

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

رشدى محمد أحمد¹

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التنمية البشرية بعناصرها (التعليم، التدريب المستمر، إكتساب المعرفة) لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وقد إعتد الباحث في تناول الدراسة وعرضها على المنهج الوصفي لتناول الجانب المفاهيمي، والمنهج التحليلي في تناول الجانب التطبيقي للدراسة، وإستخدام إستمارة الإستقصاء كأداء لجمع البيانات الأولية، فقد تم توزيع عدد (150) إستمارة، وبعد جمعها وفحصها تبين أن عدد (112) إستمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة إرتباط قوية بين التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، كما أوصت الدراسة في نهايتها بضرورة الإسراع في تحسين شروط التنمية البشرية الذي يعد من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية.

الكلمات المفتاحية: مفهوم وأهمية التعليم، مفهوم وأهميه التنمية البشرية، الميزة التنافسيه، الميزة التنافسيه المستدامة، التدريب المستمر، رفع المهارات والقدرات، المعرفة.

¹ مدرس الإدارة العامة والمحلية - بالمعهد المصري أكاديمية إسكندرية للإدارة والمحاسبة

The Role of Human Development to Achieve Sustainable Competitive Advantage for Egyptian Higher Education Organizations by Applying to The Faculty of Commerce, Zagazig University

Abstract

This study aims to identify the role of human development with its elements (education, continuous training, acquisition of knowledge) to achieve sustainable competitive advantage. The survey is a performance for collecting primary data. (150) questionnaires were distributed, and after collecting and examining them, it was found that only (112) forms were valid for statistical analysis. The study reached a set of results, the most important of which is the existence of a strong correlation between human development to achieve sustainable competitive advantage. At the end of the study, the study recommended the need to accelerate the improvement of human development conditions, which is one of the most important tools for achieving sustainable development for Egyptian higher education organizations.

Keywords: the concept and importance of education, the concept and importance of human development, competitive advantage, sustainable competitive advantage, continuous training, raising skills and abilities, knowledge.

تعريف مصطلحات الدراسة

المصطلح	التعريف	المصدر
الميزة التنافسية	أن المنظمة تحقق الميزة التنافسية، عندما يمكنها تطبيق الإستراتيجيات التي تخلق القيمة للمستهلك، والتي لا يمكن للمنافسين الحاليين أو المرتقبين تطبيقها وعندها لا يستطيع هؤلاء المنافسون أن يحصلوا علي منافع تطبيق تلك الإستراتيجيات.	(زايد، 2013)
التعليم	التعليم هو في الغالب ليس ذاتياً بل عملية تفاعلية تنتقل فيها الخبرات والمعارف والمعلومات من المعلم إلي المُتعلّم بشكل مباشر، ويراد بالتعليم هذا التعلم المتروى والمقصود والهادف والمنظم، وتقتض فرص التعليم وجود بنيه مؤسسية.	مركز الملك سلمان، 2015 ، 14
التدريب المستمر	ويعرّف التدريب المستمر على أنه العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للعاملين من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف وبين متطلبات الوظيفة.	(غانم، 2010)
المعرفة	تلك التطبيقات التي تستخدم مجموعة أدوات لغرض تنظيم ومعالجة والمشاركة في الأنواع المختلفة لمعلومات التي يوجدها الأفراد في المنظمة والمرتبطة بتجميع الفعاليات ذات الصلة بعملية استخدام المعرفة في المنظمة.	(O, 2011)
التنمية البشرية	هي تنمية وتطوير قدرات الإنسان وإمكانيّاته بشكل دائم ومستمر، وذلك بما يُمكنه من ممارسة نشاطه المعتاد، وبإعتباره أداة وغاية للتنمية، وللتنمية البشرية أسس فكرية تنطلق منها، وشروط ومعايير محددة، ولها آثار تترتب عليها.	(شريف و رحيم، 2022)

المقدمة:

تتعدد التحديات العالمية التي تواجه عملية التعليم، ومن أهم هذه التحديات الثورة الصناعية الرابعة والتي تفرض تغييرات عميقة يجب التكيف معها بمنظومه تعليمية متكاملة، وبإطار مؤهلات مرنة، بحيث يفتح الآفاق أمام الأجيال القادمة نحو التعليم المستمر، ومؤسسات تعليمية قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي، وقيادة، وأعضاء هيئة تدريس قادرين على إعداد الطلاب لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة (الراسبي، 2021).

يتفق المختصون في العصر الحديث على أن الإنسان هو محرك عملية التنمية وقائدها وهو الذي يطور مستوى استخدام الموارد المادية، ومن هنا يحتل موضوع تكوين التنمية البشرية أهمية خاصة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بإعتباره يمثل حجر الأساس في كل تنمية أو تطور لكونه المسيطر على رأس المال المادي الذي يشكل العنصر الثاني من عناصر التنمية، ويعتبر الإستثمار في التنمية البشرية من مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة الذي بحق ثروة الأمم في زمن العولمة، وهذا ما تؤكد نظرياً خلاصة الأدبيات الحديثة المستندة إلى نظرية التنمية البشرية، وتعتبر عملية بناء التنمية البشرية هي عملية طويلة وشاقة وتحتاج إلى الأموال الطائلة التي تفوق قدرة القطاع العام، وتحتاج إلى رسم السياسات ووضع الخطط وسن القوانين والتشريعات التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء، وتضمن التوزيع العادل لمكاسب التنمية وتضمن الشفافية والمسئولية، إنها عملية متصلة لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية لسهولة تآثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في رأس المال العيني، إن نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد

آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد من مدي ملائمتها للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنظم للنتائج بعد التطبيق للتأكد من إنسجام النتائج مع الأهداف (مدني، 2016).

يعد الإستثمار في التنمية البشرية في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على إختلاف أنظمتها ومستويات نموها، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بالتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى مكانتها على إعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الإستثمار، ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تُنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصاً وأن العالم يشهد يوماً بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان، وأصبح الإهتمام فيه ينصب على البشر إعداداً وتدريباً وتعميقاً للخبرة، إذ عندما يتكامل الإعداد البشري يُصبح من السهل زيادة القدرة التنموية في إستخدام باقي رؤوس الأموال أفضل إستخدام.

لذا فإن الدول الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدف إستراتيجي هو تطوير كفايات رأس المال البشري وإعداده، إذ أن تكوين التنمية البشرية وتنميتها ضرورة حضارية تفرضها متطلبات العصر ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في إمكاناته الإنتاجية فقير في كفاءة التنمية البشرية العائد له أو العكس، عندما نعلم أن القدرات والخبرات والمهارات للتنمية البشرية غير متساوية بين الأفراد العاملين فهناك فئة معينة منهم تمتلك المكونات المذكورة بشكل يفوق الآخرين، ويمكنهم ذلك من

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

إنتاج أفكار جديدة تنعكس بالإيجاب على المنشأة ومنتجاتها وحصتها السوقية، وهؤلاء يمثلون إلى حد كبير رأس المال الفكري، والذين تنعكس إمكاناتهم وقدراتهم في كم ونوع مناسب من حالات الإبداع المختلفة في منشأة تمتاز في التكيف بإتجاه المستجدات في هذه البيئة، وهذا الأمر لا يتم إلا إذا إمتلكت هذه المنشآت الأطر البشرية المؤهلة وتوفير ثقافة تمتاز بالإبداع والإبتكار.

يشهد الإقتصاد العالمي منذ عشرات السنين تطورات هامة منها تزايد إنفتاح الأسواق، التوجه السريع نحو تحرير التجارة الخارجية وغير ذلك دون أن ننسي شدة المنافسة، فالأسواق المعاصرة تتميز بالمنافسة الحادة بين المؤسسات وهذا كمحاولة منها للوصول إلي إشباع إحتياجات ومتطلبات المستهلكين، وإرضائهم بتمتعهم بالمزايا التنافسية التي تتيح لهم الإحتفاظ بمواقعهم في المجالات التي يعملون بها، لذا علي المؤسسة التي لديها الرغبة في البقاء والنمو مع التفوق ما عليها سوي أن تتبني فلسفة جديدة تركز علي تقديم قيمة أعلي للمستهلك المستهدف، إذاً فالميزة التنافسية هي ذلك المفهوم الإستراتيجي الذي يعكس الوضع التنافسي النسبي الجديد والمستمر لمؤسسة ما إزاء منافسيها بحيث يتجلى في شكل تقديم منتجات أو خدمات ذات خصائص متفردة (مدني، 2016).

