل على حث الطلاب على المساهمة فى وضع خطة للارتباط بالمجتمع الخارجى	*0.554	
١١	مشاركة الطلاب فى أنشطة ادارة الجودة	*0.538	
١٢	تشجيع مشاركة الطلاب فى المشروعات التطويرية	*0.559	
١٣	إتاحة الفرصة للطلاب فى المشاركة الندوات العلمية والمؤتمرات	*0.608	
١٤	تطوير برامج الدراسة بما يتواءم مع سوق العمل المحلى والدولى	*0.544	
١٥	الامكانيات ملائمة ومناسبة لحجم النشاط المطلوب	*0.520	

* معنوى عند مستوى $0.05 = 0.301$

يتضح من جدول (1) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) عبارات (المحور الأول / دور ادارة الكلية في الاستثمار في رأس المال البشري)، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.369 إلى 0.701) وهي أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى 0.05 (0.301) وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.05 فيما عدا عبارة (تعلم ادارة الكلية على نقل وتدعيم المعرفة من ذوى الخبرة الى الطلاب الاقل خبرة) وسوف يتم حذف العبارة، كما يتضح أن معامل ألفا كرونباخ (المحور الأول / دور ادارة الكلية في الاستثمار في رأس المال البشري) بلغت قيمته (0.862) مما يشير إلى ثبات المحور.

المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه)

عبارات (المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري) ومعامل ألفا كرونباخ . ن=30

رقم العبارة	العبارات	معامل الاتساق الداخلي	معامل الفا لكرونباخ للمحور
١.	استطيع التعامل مع المواقف التي نتعرض لها في الكلية بحرفية عالية	*0.683	*0.873
٢.	اعمل على تطوير الاداء الفردي للطلاب	*0.677	
٣.	اعمل على اكساب الطلاب معارف جديدة في تخصصاتهم	*0.654	
٤.	اقدم الدعم اللازم لتشجيع زملائي على التعلم الذاتي	*0.761	
٥.	استطيع الحصول على البيانات المطلوبة والمعلومات اللازمة لانجاز عملي	*0.717	
٦.	اقوم بتوفير المعلومات والمعارف التي تساعد زملائي على حسن سير الدراسة	*0.680	
٧.	لدي معرفة وخبرة كبيرة في مجال تخصصي	*0.544	
٨.	لدي كفاءة بشرية وخبرة في مجالات مختلفة	*0.729	
٩.	استطيع انجاز اعمالى المكلف بها بدقة وسرعة عالية	*0.749	
١٠.	لدي الخبرة والكفاءة في مجال عملي	*0.781	
١١.	اهتم بالاستغلال الامثل للامكانات المتاحة بكافة انواعها	*0.552	
١٢.	اهتم باقتراحات المجتمع الخارجى بشأن تطوير الكلية	*0.738	

* معنوى عند مستوى 0.05 = 0.301

يتضح من جدول (2) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) بعبارات (المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري) ، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.544 إلى 0.781) وهي أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى 0.05 (0.301) وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.05 ، كما يتضح أن معامل ألفا كرونباخ (المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري) بلغت قيمته (0.873) مما يشير إلى ثبات المحور.

المحور الثالث : دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشري لذاته

جدول (3) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه)

لعبارات (المحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشري لذاته) ومعامل ألفا كرونباخ . ن=30

رقم العبارة	العبارة	معامل الاتساق الداخلي	معامل الفا لكرونباخ للمحور بعد حذف العبارة
١.	اسعى لتطوير مهاراتي وقدراتي	*0.623	*0.805
رقم العبارة	العبارة	معامل الاتساق الداخلي	معامل الفا لكرونباخ للمحور بعد حذف العبارة
٢.	اسعى لتطوير اعمالى بذفه حتى اسعر بالتميز عن باقى الطلاب	*0.498	
٣.	اعتقد ان الطلاب بالكلية بأنهم الأفضل على مستوى الاداء والابتكار	0.257	
٤.	اشجع ادارة الكلية على اقامة برامج تدريبية دورية للطلاب لاكتساب الخبرات وتنمية القدرات	*0.574	
٥.	اضع خطة زمنية لانجاز اعمالى	*0.515	
٦.	ارى ان الطلاب بالكلية يتميزون بأنهم مبدعين ومبتكرين	*0.440	
٧.	ابذل كل الجهد مع الطلاب لايتكار اساليب افضل فى الاداء	*0.620	
٨.	اعتقد انى امتلك معرفة نوعية يصعب تقليدها من قبل المنافسين	*0.522	
٩.	اشعر انى من الكفاءات المتميزة و الكوادر البشرية التى تسعي الكلية لاستقطابها	*0.400	
١٠.	اهتم بحضور الدورات التدريبية بغرض تنمية قدراتي	*0.351	
١١.	اشعر بالثقة بين الطلاب فى الكلية	*0.539	
١٢.	اشجع ادارة الكلية على تقليل المنهج الروتينى لدى المبدعين	*0.596	
١٣.	اساعد على توفير الموارد والامكانيات اللوجستية بالكلية	*0.446	
١٤.	اساعد الطلاب على تبادل المعلومات بينهم البعض	*0.572	
١٥.	اعمل مع ادارة الكلية على وضع نظام معلوماتى يساعد على جمع المعلومات وتطويرها وتصنيفها حسب الاهمية	0.263	
١٦.	اتعاون مع ادارة الكلية على توفير المناخ المناسب لاستغلال ما لدى الطلاب من قدرات ومعارف	0.142	
١٧.	اتشاور واتبادل الراى مع الاخرين فى المواقف المختلفة	*0.669	
١٨.	اعمل على تفعيل الاتصال الافقى والرأسى بين جميع الطلاب بالكلية	*0.353	
١٩.	اعتقد انى امتلك القدرة على الاستغلال الامثل للقدرات الابتكارية	*0.498	
٢٠.	يجب ان اعلم على توفير الجو المناسب للابتكار والابداع للطلاب	*0.627	
٢١.	يفضل ان اوفر الدعم المناسب واللازم لتشجيع الطلاب على براءة الاختراع	*0.677	
٢٢.	اسعى لتحفيز وتشجيع الطلاب على انجاز اعمالهم	*0.689	

* معنوى عند مستوى 0.05 = 0.301

يتضح من جدول (3) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) لعبارات (المحور الثالث : دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشري لذاته) ، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.353 إلى 0.689) وهى أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى 0.05 (0.301) وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.05

فيما عدا عبارات رقم (3 ، 15 ، 16) وسوف يتم حذف هذه العبارات ، كما يتضح أن معامل ألفا كرونباخ (للمحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشري لذاته) بلغت قيمته (0.805) مما يشير إلى ثبات المحور، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (للاستبيان ككل) (0.906) مما يشير إلى ثبات الاستبيان ككل.

المعالجات الاحصائية:

- معامل الاتساق الداخلي (ارتباط العبارة بالمحور وارتباط المحور بالاستبيان)
- معامل ألفا كرونباخ
- النسبة المئوية %
- مربع كاي
- المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان
- مقياس ليكارت الثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا)

عرض ومناقشة النتائج:

جدول (4)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المحور الأول / دور ادارة الكلية في الاستثمار في رأس المال البشري) ن = 84

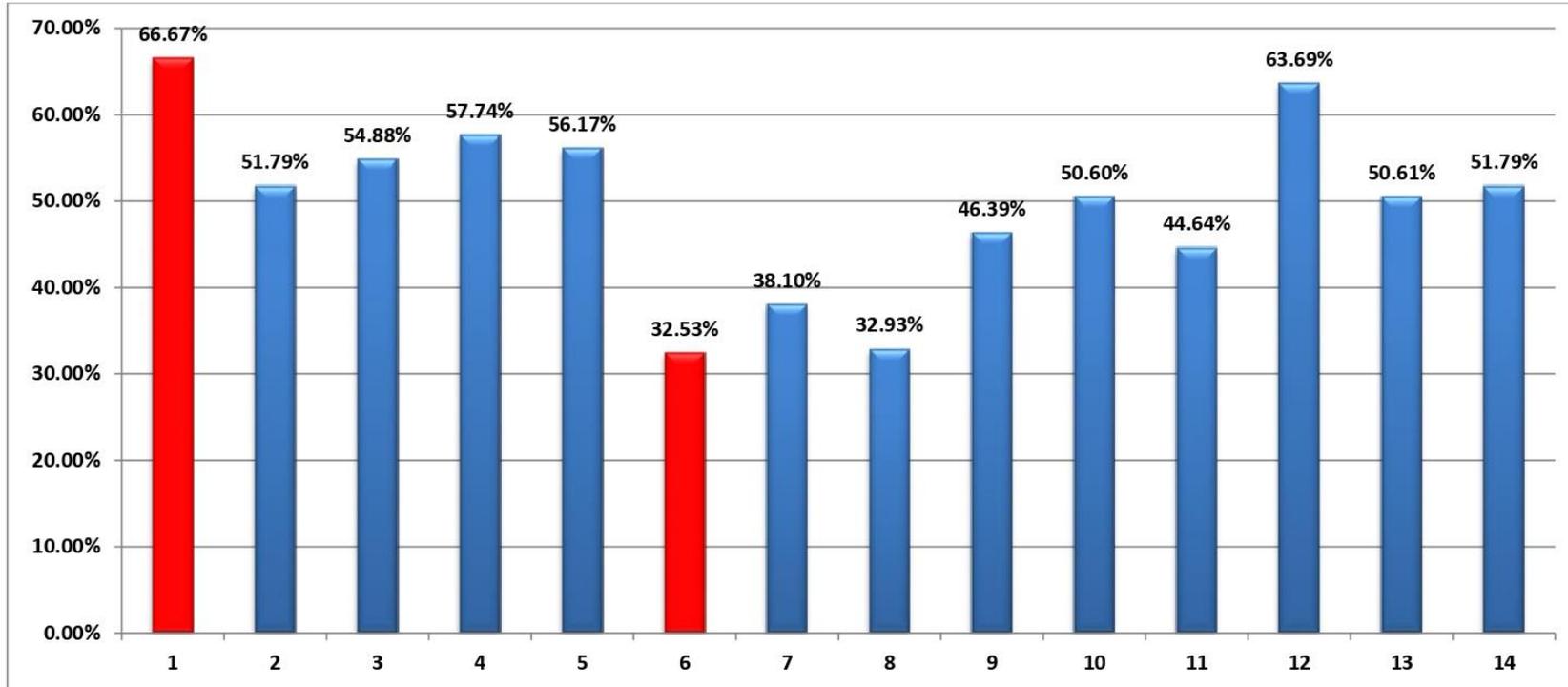
م	محتوى العبارة	نعم		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	%	التكرار	%				
١.	تهتم الادارة بزيادة وتنمية مهارات وكفاءة الطلاب	37	44.05%	9	10.71%	*19.36	2.33	إلى حد ما	66.67%
٢.	تأهيل الطلاب لاستخدام التكنولوجيا الحديثة	25	29.76%	22	26.19%	4.50	2.04	إلى حد ما	51.79%
٣.	اسعى لتلبية احتياجات زملائي من خلال ادارة الكلية	29	35.37%	21	25.61%	2.37	2.10	إلى حد ما	54.88%
٤.	توجد قاعدة بيانات تساعدك في انجاز الدراسة	36	42.86%	23	27.38%	3.50	2.15	إلى حد ما	57.74%
٥.	الكلية تتبع احدث الاساليب الادارية للعمل الاداري بالكلية	27	33.33%	17	20.99%	*7.41	2.12	إلى حد ما	56.17%
٦.	الكلية تهتم باقتراحات الطلاب بشأن تطوير الاقسام والادارات المختلفة	16	19.28%	45	54.22%	*16.94	1.65	لا	32.53%
٧.	الكلية توفر صناديق لاقتراحات للطلاب بشأن تقديم بعض الحلول الخاصة	21	25.00%	41	48.81%	*9.07	1.76	إلى حد ما	38.10%
٨.	توفر ادارة الكلية بعثات خارجية للطلاب من خلال الكلية	17	20.73%	45	54.88%	*17.29	1.66	لا	32.93%
٩.	الكلية تعمل على حث الطلاب على المساهمة في وضع خطة للارتباط بالمجتمع الخارجي	22	26.51%	28	33.73%	2.19	1.93	إلى حد ما	46.39%
١٠.	مشاركة الطلاب في أنشطة ادارة الجودة	28	33.73%	27	32.53%	0.02	2.01	إلى حد ما	50.60%