مراجعة الأدبيات:

الدراسات المتعلقة بالتعليم:

دراسه (الراسييه، 2021) وقد هدفت الدراسه الى: مناقشة جوانب التطوير التي ينبغي أن تحدث في المنظومة التعليمية، تناول المقصود بالثورة الصناعية الرابعة وإبرز خصائصها وإنعكاساتها علي منظومة التعليم.

وقد توصلت الباحثة إلى النتائج منها ما يلي: إلى أن الثورة الصناعية الرابعة كما إخترت جميع مجالات الحياة فإنها ستحدث تغييرات عميقة في المنظومة التعليمية بجميع عناصرها، الأمر الذي يفرض علي المعنيين بالتعليم أدوار ومسئوليات وآليات جديدة لتطوير منظومة التعليم، تطوير المؤسسات التعليمية من حيث البنية التحتية التكنولوجية، وبناء قدرات العاملين بها، وتطوير أدوار القيادات التعليمية وتطوير المناهج بما يواكب مستجدات الثورة الصناعية.

دراسه (الحسيب، 2021): وقد هدفت الدراسة إلى: الكشف عن إتجاهات الطلاب نحو التعلم الرقمي، والتعرف علي المعوقات (الشخصية والأكاديميه والفنية) التي تواجههم.

وتوصل الباحث إلى النتائج منها: أن إتجاهات طلاب كليتي التربية جامعه الأزهر بأسبوط نحو التعلم الرقمي قد جاءت متوسطة، وجاء ترتيب معوقات تطبيق التعلم الرقمي كالتالي: (المعوقات الشخصية، الفنية، فالأكاديمية) وجاءت إستجابات أفراد العينة بدرجة كبيرة علي المعوقات الثلاث.

دراسه (اللطيف، 2020): وقد هدفت الدراسة إلى: تحقيق التعلم الرقمي بإستخدام تطبيقات الذكاء الإصطناعي للطلاب ذوي الإعاقة البصرية بالمدارس الحكومية المصرية.

وتوصل الباحث إلى النتائج منها: لقد جاء الترتيب الأول للبعد الخاص " المكون الإنفعالي الحكومي للتعلم الرقمي" في المرتبة الثانية، ثم " المكون المهاري للتعلم الرقمي"، وقد جاء في الترتيب الثالث البعد الخاص " المكون المعرفي للتعلم الرقمي".

دراسه (الذويب، 2019): وقد هدفت الدراسة إلى: التعرف علي دور التعليم الإلكتروني في تطوير أداء المعلم وتحسين مخرجات التعليم.

وقد توصلت الباحثة الى النتائج منها ما يلي: دور التعليم الإلكتروني في تطوير وتمكين المعلمات من مهارات القرن الواحد والعشرون، وجود إتجاهات الطلاب الإيجابية نحو تطبيق هذا النوع من التعليم، وجود علاقة إرتباط موجبة بين تطبيق التعليم وبين تطوير الأداء.

الدراسات المتعلقة بالميزة التنافسية:

دراسة (الدهشان، 2020): وقد هدفت الدراسة الى: التعرف علي الإطار النظري والمفاهيمي لإدارة المعرفة والميزة التنافسية، والتعرف علي أبرز ملامح التعليم الثانوي في مصر وأهم المشكلات التي تواجهها، مع وضع تصور مقترح لتحقيق الميزة التنافسية للتعليم الثانوي بمصر في ضوء إدارة المعرفة، وقد توصل الباحثان الى النتائج: عدم إستقرار السياسات التعليمية وسرعه تغييرها من وزير الي وزير، لا يوجد خريج مبدع ومستمر فقد خلت العملية التعليمية من من روح التفكير والإبداع، عدم إكتفاء المعلم إقتصادياً وذلك لضعف رواتبهم، سيادة القيم المالية علي عقلية المواطن المصري التي دفعت الكثير من أولياء الأمور الي الإعتقاد بأن الهدف الرئيسي للتعليم هو حصول أبنائهم علي مجموع يؤهلهم للالتحاق بنوع ومستوي التعليم الذي يفضلونه.

دراسة (الحكيم، 2018): وقد هدفت الدراسة الى: توظيف مدخل تعزيز تنافسية التعليم العالي المصري بغية تطوير واقع مؤسساته في التصنيفات العالمية للجامعات من خلال رصد مدي تنافسية التعليم العالي عالمياً، والوقوف علي المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحقيق التعليم العالي المصري مكانة متميزة في التنافسية العالمية، وقد توصل الباحثان الى النتائج: ضعف إمكانيات وقدرات التعليم العالي علي الوفاء بمعايير التنافسية العالمية، كما توصلت الي وجود

مجموعة من الفرص والعوامل بالواقع المصري التي يمكن تعزيزها كإطار للتنافسية في مجال التعليم العالي.

دراسة (احمد، 2018): وقد هدفت الدراسة الى: التعرف علي الأسس النظرية للمسئولية الإجتماعية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية للجامعات، التعرف علي واقع المسئولية الإجتماعية وتحقيق ميزة تنافسية بجامعه تبوك، التوصل الي العلاقة بين المسئولية الإجتماعية والميزة التنافسية بجامعه تبوك، وقد توصلت الباحثة الي **النتائج**: مستوى المسئولية الإجتماعية لدي جامعه تبوك جاء بدرجة، متوسطة وكذلك مختلف أبعاد المسئولية الإجتماعية حيث جاءت جميعها بمستوي متوسط وفق الترتيب التنازلي التالي (التركيز علي العميل، الإهتمام بالعاملين، التوافق مع خطة التنمية وخدمة المجتمع، توجد علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى المسئولية الإجتماعية ودرجة تحقيق ميزة تنافسية بجامعه تبوك وقد بلغت قيمتها (0.73).

دراسة (مرزوق، 2018): وقد هدفت الدراسة الي: التوصل الي تصور مقترح لتحقيق ميزة تنافسية بجامعة المنصورة، وقد توصلت الباحثة الي **النتائج**: أن العنصر الإستراتيجي الذي يمنح الجامعات فرصاً كبيرة لتحقيق التفوق علي غيرها من الجامعات هو الميزة التنافسية، لا بد من وجود منهجية التخطيط كضمان لتحقيق الرؤي والأهداف المنشودة، وإجراء عملية تطوير شاملة لنظام التعليم العالي بها وتطوير خطة مستقبلية، بناء قواعد معلومات وبيانات حديثة ومتكاملة.

دراسات عن: الميزة التنافسية المستدامة

دراسة: (مولودي، 2019)

بعنوان: تمكين العاملين ودوره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة

سعت هذه الدراسة إلى تحديد دور سياسة تمكين العمال في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمصنع الأسمنت سيدي موسى، تم تحديد سياسة تمكين العمال في أبعادها الخمسة (الإستقلال، والفرق، وإلتزام التكوين، والثقافة)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على إستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة، واستخدمت (SPSS) لتحليل بيانات الإستبيان في إختبارات مختلفة مثل المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، ومربع كاي للإستقلالية، وتحليل إختبار المتغيرات الأحادية والمتغيرات الأخرى، ووجدت الدراسة مجموعة من النتائج أبرزها: يتبنى مصنع الأسمنت سيدي موسى سياسة تمكين العمال من وجهة نظر العاملين لديه، المستوى العالي لتحقيق معايير تنافسية مستدامة في مصنع الأسمنت سيدي موسى، علاقة إرتباط قوية وذات دلالة أخلاقية بين سياسة تمكين العاملين بأبعادها المشتركة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة بأبعادها المختلفة في مصنع الأسمنت سيدي موسى، ترجع الفروق في مستوى تمكين العاملين في مصنع الأسمنت سيدي موسى إلى مستوى التوظيف، كما توجد فروق في مستوى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تعزي إلى إختلاف العمر والحصة الوظيفية تعزي إلى المتغيرات الثلاثة: المؤهل العلمي، ومدة الخبرة في مصنع الأسمنت سيدي موسى، وسنوات الخبرة في أماكن أخرى، لا توجد فروق في مستوى تمكين العاملين تعزي للعمر وكذلك فروق في مستوى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في مصنع الأسمنت

بسيدي موسى تعزي إلى مستوى الحصة الوظيفية في حالة عدم وجود فروق ناتجة عن النوع.

دراسة: (بريكي و زوكة، 2019)

بعنوان: أثر اليقظة الإستراتيجية في بناء الميزة التنافسية المستدامة

الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على أثر اليقظة الإستراتيجية في بناء ميزة تنافسية مستدامة في موبيليس أدرار وتمنراست، ولتحقيق الغرض من هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والطريقة التحليلية باستخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من العينة، تم توزيع الإستبانة حيث تم إعادة 35 إستبانة، البرنامج الإحصائي Spss لتحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون الخ، توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات أهمها وجود عامل إحصائي ذات تأثير كبير على المستوى المجرد (0.05) بين اليقظة الإستراتيجية والميزة التنافسية للإستدامة، والدليل على وجود علاقة بين اليقظة الإستراتيجية والميزة التنافسية المستدامة، في الجزء الأكبر من نتائج الدراسة يمكن أن تقترح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل وتسهيل تطبيق عملية اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات المختلفة من خلال تبني نظام موبيليس لليقظة للإستراتيجية لأنه يمثل إستدامة متطلبات الميزة التنافسية، يجب أن تشكل المؤسسة خلية يقظة إستراتيجية خاصة، مع تخصيص ميزانية لتسهيل عملية البحث ومراقبة المعلومات حول التغييرات التي تحدث في محيط المؤسسة.

دراسة: (عزون، 2019)

بعنوان: دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

يطرح مجال الأعمال الحديث العديد من التحديات للمؤسسات، ولعل أهم ما يميز هذا الأخير هو ذلك الإنفتاح الإقتصادي الكبير والمنافسة الشديدة، مما يزيد في حجم التهديدات والمخاطر التي تواجهها هذه المؤسسات، ومن هذا المنطلق، تبرز للوجود حتمية الإنتقال من طرق الإدارة والتسيير التقليدية إلى إعتقاد وتطبيق طرق الإدارة الحديثة التي بإمكانها مساعدة المؤسسات على إكتساب ميزة تنافسية مستدامة تُمكنها من التكيف بشكل سريع وبمرونة عالية مع تحديات هذا المناخ الإقتصادي الجديد، وقد تناولت هذه الدراسة موضوعا على درجة كبيرة من الأهمية وهو دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، حيث أجريت الدراسة على مجموعة مكونة من 11 مؤسسة إقتصادية بالجزائر من خلال إبراز دور كل من إلتزام الإدارة العليا، التركيز على الزبون، التحسين والتطوير المستمر، التعاون والمشاركة الجماعية، الوقاية من الأخطاء قبل وقوعها، وإتخاذ القرارات بناء على الحقائق في تحقيق الإستمرارية في كل من ميزة التكلفة المنخفضة وميزة التميز بها، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر واضح لإدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمؤسسات الإقتصادية محل الدراسة.

دراسة: (تزال و بن صمبا، 2018)

بعنوان: دور التحليل البيئي في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة دراسة حالة
مؤسسة موبيليس بولاية إدرار

تتناول هذه الدراسة دور التحليل البيئي في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة، وتشير الدراسة إلى تحديد التحليل البيئي بأنواعه الداخلية والخارجية، وتحقيق الميزة التنافسية في أبعادها من الجودة والمرونة والتكلفة والوقت في Mobilis وتصميم إستبيان الدراسة للتحقق من الأطر النظرية للمتغير المستقل وعلاقته بالمتغير التابع

وهي ميزة تنافسية مستدامة، وتم إختيار الفرضيات بناءً على برنامج التحليل الإحصائي الذي أظهر عدة نتائج أهمها: "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحليل البيئي الداخلي والخارجي" وتعزيز الميزة التنافسية للطلاب" قسمت الدراسة إلى ثلاثة فصول، تناول الفصل الأول الإطار النظري للتحليل البيئي الداخلي، والفصل الثاني الأزمة البيئية الخارجية، والفصل الثالث دراسة حالة، وتوصي الدراسة بأهمية الدراسة الميدانية لمثل هذه الموضوعات.

دراسة: (محمود هـ،، 2020)

بعنوان: التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية)

تواجه المؤسسات التعليمية في الوقت الحاضر مجموعة من التحديات الكبيرة مثل التطور التكنولوجي إلى جانب التغيرات الإقتصادية والثقافية والإجتماعية التي تتميز بعدم الإستقرار والمنافسة المحلية والعالمية، فضلاً عن الضغوط المتنوعة لسوق العمل، بالإضافة إلى ذلك، أشارت العديد من الدراسات إلى أن واقع مؤسسات التعليم الجامعي يشير إلى عدم قدرتها على أداء أدوارها ومسؤولياتها الجديدة وبالتالي هناك حاجة لإكتشاف مناهج جديدة لتعزيز مكانة الجامعات.

يعتبر التعليم الريادي من أهم المناهج التي تساعد في تنمية قدرات المتعلمين بما يجعلهم مواطنين صالحين يساهمون في خدمة المجتمع، كما أنه يحقق ميزة تنافسية مستدامة حيث يقدم جانباً واسعاً من رواد الأعمال والمبتكرين في مختلف المجالات من خلال إعداد طلاب الجامعات لثقافة ريادة الأعمال القائمة على الإبتكار والإبداع والإنجاز.

وبالتالي يهدف البحث الحالي إلى تسليط الضوء على ما يلي: مفهوم وأهمية تعليم
ريادة الأعمال، ومبررات تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات، ووضع مقترح
لدور تعليم ريادة الأعمال في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات المصرية،
ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، منهج إدخال أبعاد تعليم
ريادة الأعمال وقدرته على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات المصرية.

المشكلة البحثية:

تمثل الموارد البشرية والمتمثلة في { التنمية البشرية } في المنظمة مورد من
أهم مواردها وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها، حيث لا يمكن تحقيق أهداف
المنظمات والإقتصاد بدون المورد البشري التي يجب علي المنظمات أن تسعى
دائماً جاهدة للإهتمام بها والإستثمار في تنميتها مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة علي
تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وتساعدتها في مواجهة التغييرات والتحديات.

إذا كان رأس المال المادي الملموس تحكمه أسس ونظريات وتستنبطه سجلات
وإجراءات مالية ومحاسبية، ويعتمد تقييمه سنوياً معايير محددة فكيف هو الأمر
بالنسبة للتنمية البشرية الذي يتصف بأنه غير ملموس، مما جعل من الصعب
تطبيق النظريات المالية والمحاسبية عليه وصعوبه قياسه فعلياً.

عند إستقراء واقع التنافسية العالمية في مجال التعليم وخاصة التعليم العالي،
يُلاحظ ضعف حضور مؤسسات التعليم العالي المصرية في العديد من التصنيفات
العالمية للجامعات، وعلى سبيل المثال لا الحصر، فلم تقع في تصنيف جامعه
شنغهاي العالمي للجامعات لعام 2021 (Shanghai Ranking Academic)
(Ranking of World Universities) من الجامعات المصرية إلا جامعة
القاهرة، من تلك الجامعات ال (500) الأولى في العالم، في الوقت الذي يتزايد

فيه الحضور كماً ونوعاً لعدة دول أخرى من المنطقة العربية، منها علي سبيل المثال لا الحصر، جامعته الملك عبد العزيز، وجامعة الملك سعود، ضمن ال (150) جامعة الأولى في العالم، الأمر الذي يثير أسئلة كثيرة من المشكلات التي تعوق تقدم الجامعات المصرية في التصنيفات العالمية لتحقيق ميزتها التنافسية التي تساعدها علي تحقيقها موقعاً متميزاً بين الجامعات العالمية (http://alamarabi.com، 2021).