م	الدلالات الاحصائية محتوى العبارة	نعم		الى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكاتر)	نسبة الموافقة %
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%				
11	تشجيع مشاركة الطلاب في المشروعات التطويرية	22	26.19%	31	36.90%	31	36.90%	1.93	1.89	إلى حد ما	44.64%
12	إتاحة الفرصة للطلاب في المشاركة الندوات العلمية والمؤتمرات	41	48.81%	25	29.76%	18	21.43%	*9.93	2.27	إلى حد ما	63.69%
13	تطوير برامج الدراسة بما يتواءم مع سوق العمل المحلى والدولى	22	26.83%	39	47.56%	21	25.61%	*7.49	2.01	إلى حد ما	50.61%
14	الامكانيات ملائمة ومناسبة لحجم النشاط المطلوب	26	30.95%	35	41.67%	23	27.38%	2.79	2.04	إلى حد ما	51.79%

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية 2 = 5.99

مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لا) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (نعم)

يتضح من جدول (4) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول / دور ادارة الكلية فى الاستثمار فى رأس المال البشرى، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 فى معظم العبارات ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (32.53% إلى 66.67%).



شكل بياني (1) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الأول / دور ادارة الكلية فى الاستثمار فى رأس المال البشرى

• مناقشة نتائج المحور الأول / دور ادارة الكلية فى الاستثمار فى رأس المال البشرى جاءت

أعلى نسبة موافقه للطلاب حول (المحور الأول) على كل من تهتم الادارة بزيادة وتنمية مهارات وكفاءة الطلاب ، إتاحة الفرصة للطلاب فى المشاركة الندوات العلمية والمؤتمرات،توجد قاعدة بيانات تساعدك فى انجاز الدراسة.

بينما جاءت أقل نسبة موافقه للطلاب على كل من توفر ادارة الكلية بعثات خارجية للطلاب من خلال الكلية،الكلية تهتم باقتراحات الطلاب بشأن تطوير الاقسام والادارات المختلفة ،الكلية توفر صناديق لاقتراحات للطلاب بشأن تقديم بعض الحلول الخاصة.

وتشير نتائج دراسة مروة فرغلى جابر (2013) (21) ان الإستثمار فى مكونات رأس المال الفكرى وتنميتها يؤدى الى تحقيق بعض المنافع طويلة الأجل وزيادة القدرة التنافسية ، ودعوه المؤسسات الرياضيه للاهتمام بإداره واستثمار رأس المال الفكرى والحفاظ عليه وتطويره بوصفه موجودا استراتيجياً يمنح المؤسسات الرياضيه الميزه التنافسيه وانشاء صناديق لتنميه الموارد البشرىه .