أنه وفي ضوء في إطار عملية التعليم والتنمية البشرية، جاءت هذه الدراسة لمحاولة إجابة التساؤل الآتي: " دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات التعليم العالي المصرية؟"

- ما مفهوم التعليم وما هو مفهوم التنمية البشرية في مجال التعليم، وما هي أساليب كفاءة وفعالية التنمية البشرية في مجال التعليم.
 - ما هي معايير قياس التنمية البشرية في مجال التعليم، وهل تتلائم مدخلات وعمليات التعليم في مؤسسات التعليم وخاصة التعليم العالي مع مقومات التنمية البشرية التي تؤهلها لتحقيق مخرجات تتسم بالتنافسية.
 - ما هي علاقة إكتساب المعرفة كعنصر من عناصر التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية؟
 - ما هي علاقة التدريب المستمر كعنصر من عناصر التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية ؟
- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق خمسة أهداف رئيسية وهي كالاتي:

1. إبراز مدي إهتمام المؤسسات التعليمية بعناصر التنمية البشرية.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

2. التعرف على الواقع الفعلي لتواجد متطلبات عملية نجاح التنمية البشرية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة.
3. محاوله تحديد مفهوم الميزة التنافسية المستدامة وأنواعها ومحاولة الكشف عن مصادر للميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات التعليمية.
4. تحديد العلاقة بين دور عناصر التنمية البشرية (إكتساب المعرفة - التعليم - التدريب المستمر) - لتحقيق ميزة تنافسية المستدامة.
5. إن الموضوع يعتبر حديث الساعه سواء فيما يتعلق بدور التعليم وبعنصر التنمية البشرية أو الميزة التنافسية المستدامة مع امكانيه وضع إطار مقترح لتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع دور التعليم أهميه متزايدة اليوم بإعتباره من العمليات التي تساعد علي إكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفيه والتنظيميه للأفراد، وتبرز أهمية التنمية البشرية في كونها تمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوه ومصدراً لتوريد الثروة لتحقيق ميزة تنافسية المستدامة، التعليم هو سلاح الأمم للتقدم والتطور والإرتقاء، فما من أمه أهملت التعليم إلا وتراجعت وتخلفت فإن العلم هو سر التقدم.

للدراسة أهمية عملية لكونها تتناول موضوع حيوي، وهو دور التعليم والتنمية البشرية بالمؤسسات التعليمية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمنظمات والمؤسسات التعليمية.

فروض الدراسة:

وبالرجوع إلى الأدبيات وتحديد مشكلة الدراسة، تنطلق الدراسة من الفرض الرئيس التالي:

الفرض الرئيس: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

وينبثق من هذا الفرض الفروض الثلاثة التالية:

الفرض الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

الفرض الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

الفرض الثالث: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

حدود الدراسة:

حد الموضوع: إقتصرت الدراسة الميدانية على دراسة دور التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية.

الحد البشري: وذلك من خلال إستطلاع الرأي لعينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد - معيد - ومديري الوحدات الأكاديمية والإدارية).

الحد المؤسسي: تم تطبيق الدراسة علي كلية التجارة جامعة الزقازيق.

الحد الزمني: العام الدراسي 2022-2023.

منهجية وأداة الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق أهدافها من خلال الإلمام بجميع جوانب الموضوع، وذلك بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي عند تناول المفاهيم الأساسية، بالإضافة إلى المنهج الإحصائي في التعامل مع المعطيات الإحصائية، أما أدوات البحث المستخدمة فهي إستمارة إستقصاء أعدت خصيصاً لهذا البحث وتم عرضها على ثلاثة أساتذة متخصصين وتم الأخذ بملاحظاتهم.

الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول: التنمية البشرية:

مفهوم التنمية البشرية:

يحتاج الإنسان في تفاعله مع المحيطين به إلى تنمية قدراته بإستمرار، بما يُمكنه من القيام بنشاطه وعمله على كافة الأصعدة، فالتنمية البشريّة هي تنمية وتطوير قدرات الإنسان وإمكانيّاته بشكل دائم ومستمر، وذلك بما يُمكنه من ممارسة نشاطه المعتاد، وبإعتباره أداة وغاية للتنمية، وللتنمية البشريّة أسس فكريّة تنطلق منها، وشروط ومعايير محددة، ولها آثار تترتب عليها.

والتنمية البشريّة هي عملية تتضمن توسعة خيارات الناس، ويتم تحقيق توسعة خيارات الناس عن طريق توسعة القدرات البشريّة على كافة مستويات التنمية، فإن القدرات الأساسية الثلاث للتنمية البشريّة هي أن يحيا الناس حياة مديدة وصحية وأن يحظوا بالمعرفة وأن يتمتعوا بمستوى لائق من المعيشة، وإذا لم يتم تحقيق هذه القدرات الثلاث فإن العديد من الخيارات لن تكون ببساطة متاحة وستبقى العديد من

الفرص متعذر الوصول إليها، إلا أن مجال التنمية البشرية يذهب لأبعد من ذلك، فمجالات الخيار الرئيسية والتي تحظى بتقدير عال من قبل الناس، والتي تتراوح بين الفرص السياسية والإقتصادية والإجتماعية وأن يكون المرء مبدعاً ومنتجاً وصولاً إلى التمتع بإحترام الذات والتمكين والتمتع بإحساس الإلتزام لمجتمع ما (شريف و رحيم، 2022).

الأسس الفكرية للتنمية البشرية:

ينطلق مفهوم التنمية البشرية من نظرية التطور الإجتماعي، حيث أن الإنسان هو العنصر المهم في هذا التطور من جانب، ومن جانب آخر لا بدّ من موازنة ومتابعة العلاقة بين العوامل المادية في الحياة والعوامل الروحية وما بينهما من تأثير متبادل، ومثال العوامل المادية أو الحاجات المادية: اكتساب الإنسان خبرات مهنية محددة تعينه على تنمية حاجاته المادية، ومثال العوامل الروحية: حاجة الإنسان للمثل العليا والقيم الرفيعة والمبادئ الراسخة والإعتقاد الديني الصحيح، فالإنسان مادة ومن ضمن رسالته في الحياة تلبية حاجاته المادية مع الحفاظ على القيم الروحية (كركب و بن الحبيب، 2022).

شروط التنمية البشرية:

وتتلخص شروط التنمية البشرية في (صقر و حجازي، 2022):

شروط إدارية: تتعلق بالمهارات الإدارية والفنية، وإعتماد نهج التخطيط الجيد، المبني على أصوله السليمة.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

شروط تكنولوجية: كالتنمية فيما يتعلّق باستخدام منجزات العصر وتقنياته المختلفة:
كالحاسوب والإنترنت، وشبكات التواصل المختلفة.

شروط سكانية: تتمحور حول الإستعمال الأمثل للموارد البشرية المتعددة، وإرتفاع
مستوى المعيشة، وآلية تطوير الإنسان لنفسه لمواجهة صعوبات الحياة المختلفة.

شروط إجتماعية: تركز على تعزيز ثقافة العمل والإنجاز البشري فيه، ومرونة
البنية الإجتماعية، وتحقيق المساواة الإجتماعية، وتحقيق قدر من التواصل الإيجابي
بين الناس.

شروط سياسية: تقوم على تعزيز الشورى وتفعيل الديمقراطية، وحرية الرأي
والتعبير، وتداول السلطة وعدم إحتكارها.

شروط صحية: تتعلق بالإرتفاع بمستوى الرعاية الصحية.

فوائد التنمية البشرية:

في تطوير الفرد والعنصر البشري وزيادة قدراته ومهاراته، وذلك لأن الإنسان
أهم ثروات الكون بغية الإرتقاء بالفكر الإنساني، وتطوير العناصر الإيجابية في
عقلية الفرد وشخصيته، حتي يكون قادرا علي التخلص من العناصر السلبية،
والعقبات التي تواجهه حتي يحقق الرفاهية في حياته ويعيش مستقبلاً مشرقاً.

بناء فرد قوي قادر علي مواجهة المجتمع وتغييراته المختلفة بتطوير قدرات
التفكير الإيجابي لديه والوصول الي التفكير الأعمق، وإستبعاد التفكير السطحي،
وبذلك يتم فتح آفاق للتعامل مع المشكلات والأزمات.

تعزيز الدافع الداخلي للفرد للعمل والإنتاج الفعال، ومن فهم ذاته وقدراته وتطور شخصية الفرد وتعمل علي نموها وتزيد الثقة بالنفس بين الأفراد وتزيد من مهارات التواصل مع الآخرين وتعمل علي ضبط النفس والإنفعالات والصبر والسيطرة علي الغضب، وبذلك تمكن الفرد من فهم الإمكانيات المتاحة حوله، والإستغلال الأمثل للموارد الطبيعية، وتزيد من تكيف الفرد مع نفسه والبيئة المحيطة به.

تطور تنمية المجتمع الشاملة في كافة المجالات والمنظمات الحكومية والأهلية تزيد من التنمية المستدامة وتزيد من تعاون وتبادل الأدوار بين الفرد والجماعة، وبذلك تزيد التفاعل والمشاركة في المجتمع وتزيد من عجلة الإنتاج والإقتصاد والرفاهية مما يؤدي إلى الرقي بحياة الفرد والمجتمع والقضاء علي الفقر والبطالة وتحقق العدالة والمساواة للجميع (السعيد، 2021).

المحور الثاني: إكتساب المعرفة

إن إكتساب المعرفة هي عملية مستمرة ليس لها بداية محددة أو نهاية محددة، وتتشكل من مجموعة من العمليات التي تُعد المفتاح الذي يؤدي إلى فهم إدارة المعرفة وكيفية تنفيذها داخل المنظمات، ويُقصد بعمليات إدارة المعرفة أنها تلك الوسائل التي يتم من خلالها إضافة القيمة للمعرفة الخام المتمثلة في المدخلات، وذلك بهدف خلق وإبداع معرفة جديدة معالجة تتمثل في المخرجات، وهذا لن يتحقق إلا من خلال مجموعة من العمليات هي كالتالي:

تشخيص المعرفة:

يُعد تشخيص المعرفة من الأمور الهامة لإدارة المعرفة، فعلى ضوء التشخيص يتم وضع السياسات وبرامج العمليات الأخرى لأنه من النتائج يتم تحديد المعرفة المتوافرة، ومن خلال مقارنتها بما هو مطلوب يتم تحديد الفجوة المعرفية، وعملية التشخيص أمر حتمي حيث تهدف إلى إكتشاف معرفة المنظمة، وتحديد الأشخاص

ومواقعهم داخل المنظمة، وتعد عملية التشخيص من أهم التحديات التي تواجه
منظمات الأعمال لأن نجاحها مرهون بدقة التشخيص للمعرفة المتوفرة (الزمطه،
2001).

إكتساب المعرفة:

تسعي المنظمة إلى إكتساب المعرفة عن طريق المصادر الداخلية كالمؤتمرات
والندوات والإتصالات والعملاء، وعن طريق المصادر الخارجية مثل الخبراء
والمستشارين والعاملين الجدد، وتعني الحصول على المعرفة وتطويرها وإبتكارها
وربطها بخبرات ومعارف العنصر البشري وكذلك إكتساب المعرفة الجديدة من خلال
الأبحاث والتطوير والتعلم والتفكير والتفاعل الإجتماعي الذي يساعد الأفراد على
التشارك في المعرفة الضمنية لأن كفاءة إكتساب المعرفة تتوقف على قدرة المنظمة
على التعلم وإتاحة الإتصالات واللقاءات الجماعية بين حاملي المعرفة (الشريف،
2016).

توليد المعرفة:

ويشير ذلك إلى قدرة الأفراد داخل المنظمة على فهم المعرفة وهضمها جيداً
تمهيداً لإعادة تركيبها وإيجاد معارف جديدة، فتوليد المعرفة يعني عملية إبداع
المعرفة، ويتم ذلك من خلال المشاركة بين فرق العمل بهدف توليد رأس مال معرفي
جديد من شأنه أن يُسهم في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسات وزيادة قدرتها
على تحقيق التفوق والإنجاز من خلال تطوير مهارات العاملين، الأمر الذي يعزز
ضرورة فهم أن المعرفة والإبداع عملية مزدوجة ذات إتجاهين فالمعرفة مصدر
للإبداع وعندما يتحقق يصبح بدوره مصدر للمعرفة الجديدة (طرطار، 13-14
ديسمبر 2011).

تخزين المعرفة:

أصبحت عملية تخزين المعرفة والإحتفاظ بها هامة جداً خاصة في المنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل، والتي تعتمد على التوظيف والإستخدام بصيغة العقود المؤقتة والإستشارية لتوليد المعرفة، لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الصريحة فتبقى مخزونة وموثقة في قواعدها، كالذاكرة التنظيمية التي تحتوى على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما في ذلك الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الإلكترونية والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم الخبيرة، والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموقعة، ويعد التوثيق في الذاكرة التنظيمية طريقة ملائمة للمحافظة على المعرفة الظاهرة أو المعرفة الضمنية فيتم الإحتفاظ بها وخبزنها عن طريق التدريب والحوار (عجلان، 2008).

توزيع المعرفة:

تعد عملية توزيع المعرفة الخطوة الأولى في إستخدام المعرفة، ويقصد بها تداول المعرفة المناسبة ونقلها إلى الأفراد المناسبين الذين يحتاجون إليها في الوقت المناسب وبتكلفة مناسبة وذلك بهدف القيام بمهام جوهرية، وتعنى تبادل الأفكار والمعارف والخبرات والمهارات بين الأفراد عن طريق إتصالهم ببعض البعض، فالمعرفة تنمو عندما يتم تقاسمها وإستخدامها (Dalkir، 2005).

تطبيق المعرفة:

إن الهدف من إدارة المعرفة هو العمل على تطبيقها في المنظمة وهى أهم عملياتها من أجل إنتاج معارف جديدة وإستخدامها في الوقت المناسب قبل أن تفقد فرصة إستثمارها، وقد وفرت التكنولوجيا الحديثة وسائل وأساليب لتطبيق المعرفة بما

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

يسمح بالتعلم الفردي والجماعي بما يؤدي إلى الابتكار، وقد إستخدمت عدة أساليب لتطبيق المعرفة منها الفرق المتعددة الخبرات الداخلية، ومبادرات العمل، والتدريب من قبل الخبراء والإستشاريين (بوشندوقه، 2013).

عملية تخطيط المعرفة:

تتعلق برسم الخطط المختلفة ذات الإرتباط بإدارة المعرفة، ودعم أهداف إدارة المعرفة والأنشطة الفردية والمنظمية، والسعي الى توفير القدرات والإمكانات اللازمة لسير الأعمال بكفاءة وفاعلية، وتوفير الطواقم الخبيرة المتخصصة، وتحديد التسهيلات التكنولوجية اللازمة.

عملية نشر المعرفة:

عرفت الجمعية الأمريكية لعلم المعلومات نشر المعرفة بتعريفها الواسع بأنها تشمل العمليات الضرورية لإيصال المعلومات إلى مستخدميها، ومصطلح نشر المعرفة هو مرادف لمصطلح نقل المعرفة، وأن عملية نقل المعرفة هي الخطوة الأولى في عملية التشارك في المعرفة، وتعني عملية نقل المعرفة إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة (العمرى، 2009).

عملية تنظيم المعرفة:

يقصد تلك العمليات التي تهدف إلى تصنيف وفهرسة المعرفة، وتتسلم المنظمات يومياً كميات كبيرة جداً من البيانات والمعلومات تحتاج إلى تجميعها وتصنيفها وتفسيرها ونشرها بفاعلية، وهذه تأتي بأشكال متنوعة، ويجب إنقائها ودعم هذه العملية بإجراءات راسخة من التحقيق والتحرير والإصدار، ويجب تنظيم

البيانات والمعلومات المختارة في مجموعات مرتبة تسمى بخرائط المعرفة والتي تساعد في تصنيف البيانات والمعلومات (نجم، 2005).