كما تؤكد نتائج دراسة نغم حسين (2005) (22) على أهمية مكونات رأس المال الفكرى (رأس المال البشرى – رأس المال الهيكلى – رأس مال العلاقات) ودورها فى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات

ويذكر سيد الهوارى (2003) أن المحور الأساسي الواجب أن تركز عليه الإدارة هو البشر وليس الأشياء أي الموارد البشرية وليس الموارد المادية فالموارد البشرية هي الموارد الكامنة في أي منشأ وهي مصدر كل نجاح إذا تم إدارتها بشكل جيد وهي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها وإن الاستخدام الجيد للموارد البشرية توفير أفضل فرصة لتحسين إنتاجية الأفراد وإدارة الأفراد وليست إدارة الأشياء هي التي يجب أن تكون لها الأولوية في اهتمام الإدارة . (10 : 217)

ويضيف سيد الهوارى (2005) أن منظمات القرن الحادي والعشرين تنظر إلى موارد البشرية على أنها أعلى الأصول وليست مجرد عناصر إنتاج تختارها بعناية وتدريبها باستمرار وتضع لها حوافز فعالة وتوفر مناخا صالحا للعمل وتضع نظم تقييم سليمة كل ذلك اقتناعا بأن الفرق الحاسم بين منظمات القرن الحادي والعشرين ومنظمة القرن العشرين التي كانت في مناخ فيه استقرار نسبي هو الموارد البشرية الماهرة والمحفزة تماما فلقد تغيرت الدنيا وانقلبت رأسا على عقب في شكل موجات تصادمية عالمية محلية مستمرة وأصبح من الضروري لمنظمة القرن الحادي والعشرين أن تعمل في ظل منافسة عالمية ومحلية وتكنولوجيا متقدمة في عصر المعلومات وفي عالم مضطرب ولذلك فإن منظمات القرن الحادي والعشرين لا بد وأن تكون قوية مرنة في تنظيمها ونظمها وقادرتها ومواردها البشرية بشكل لم يسبق له مثيل . (9 : 154)

ويؤكد ثابتى الحبيب (2009) إن كل المجهودات المبذولة في تكوين وتنمية القدرات البشرية تظل دون جدوى إذا لم تحسن الأنظمة توظيف هذه القدرات واستغلال الطاقات البشرية بشكل فعال وقد لاحظ تقرير برنامج الأمم المتحدة للإنماء حول التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 أن انخفاض كفاءة استخدام رأس المال المادي والبشري قد أفضت إلى أداء متقلب وغير منتظم وإلى كساد خلال الثمانينات حتى أطلق عليه العقد الضائع (3 :

(250)

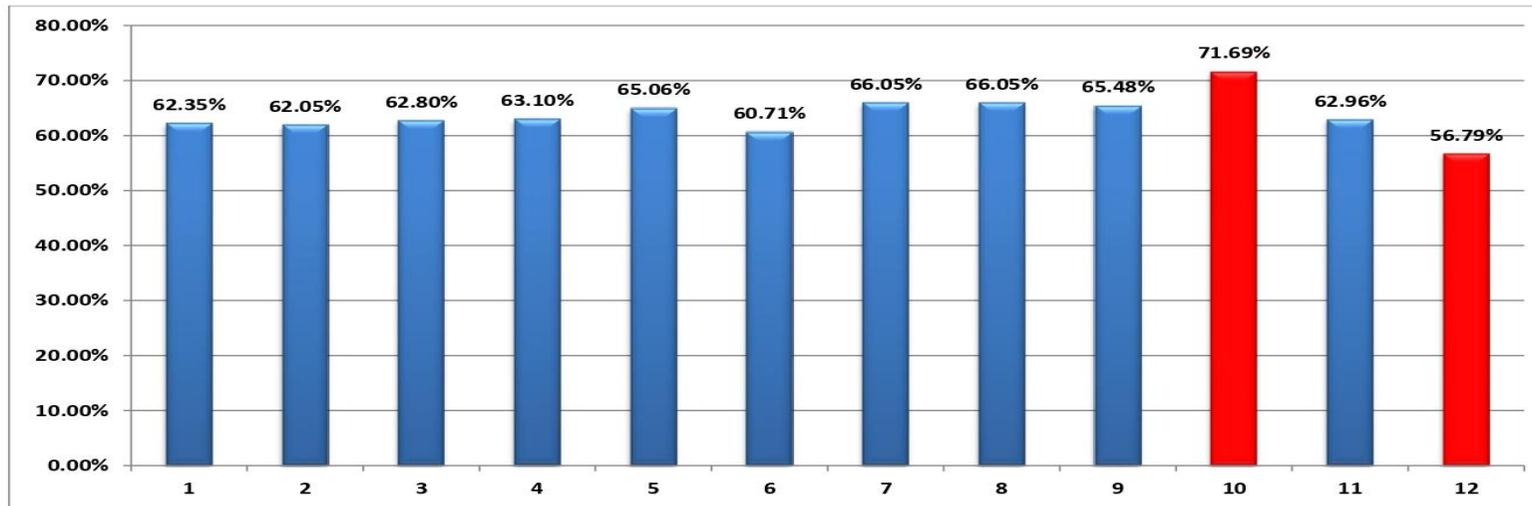
جدول (5)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري) ن = 84