عملية إسترجاع المعرفة:

يشير إسترجاع المعرفة إلى تلك العمليات التي تهدف إلى البحث والوصول إلى المعرفة بكل يسر وسهولة وبأقصر وقت بقصد إستعادتها وتطبيقها في حل مشكلات العمل وإستخدامها في تغيير أو تحسين عمليات الأعمال، وتتحقق عملية الإسترجاع عبر أساليب مختلفة مثل إستخدام الذكاء الإصتاعي والتحليل الإحصائي (41، 2005).

تقاسم وتشارك المعرفة:

يشير تقاسم وتشارك المعرفة الى تلك العملية التي يجري من خلالها توصيل كل من المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة إلى الآخرين عن طريق الإتصالات، وتعني التحويل الفعال للمعرفة، أي أن بإستطاعة مستلم المعرفة أن يفهمها بشكل كاف ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجبها، والمشاركة بالمعرفة من الممكن أن تأخذ مكانها من خلال الأفراد والمجموعات على حد سواء والوحدات الإدارية داخل المنظمات (العمرى، 2009).

عملية تحديث وإدامة المعرفة :

تركز عملية تحديث وإدامة المعرفة على تنقيح المعرفة ونموها وتغذيتها، ويركز التنقيح على ما يجري على المعرفة لجعلها جاهزة للإستخدام، وأن المعرفة المجردة من القيمة تحتاج إلى إعادة إغنائها لتصبح قابلة للتطبيق في مجالات أخرى، كما

أن الإحتفاظ بالمعرفة مهم جداً لا سيما في المنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل.

عملية متابعة المعرفة والرقابة عليها:

تتعلق هذه العملية بالأنشطة ذات العلاقة بالسيطرة والرقابة على الجهود المرتبطة بإدارة المعرفة ودعم هذه الجهود وتوجيهها بالإتجاه الذي يعظم دور إدارة المعرفة وتأثيره في الأداء، وتتحدد أنشطة هذا المحور في ضوء رؤية المنظمة وأهدافها، وحتى تحقق المنظمة النجاح المطلوب فإنه ينبغي أن تتبنى مدخلاً شاملاً متكاملًا في إدارة المعرفة (فأرة، 26-28 نيسان 2004).

المحور الثالث: التعليم

مفهوم التعليم: هو مصطلح يطلق علي العملية التي تجعل الفرد يتعلم علماً محدداً أو صنعة معينة، وهو العملية التي يسعى المعلم من خلالها الي توجيه الطالب لتحقيق أهدافه التي يسعى إليها وينجز أعماله ومسئوليته (عطيه، 2013).

أنواع التعليم: تتعدد أنواع التعليم الذي يتلقاه المتعلم في مؤسسات التعليم المختلفة، ولكل نوع من أنواع التعليم منهج دراسي خاص به تبعا للأهداف المرجوه منه، كما تنوعت المؤسسات إعتقاداً علي نوع التعليم، أما الأنواع الشائعة فهي أربعة وهي كالاتي (عطيه، 2013):

- **التعليم الأكاديمي:** وهو التعليم الذي يهدف إلي إمتلاك المتلقي حرفة معينة، ويشبه إلي حد ما التعليم المهني إلا أنه أسهل ومدته تلقيه أقل.

- **التعليم المهني الفني:** وهو الذي يهدف إلي تاهيل الطلبة لممارسة مهنة معينة من متطلباتها أن يكون لديهم قدرات فنية ومهنية محددة، ومن أمثله ذلك التعليم الزراعي، والتعليم الصناعي.
- **التعليم الأكاديمي:** وهو الذي يحصل عليه المتعلمون في كاهه مراحلهم الدراسيه بما فيها مراحل التعليم العالي في المؤسسات التعليمية غير المهنية، وهو نوع التعليم الأكثر شيوعاً لأغلب المراحل التعليمية.
- **التعليم الشامل:** وهو الذي يضم التعليم الأكاديمي والمهني، فمثلا في التعليم المهني تتواجد دروس لها علاقه باللغه والتاريخ إلي جانب الصناعة والزراعه.

استراتيجيات التعليم وتصنيفها: أنه وعلي الرغم من أن المحاضره هي الطريقة الأكثر إستخداماً في التعليم العالي، إلا أن هناك دراسات كثيرة لتقييم فعاليتها وفائدتها بوصفها وسيله لتعزيز تعلم المتعلم، قد أثارت بعض التساؤلات حول مدى فاعليتها، وعلي أيه حال فان التعليم العالي يشهد تحولاً من التركيز علي إكتشاف المعرفه فقط إلي التركيز علي إكتساب المهارات والقيم والإتجاهات التي تساعد المتعلم في حياته التعليمية والمهنية، وهذا يتطلب تحولاً في طرق وإستراتيجيات التعليم المستخدمة، وفيما يلي أهم أنواع إستراتيجيات التعليم (الادارة المركزيه للتخطيط والجوده ، والادارة العامه للتخطيط والمشروعات، 2020 / 2019):

- إستراتيجيه الإلقاء { المحاضرة } :هي من أقدم إستراتيجيات التعليم وأكثر الطرق شيوعاً حتي الآن، وهي عباره عن قيام عضو هيئه التدريس بتقديم

المعلومات والمعارف وتقديم الحقائق والمعلومات المرتبطة بالموضوع المطروح .

- إستراتيجيه المناقشة: وفيها يحدد عضو هيئه التدريس الموضوع الذي يهتم المتعلم وعناصر الموضوع، وإعداد مجموعة من الأسئلة المرتبة والتي تعطي إجابات كافية عن كل عنصر من عناصر الموضوع، وتعد المناقشة وسيله من وسائل تعميق الفهم للمادة المدروسة.
- إستراتيجيه حل المشكلات: تمثل عمليات وأنشطه حل المشكلات إحدى الإستراتيجيات الأساسيه فى الأنشطة المتمركزه حول المتعلمين والتي تعتمد على تفعيل أداء المتعلم من خلال تنشيط بيئه المعرفة، وإسترجاع الخبرات السابقه لبناء معارف وإكتساب مفاهيم جديدة.
- إستراتيجيه التعلم القائم على المشروعات: المشروع هو أى عمل ميدانى يقوم به المتعلم ويتسم بالناحيه العمليه التطبيقية، وفيه يكلف المتعلم بالقيام بالعمل فى صوره مشروع يضم عدداً من أوجه النشاط، ويستخدم المتعلم الكتب والبحث عن المعلومات.
- إستراتيجيه التعليم التعاوني: يتحقق التعلم التعاوني من خلال تقسيم متعلمي الفصل الي مجموعات صغيرة، تضم مستويات معرفية مختلفة وتعطي كل مجموعه مهمة تعليمية واحدة ويعمل كل عضو وفق الدور الذى تكلف به.
- إستراتيجيه العصف الذهني: أسلوب تعليمي وتربوي يقوم على حرية التفكير ويعتمد هذا الأسلوب على إطلاق حرية التفكير والتركيز على توليد أكبر قدر من الأفكار.

- إستراتيجيه التعليم بالإكتشاف: يمثل الإكتشاف عملية تتطلب من الفرد إعادة تنظيم المعلومات المخزونة لديه وتكييفها بشكل يمكنه من رؤيه علاقات جديدة لم تكن معروفه لديه من قبل.
- إستراتيجيه التعليم الإلكتروني: يتسم العصر الحالي بالتوسع في جميع المجالات المختلفة ويصبح دور التربية هو تنميه المتعلم / المتعلمه في الجانب المعرفي والمهاري.

المحور الرابع: التدريب المستمر

يعتبر التدريب فى عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات الإدارة نظراً لما له من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية، وقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة كأحد السبل لتكوين جهاز إدارى كفؤ، ويُنظر إلى النشاط التدريبي فى المنظمات الرائدة على أنه نشاط مؤثر بشكل كبير فى نجاحها ومحدد لمدى إستمرارها فى الريادة، ومن ثم يجب الإهتمام به والربط بينه وبين إستراتيجيات وخطط وأهداف المنظمة، وتبرز أهمية التدريب بالنسبة لمنظمات التعليم العالى فى أنه الأداة التى إذا أحسن إستثمارها وتوظيفها تمكنت المنظمة من تحقيق أهدافها فهو يساعد على التنمية البشرية وبالتالي زيادة التنافسية ويساهم فى خلق الإتجاهات الإيجابية نحو العمل لدى العاملين والمنظمة، كما يؤدى التدريب إلى ترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس قياده، فهو يساعد فى تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفه فى البيئه التعليميه، يساعد العاملين فى حل مشكلات العمل، ويعمل على تطوير وتنمية الدافعيه نحو الأداء وخلق فرص للنمو والتطور لدى العاملين (إبراهيم عبد المجيد لوقا، 2007).

ويمثل التدريب متطلباً مهماً لقوة المنظمة، والسبب فى ذلك يرجع إلى تزايد رغبة العاملين فى تنمية المهارات حيث يتيح لهم التدريب القدرة على إستخدام سلطاتهم

الجديدة بشكل أكثر فاعلية، والأخذ بفلسفة التعليم واكتساب المعرفة، وتوفير برامج تدريب تُزود العاملين بمهارات التشخيص والتحليل وإتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتنمية إدراك العاملين بمتغيرات البيئة الخارجية والداخلية (أحمد، 2015).

المحور الخامس: الميزة التنافسية المستدامة

مفهوم الميزة التنافسية:

يعرفها (السلمي، 2001): بأنها المهارة أو التقنية أو المورد الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها وإختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الإختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق علي ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون.

وتشير (مسعود، 2015) : أن الميزة التنافسية يختلف تعريفها حسب المجال إذ يمكن تعريفها بتنافسية الدولة أو تنافسية القطاع، وتقسم تنافسية المؤسسة وذلك كما يلي:

- التنافسية علي مستوى الدولة: وهي مجموعة المؤسسات والسياسات والعوامل التي تهدف الي تحديد مستوى الإنتاجية لبلد ما، ومن ثم تحديد مستوى مستدام من الإزدهار والإستقرار الإقتصادي مع تحقيق مستويات مرتفعة من الدخل للمواطنين.
- التنافسية على مستوى القطاع: وهي قدرة مؤسسات قطاع معين في دولة ما على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق الدولية دون الإعتماد علي الدعم والحماية الحكومية.

-
-
- التنافسية علي مستوى المؤسسة: وهي قدرة المؤسسة علي تصميم وإنتاج وتسويق منتجات متفرقة مقارنة بما يقدمه منافسوها، حيث يرجع ذلك التفوق الي عدة عوامل مثل السعر، والجودة، والتقدم التقني وغيرها.
- مصادر الميزة التنافسيه:** وتتمثل أهم مصادر الميزة التنافسيه فيما يلي (Cheng، 2011):
- التكنولوجيا والإبتكار من أجل ميزة تنافسية: مصطلح له جانب تجاري ويتضمن كلاً من المنتج / الخدمه العمليه، وبرغم أهميته لا يعرف الكثير عن كيفية تحرك الإبتكار التكنولوجي في المؤسسات المختلفه وأن الأكثر ابتكاراً تشارك في بحث مستمر عن افضل المنتجات والخدمات ويحاولون بإستمرار ترقية قدراتهم الداخليه وغيرها من الموارد.
- الموارد البشرية لميزة تنافسية: مصطلح يُستخدم لوصف الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المؤسسة، فالمصادر التقليديه للميزة التنافسيه مثل الموارد الماليه والتكنولوجية والطبيعية هي أقل أهميه للميزة التنافسيه خاصه في المقارنة إلى هيكل إجتماعي معقد.
- الهيكل التنظيمي للميزة التنافسية: المؤسسة هي البديل عن الكيانات المجمعة، ويمكن هيكلة المؤسسة بعدة طرق مختلفه إعتياداً علي أهدافها.
- إلا أنه ومن خلال ما سبق فإن الباحث يرى:** أنه تتحقق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية عندما تتميز المؤسسة عن نظيراتها بكيفية تساعد علي تحقيق الربحية المخططة والحفاظ علي حصتها السوقية، وبغض النظر عن نوع المؤسسة ونشاطها، فإنه يمكنها أن تمتلك ميزة تنافسية دائمة من خلال المزج المتناسق بين المهارات البشرية والأصول المادية.

المحور السادس: الجهود المبذولة للإرتقاء بالعنصر البشري في المنظمات،
وخاصة المنظمات التعليمية

أولاً: علاقة التعليم بالإستثمار في التنمية البشرية:

إن التعليم من أهم عوامل تراكم التنمية البشرية التي تساهم في النمو
الإقتصادي وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمة رأس المال المادي، لأن
العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

ولفك حاول Schultz، T.، W. تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتعزيز الزيادة في
الدخل، من خلال محاولته تحويل الإلتباه من مجرد الإهتمام بالمكونات المادية
للتنمية البشرية إلى الإهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي إصطلح عليها إسم
"التنمية البشرية" وقد أبح Schultz على ضرورة إعتبار نفقات التعليم والصحة
كنفقات إستثمارية (Schultz، 1961).

وقد إنتقد شولتز النظر إلى التعليم كإستهلاك بل وإقترح أن ينظر للتعليم
كإستثمار في البشر يؤدي إلى تراكم التنمية البشرية وإلى تقديم خدمات إنتاجية
للإقتصاد ككل، لأن التعليم يساهم في تحسن قدرات الأفراد وزيادة إنتاجيتهم، وبذلك
يكون "شولتز" قد وضع بشكل واضح أسس نظرية التنمية البشرية، وعلى عكس ما
كان سائداً من قبل حيث كانت تعتبره كنفقات إستهلاكية، كما أكد على دور التعليم
والتدريب في مكان العمل في زيادة إنتاجية الفرد، ومن ثم زيادة دخله والدخل
الوطني ككل.

وقد إنطلق الإقتصادي الأمريكي Schultz، G.، S. من أعمال Schultz،
W.، T. و Mincer لوضع نظرية الإستثمار في التنمية البشرية، ويردج Becker،
S.، G. ضمن الإستثمار في التنمية البشرية كل النشاطات التي يمكن أن تنمي

الموارد البشرية سواء كانت على شكل مداخل نقدية أو إشباع لرغبات بسيولوجية، ومن بين أنواع هذه الاستثمارات نذكر ما يلي (Becke، 1993):

- التعليم - التدريب في مكان العمل - الهجرة.
- البحث عن المعلومات حول الأسعار والمداخل - الصحة.

هذا ويمكننا القول إن نظرية التنمية البشرية حاولت تقديم تفسير لتوزيع المداخل في المجتمع بالإعتماد على الإستثمارات المبذولة في سبيل تراكم التنمية البشرية، كما حاولت أن تفسر ديناميكية النمو والتقدم على إعتبار أن الفرد ومن ورائه المجتمع ككل يستطيع أن يتطور وينمي معارفه وكفاءاته من خلال إستثماره في التنمية البشرية.

أهمية التنمية البشرية في دعم التنافسية:

يعتبر التنمية البشرية في العصر الذي نعيشه وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم وأساس عملية التنافسية الإقتصادية بإعتباره أساس الإبداع والإبتكار، ومن بين أهم ما يميز التنمية البشرية عن رأس المال المادي هو كون التنمية البشرية غير قابل للتقليد، يتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن. ويمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية (Becker، 2003، M. S.):

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، هي مفتاح التنمية الإقتصادية والإجتماعية.
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف إنتاجاته، والموارد البشري هو أساس الإبداع والإبتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية، ويُمكن المورد البشري من تنويع هيكل الإقتصاد الوطني لضمان عنصر الإستدامة في التنافسية الإقتصادية.

- يُمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط بإعتباره مصدراً متجدد وقابل للنفاد.

ويساهم أيضا المورد البشري في التنافسية من خلال:

- المشاركة في تحديد إحتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته، والمشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع وإستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.

- إسهامه في الخدمات الإجتماعية والتطوعية، المشاركة في البرامج التعليمية والتربوية مثل محو الأمية، ودورات التثقيف والتوعية... الخ.

- الإسهام في ترسيخ الحضارة والتراث الشعبي والوطني.

- توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وإنتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع.