م	الدلالات الاحصائية محتوى العبارة	نعم		الى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار				
١.	استطيع التعامل مع المواقف التي نتعرض لها في الكلية بحرفية عالية	38.27%	31	48.15%	39	13.58%	11	*15.41	2.25	الى حد ما	62.35%
٢.	اعمل على تطوير الاداء الفردى للطلاب	44.58%	37	34.94%	29	20.48%	17	*7.33	2.24	الى حد ما	62.05%
٣.	اعمل على اكساب الطلاب معارف جديدة فى تخصصاتهم	42.68%	35	40.24%	33	17.07%	14	*9.83	2.26	الى حد ما	62.80%
٤.	اقدم الدعم اللازم لتشجيع زملائى على التعلم الذاتى	41.67%	35	42.86%	36	15.48%	13	*12.07	2.26	الى حد ما	63.10%
٥.	استطيع الحصول على البيانات المطلوبة والمعلومات اللازمة لانجاز عملى	45.78%	38	38.55%	32	15.66%	13	*12.31	2.30	الى حد ما	65.06%
٦.	اقوم بتوفير المعلومات والمعارف التي تساعد زملائى على حسن سير الدراسة	39.29%	33	42.86%	36	17.86%	15	*9.21	2.21	الى حد ما	60.71%
٧.	لدى معرفة وخبرة كبيرة فى مجال تخصصى	44.44%	36	43.21%	35	12.35%	10	*16.07	2.32	الى حد ما	66.05%
٨.	لدى كفاءة بشرية وخبرة فى مجالات مختلفة	43.21%	35	45.68%	37	11.11%	9	*18.07	2.32	الى حد ما	66.05%
٩.	استطيع انجاز اعمالى المكلف بها بدقة وسرعة عالية	40.48%	34	50.00%	42	9.52%	8	*22.57	2.31	الى حد ما	65.48%
١٠.	لدى الخبرة والكفاءة فى مجال عملى	51.81%	43	39.76%	33	8.43%	7	*24.96	2.43	نعم	71.69%
١١.	اهتم بالاستغلال الامثل للامكانات المتاحة بكافة انواعها	38.27%	31	49.38%	40	12.35%	10	*17.56	2.26	الى حد ما	62.96%
١٢.	اهتم باقتراحات المجتمع الخارجى بشأن تطوير الكلية	38.27%	31	37.04%	30	24.69%	20	2.74	2.14	الى حد ما	56.79%

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية = 2 = 5.99

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لا) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (نعم)

يتضح من جدول (5) و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري ، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات فيما عدا عبارة (12) ، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (56.79% إلى 71.69%).



شكل بياني (2) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري

جاءت أعلى نسبة موافقه للطلاب حول (المحور الثاني / دور الطلاب في الاستثمار في رأس المال البشري) على كل من لدى الخبرة والكفاءة في مجال عملي ،لدى معرفة وخبرة كبيرة في مجال تخصصي،لدى كفاءة بشرية وخبرة في مجالات مختلفة.

بينما جاءت أقل نسبة موافقه للطلاب على كل من اهتم باقتراحات المجتمع الخارجي بشأن تطوير الكلية،اقوم بتوفير المعلومات والمعارف التي تساعد زملائي على حسن سير الدراسة ،اعمل على تطوير الاداء الفردي للطلاب.

تشير نتائج دراسة كوسفسكي **kossovsky (2002) (26)** الى أن أهم العوامل التي تساعد على تنمية رأس المال البشري والمرتبطة بالعنصر البشري تشمل على: إثارة الاسئلة ، المشاركة في الرأي ، التحفيز المادي والمعنوي ، ممارسة التحليل وتحقيق الاستقلالية وتشير راويه محمد حسن (2011) إلى أن الاستثمار في رأس المال الفكري وتنمية الأصول الفكرية يؤدي إلى تحقيق بعض المنافع طويلة الأجل ومنها: زيادة القدرات الإبداعية ،تحسين العلاقات بين العملاء والموردين ،مزيد من الخدمات والمنتجات ،تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية . (6 : 386).

ويشير عادل زايد (2002) إلى أنه ليس من المغالاة أن نقول أن الموارد البشرية هي العنصر الحاكم في نجاح المنظمات الحديثة بصفة عامة وهي مصدر أساسي من مصادر الميزة التنافسية فالمنظمة تعتمد علي مواردها التنظيمية في تحقيق أهدافها غير أن كل الموارد غير البشرية تجعل تحقيق الأهداف التنظيمية ممكناً غير أن الموارد البشرية هي التي تجعل تحقيق تلك الأهداف حقيقة واقعية (15 : 26)

وتضيف صوفيا فؤاد (2005) أن العنصر البشري من المحددات الرئيسية للإنتاج في مختلف المنشآت فهو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة.

(12 : 12)

جدول (6)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشرى لذاته) ن = 84

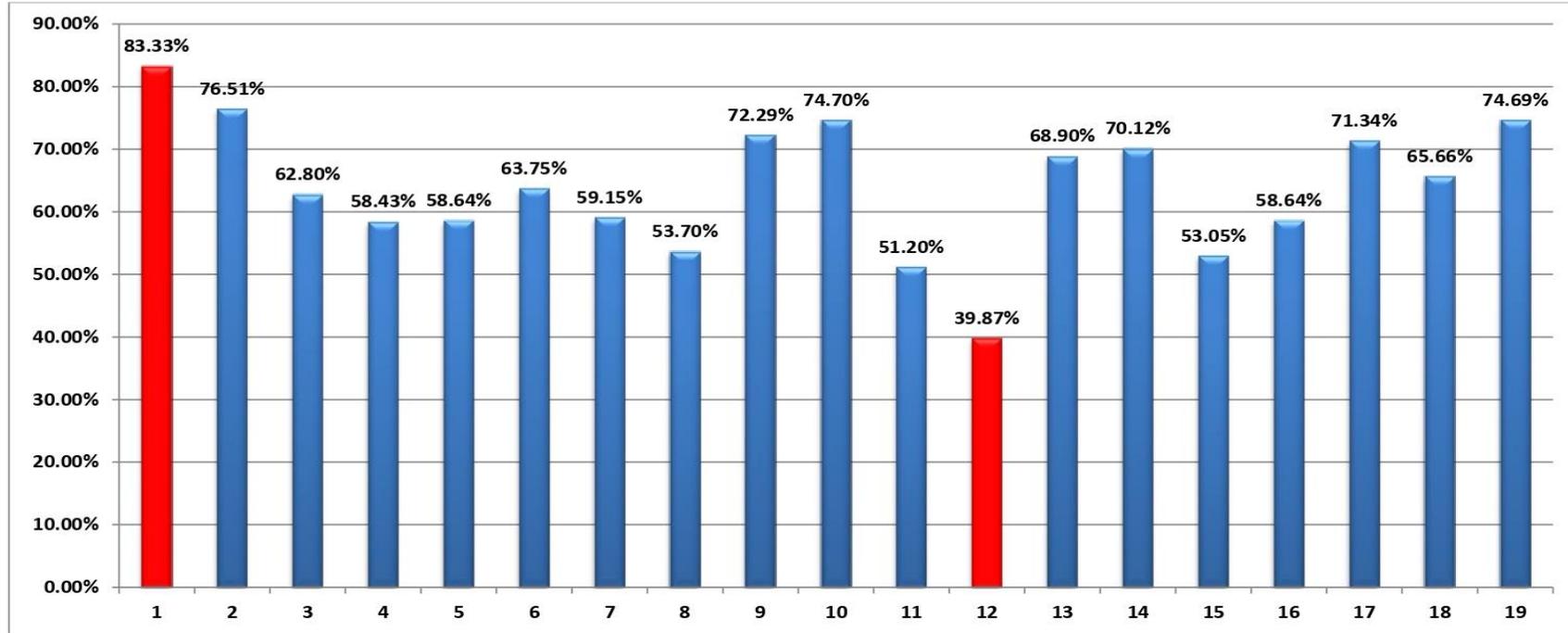
م	الدلالات الاحصائية محتوى العبارة	نعم		الى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار				
١.	اسعى لتطوير مهاراتي وقدراتي	72.84%	59	20.99%	17	6.17%	5	*59.56	2.67	نعم	83.33%
٢.	اسعى لتطوير اعمالى بدقة حتى اشعر بالتميز عن باقى الطلاب	62.65%	52	27.71%	23	9.64%	8	*36.17	2.53	نعم	76.51%
٣.	اشجع ادارة الكلية على اقامة برامج تدريبية دورية للطلاب لاكتساب الخبرات وتنمية القدرات	46.34%	38	32.93%	27	20.73%	17	*8.07	2.26	الى حد ما	62.80%
٤.	اضع خطة زمنية لانجاز اعمالى	31.33%	26	54.22%	45	14.46%	12	*19.83	2.17	الى حد ما	58.43%
٥.	ارى ان الطلاب بالكلية يتميزون بانهم مبدعين ومبتكرين	37.04%	30	43.21%	35	19.75%	16	*7.19	2.17	الى حد ما	58.64%
٦.	ابذل كل الجهد مع الطلاب لابتكار اساليب افضل فى الاداء	37.50%	30	52.50%	42	10.00%	8	*22.30	2.28	الى حد ما	63.75%
٧.	اعتقد انى امثلك معرفة نوعية يصعب تقليدها من قبل المنافسين	36.59%	30	45.12%	37	18.29%	15	*9.24	2.18	الى حد ما	59.15%
٨.	اشعر انى من الكفاءات المتميزة و الكوادر البشرية التى تسعي الكلية لاستقطابها	32.10%	26	43.21%	35	24.69%	20	4.22	2.07	الى حد ما	53.70%
٩.	اهتم بحضور الدورات التدريبية بغرض تنمية قدراتي	53.01%	44	38.55%	32	8.43%	7	*25.76	2.45	نعم	72.29%
١٠.	اشعر بالثقة بين الطلاب فى الكلية	59.04%	49	31.33%	26	9.64%	8	*30.53	2.49	نعم	74.70%
١١.	اشجع ادارة الكلية على تقليل المنهج الروتيني لدى المبدعين	31.33%	26	39.76%	33	28.92%	24	1.61	2.02	الى حد ما	51.20%
١٢.	اساعد على توفير الموارد والامكانيات اللوجستية بالكلية	21.52%	17	36.71%	29	41.77%	33	5.27	1.80	الى حد ما	39.87%

م	محتوى العبارة	نعم		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكاتر)	نسبة الموافقة %
		التكرار	%	التكرار	%				
١٣	اساعد الطلاب على تبادل المعلومات بينهم البعض	45	54.88%	23	28.05%	*18.61	2.38	نعم	68.90%
١٤	اعمل مع ادارة الكلية على وضع نظام معلوماتى يساعد على جمع المعلومات وتطويرها وتصنيفها حسب الاهمية	43	52.44%	29	35.37%	*20.07	2.40	نعم	70.12%
١٥	اعمل على تفعيل الاتصال الافقى والرأسى بين جميع الطلاب بالكلية	19	23.17%	49	59.76%	*26.22	2.06	إلى حد ما	53.05%
١٦	اعتقد انى امتلك القدرة على الاستغلال الامثل للقدرات الابتكارية	23	28.40%	49	60.49%	*30.52	2.17	إلى حد ما	58.64%
١٧	يجب ان اعلم على توفير الجو المناسب للابتكار والابداع للطلاب	41	50.00%	35	42.68%	*25.63	2.43	نعم	71.34%
١٨	يفضل ان اوفر الدعم المناسب واللازم لتشجيع الطلاب على براءة الاختراع	37	44.58%	35	42.17%	*15.13	2.31	إلى حد ما	65.66%
١٩	اسعى لتحفيز وتشجيع الطلاب على انجاز اعمالهم	45	55.56%	31	38.27%	*30.52	2.49	نعم	74.69%

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية 2 = 5.99

مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لا) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (نعم)

يتضح من جدول () و الخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث: دور الطالب فى الاستثمار فى رأس المال البشرى لذاته ، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 فى جميع العبارات فيما عدا عبارات (8 ، 11 ، 12) ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (39.87% إلى 83.33%).



شكل بياني (3) يوضح نسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشري لذاته

مناقشة نتائج المحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشرى لذاته
 جاءت أعلى نسبة موافقه للطلاب حول (المحور الثالث: دور الطالب في الاستثمار في رأس المال البشرى لذاته) على كل من اسعى لتطوير مهاراتي وقدراتي، اسعى لتطوير اعمالي بدقة حتى اشعر بالتميز عن باقي الطلاب، اشعر بالثقة بين الطلاب في الكلية.
 بينما جاءت أقل نسبة موافقه للطلاب على كل من اساعد على توفير الموارد والامكانات اللوجستية بالكلية، اشجع ادارة الكلية على تقليل المنهج الروتيني لدى المبدعين، اعمل على تفعيل الاتصال الافقى والرأسى بين جميع الطلاب بالكلية.
 ويذكر (Chen,Xie 2004) (24) ان راس المال البشرى العنصر الاساسى لراس المال الفكرى ، وان هناك عدة مؤشرات لراس المال البشرى، اهمها :
 قدرات العاملين ، وتشمل (القيادة الاستراتيجية لادارة النادى ، مستوى جودة العاملين ، قدرة التعلم لدى العاملين ، كفاءة عمليات تدريب العاملين ، قدرة العاملين على المشاركة فى اتخاذ القرار ، ابداع العاملين ، ويشمل (قدرات الابداع والابتكار لدى العاملين ، الدخل المتحقق من الافكار الاصلية للعاملين ، اتجاهات العاملين ، وتشمل (تطابق اتجاهات العاملين مع قيم النادى ، درجة رضا العاملين ، معدل دوران العمل ، متوسط خدمة العاملين بالنادى.
 وتشير نتائج دراسة حمانى عزيز (2015) (5) الى أن هناك علاقة ايجابية بين كفاءة رأس المال البشرى والاداء المالى للمؤسسة

وتؤكد نتائج دراسة مروة فرغلى (2013) (21) ان الموارد البشرية هي الدعامة الأساسية التى يجب أن تستند عليها الكلية لتحقيق الميزة التنافسية .

ويشير حسن فريج (2015) (4) أن تطبيق عناصر رأس المال الفكرى فى المؤسسات الرياضية سوف يكون له بالغ الأثر فى التغلب على الصعوبات التى تواجه تلك المؤسسات وكذلك ضمان تحقيق ما تصبوا اليه تلك المؤسسات من نجاح وتميز وتستطيع المنافسة من خلال ما تمتلكه من ميزة تنافسية.

وهذا ما أكدته نتائج دراسات، عادل حرحوش، احمد صالح (2006) (14) ، طه حسين (2006) (13)، مروة فرغلى (2013) (21) على أهمية مكونات رأس المال الفكرى ودوره فى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

وتتفق نتائج هذه الدراسة أيضا مع نتائج دراسة كلاً من ، مالهترا (2001) (27) ، ، كادى Caddy (2001) (23) حيث تؤكد نتائج هذه الدراسات على أهمية دور مكونات رأس المال الفكرى فى تطوير أداء المنظمة والإرتقاء بها وبالتالي المساعدة فى تحقيق أهدافها .

الاستنتاجات:

- ١- ان راس المال البشرى يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عالٍ تمتلكها مجموعة محددة من الطلاب دون غيرهم.
- ٢- امتلاك الطلاب للمعرفة يساعدهم على الاستغلال الامثل للموارد .
- ٣- تحقيق الميزة التنافسية تعتمد بشكل كبير على الاستثمار فى رأس المال البشرى للطلاب.
- ٤- اتجاهات الطلاب لرأس المال البشرى تتجه نحو تطوير مهاراتهم وصقل مواهبهم .

التوصيات:

- ٥- أهمية توفير المناخ الملائم لتنمية رأس المال البشرى فى المؤسسات الرياضية.
- ٦- دراسة دور إدارة الموارد البشرية فى تنمية رأس المال البشرى فى المؤسسات الرياضية
- ٧- تحديد أفضل طرق قياس رأس المال البشرى فى المجال الرياضى.
- ٨- ضرورة تنظيم دورات تدريبية دورية لصقل المهارات الإدارية للعاملين بالاندية الرياضية.
- ٩- الوقوف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وتحديد الفجوه (SWOT) Model فى المؤسسات الرياضية وربطها برأس المال البشرى من جوانبه المتعددة.
- ١٠- ضرورة اجراء تقييم دورى للمعرفة بالمؤسسات الرياضية ، وربط نتائج التقييم بنظام الحوافز والمكافآت والترقيات .
- ١١- ضروره فتح علاقات خارجيه مع كافه المؤسسات الرياضيه والاقتصاديه والاجتماعيه.

المراجع

١.	أحمد سيد مصطفى	إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ، جامعة بنها ، 2000م .
٢.	أشرف صبرى عزيز:	تنمية الموارد البشرية في ضوء المتغيرات المعاصرة من منظور إدارة الجودة الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، 2006م
٣.	ثابتى الحبيب ، بن عبو الجيلالى	تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية دعائم النجاح الاساسية لمؤسسات الالفية الثالثة ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الاسكندرية 2009م.
٤.	حسن فريج عبدالفتاح	رأس المال الفكرى كمدخل لتنمية الموارد البشرية فى بعض الأندية الرياضية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الاسكندرية. 2015م
٥.	حماتى عزيز	مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكرى فى أداء المؤسسة الصناعية – دراسة حالة مؤسسة سوناطراك، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أبى بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر 2015م
٦.	راوية محمد حسن	مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الاسكندرية 2011 ص386
٧.	سمير عبد الحميد على	إدارة الهيئات الرياضية ، منشأة المعارف ، ط1 ، 1999م.
٨.	سيد الهوارى	خصائص منظمة القرن 21 ، مكتبة عين شمس ، القاهرة 2005م.
٩.	سيد الهوارى	الإدارة ، الأصول والأسس العلمية للقرن ال21 ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 2003م
١٠.	سيد محمد جاد الرب	الاتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية ، كلية التجارة ، جامعه قناة السويس ، الاسماعلية، 2009م
١١.	صلاح الدين عبد الباقي	إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر ، الدار الجامعية ، الأسكندرية ، 2005م
١٢.	صوفيا فؤاد حبشي	التخطيط للموارد البشرية والمادية فى إدارة النشاط الداخلى لمدارس المرحلة الأولى من التعليم الأساسى (محافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، 2005م
١٣.	طه حسين نوى	الاستثمار فى رأس المال المعرفى ودوره فى بناء الميزه التنافسية للمنظمة، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 2006م

١٤ .	عادل حرحوش، أحمد صالح (2006)	تحليل معطيات العلاقة الارتباطية بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري للعاملين بجامعة بغداد ، المجلة العربية للإدارة ، جمهورية مصر العربية ، عدد 1 ، مجلد 26 .
١٥ .	عادل محمد زايد	إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2003
١٦ .	فراج مخيمر عبدالعال	دور رأس المال الفكري في تحسين الاداء في بيئة الاعمال المصرية ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات المالية والتجارية ، العدد الاول، كلية التجارة ، جامعة بنى سويف 2009م
١٧ .	ماري إل . برود ، جون ديلبيرنير ستروم	تحويل التدريب ، ترجمة عبد الفتاح دياب ، بميك ، 1997م
١٨ .	محمد سعيد سلطان	إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، 2003م
١٩ .	محمد عبد العزيز سلامة مها الصغير	مدخل في الإدارة ، الشهابي للطباعة والنشر ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة الإسكندرية ، 2004م .
٢٠ .	محمد موسى أحمد	إدارة الأفراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الوفاء ، الاسكندرية 2014م
٢١ .	مروة فرغى جابر (2013)	استثمار الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية بكلية التربية الرياضية بنات جامعة الاسكندرية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، 2013 م.
٢٢ .	نغم حسين (2005)	أثر استثمار رأس المال الفكري في الاداء التنظيمي ، دراسة ميدانية ، رساله ماجستير ، جامعة بغداد 2005م..

23	Cady .n, (2001)	Recognizing Both , Asset and liabilities capital journal of intellectual capital .
24	Chen,Xie (2004)	Intellectual capital: Management attitudes in service industries, jornal of intellectual capital ,vol : 61-298
25	Kamath,b	"Intellectual capital and corporate performance in Indian pharmaceutical industry", Journal of Intellectual Capital, Vol. 9 Iss: 4, pp.684 – 704(2008)
26	Kossovsky.n,	Fair value of intellectual capital information strategy 2002
27	Malhotra, K (2001)	"Knowledge Assets in The Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital", Journal of Global Information Management, V. 8, N. 3.
28	Robert greene	Effectively managing intellectual capital: critical shallenge for human resources , white paper , society for human resources management, 2004