وتتحدد الميزة التنافسية على أساس الإستثمار في التنمية البشرية فيما يلي (محمد، 2017):

1. العنصر البشري محدد أساسي للميزة التنافسية: كان الإعتقاد السائد إلى وقت قريب أن الثروات تتكون من الأصول الملموسة مثل الأراضي والمباني أو المعدات فقط ولم يفكر أحد في مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك

الثروات، ولكن وبدخول عصر المعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وأن الإهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمنظمة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي، وأصبح واضحاً أنه كما أن رأس المال يزداد عن طريق الإستثمار فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الإستثمار الإنساني (الدايم، 1987).

كما يعتبر العنصر البشري ممثلاً في الموارد البشرية أحد أهم العوامل المسؤولة عن إمتلاك المؤسسة للميزة التنافسية ونجاحها في إحتراق الأسواق العالمية، إن إهمال هذا العنصر وعدم تنمية وتحفيزه وتوفير بيئة العمل المؤثرة إيجابياً على روحه المعنوية من شأنه تحميل المؤسسة لخسائر مختلفة وفادحة، وبالتالي فإن فقدان الموارد البشرية أو ضعف أدائها بسبب عدم فاعلية طرق التسيير المعتمدة رغم كفاية الموارد المالية يعد سبباً رئيسياً في فشل إستراتيجيات وسياسات المؤسسة التنافسية، حيث أصبحت العقول الذكية المتمثلة في إجمالي المعرفة والمهارات والقدرات التي تمتلكها الموارد البشرية المؤهلة للإبداع والتحديد للجودة الشاملة هي المصدر الجديد للميزة التنافسية.

2. حتمية الإستثمار في الموارد البشرية: مع زيادة حدة المنافسة نتيجة لتحرير وعولمة الإقتصاد تظهر أهمية الإستثمار بشكل مستمر في الموارد البشرية بشكل يتحقق معه ترتيب إستخدام الموارد المتاحة مادية كانت أم بشرية وهو ما يؤدي حتماً إلى:

- زيادة قدرة الموارد البشرية على التخطيط الفعال وربطها بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة.

- زيادة فاعلية ونجاح إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، كما يؤدي إلى الإستغلال الجدي لمختلف القدرات والمهارات وإستثمارها في عملية الإبداع والتطوير وإدارة التغيير لرفع القدرة التنافسية للمؤسسة.
- وتتحقق الميزة التنافسية عندما تتميز المؤسسة عن نظيراتها بكيفية تساعد على تحقيق الربحية المخططة والحفاظ على حصتها السوقية، وبغض النظر عن نوع المؤسسة ونشاطها، فإنه يمكنها أن تمتلك ميزة تنافسية دائمة من خلال المزج المتناسق بين المهارات البشرية والأصول المادية.

الدراسة الميدانية

تتناول الدراسة الميدانية في ضوء ما تم الحصول عليه من بيانات مفردات عينة مجتمع البحث، ووفقاً لما تم استخدامه من أساليب إحصائية في تحليل هذه البيانات وإختبار فروض البحث.

1- نتائج تحليل آراء المبحوثين لمتغيرات البحث

أولاً: التحليل الوصفي

جدول أعداد ونسب مجتمع الدراسة

المسمى الوظيفي	العدد	%
استاذ	13	11.6%
استاذ مساعد	15	13.4%
مدرس	27	24.1%
مدرس مساعد	29	25.9%
معيد	19	17.0%
مديري الوحدات الاكاديمية	9	8.0%
الاجمالي	112	100.0%

من الجدول السابق يتضح أن النسبة الأكثر من فئة المدرس مساعد يليها فئة المدرس وهي النسبة التي تتوافق مع مجتمع الدراسة، ويتميز هذا المجتمع بقدراته المستقبلية في تقبل تكوين الكوادر وإستيعاب برامج التدريب.

جدول المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الإختلاف لمحاور الدراسة

المحاور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	درجة التشتت
التعليم	1.54	0.8060	52.3%	متوسط
التدريب المستمر	1.56	0.8349	53.5%	متوسط
إكتساب المعرفة	1.57	0.8811	56.1%	متوسط
التنمية البشرية	1.55	0.7983	51.5%	متوسط

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

يوضح الجدول السابق النتائج الإحصائية لمتوسطات درجات رأي أفراد المجتمع حول محاور الدراسة (التعليم - التدريب المستمر - إكتساب المعرفة)، والمحور التجميعي للمحاور الفرعية (التنمية البشرية)، - ومحور الميزة التنافسية المستدامة، وقد حصل المحور التعليم على أقل متوسط بمقدار (1.48)، إذ أن جميع الأسئلة معكوسة (منفية) مما يدل تأثير هذا المحور في التأثير على تحقيق الميزة التنافسية، يليه محور إكتساب المعرفة ثم محور التدريب المستمر، وكان المحور العام التنمية البشرية بمتوسط (1.57) وكلها تقع في الرفض التام للأسئلة المنفية.

وقد لوحظ أن معامل الإختلاف الذي توضحه درجة تشتت البيانات فجميعها حصلت على درجة تشتت متوسطة مما يعنى أن البيانات متجانسة، وكان أقل معامل إختلاف هو المحور التجميعي " التنمية البشرية ".

ثانياً: إختبارات الفروض

إختبار الفرض الأول القائل: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

		اختبار التعليم
Chi-Square(a)	194.250a	كا ²
df	9	درجات الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

إستخدم إختبار كا²، ومستوى المعنوية الجدولي $(\alpha) = 0.05$ ، فكان مستوى المعنوية المحسوب (p-value) = 0.007

بذلك يكون القرار: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

قوة واتجاه العلاقة:

يوضح الجدول التالي نتائج حساب معامل ارتباط سبيرمان بين المتغير X1 (التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية).

Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1.000	.386**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
y	Pearson Correlation	.386**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مما سبق يتضح أن هناك تأكيد على معنوية العلاقة بين المتغير X1 (التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية)، حيث قيمة مستوى المعنوية المحسوب يساوى 0.000، وأن هذه العلاقة طردية متوسطة، حيث إن قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوى 0.386.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

إختبار الفرض الثاني القائل: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

إختبار التدريب المستمر		
Chi-Square(a)	80.446a	كا2
Df	12	درجات الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

إستخدم إختبار كا²، ومستوى المعنوية الجدولي $(\alpha) = 0.05$ ، فكان مستوى المعنوية المحسوب (p-value) = 0.000
بذلك يكون القرار: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.
قوة وإتجاه العلاقة:

يوضح الجدول التالي نتائج حساب معامل ارتباط سبيرمان بين المتغير X2 (التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية).

Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1.000	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
y	Pearson Correlation	.730**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	112	112
---	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مما سبق يتضح أن هناك تأكيد على معنوية العلاقة بين المتغير X2 (التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية)، حيث قيمة مستوى المعنوية المحسوب يساوى 0.000، وأن هذه العلاقة طردية قوية، حيث إن قيمة معامل إرتباط بيرسون يساوى 0.730.

إختبار الفرض الثالث القائل: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق .

		إختبار إكتساب المعرفة
Chi-Square(a)	107.839a	كا ²
df	12	درجات الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

إستخدم إختبار كا²، ومستوى المعنوية الجدولي $(\alpha) = 0.05$ ، فكان مستوى المعنوية المحسوب $(p\text{-value}) = 0.000$ بذلك يكون القرار: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق .
قوة واتجاه العلاقة:

يوضح الجدول التالي نتائج حساب معامل ارتباط سبيرمان بين المتغير X3 (إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية).

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

Correlations

		X3	Y
X3	Pearson Correlation	1.000	.330**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
y	Pearson Correlation	.330**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مما سبق يتضح أن هناك تأكيد على معنوية العلاقة بين المتغير X3 (إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية)، حيث قيمة مستوى المعنوية المحسوب يساوى 0.000، وان هذه العلاقة طردية متوسطة، حيث إن قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوى 0.330.

إختبار الفرض الرئيس القائل: " يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

	all	اختبار بين التنمية البشرية
Chi-Square(a)	83.089a	كا
df	24	درجات الحرية
Asymp. Sig.	.000	القيمة الاحتمالية

إستخدم إختبار كا²، ومستوى المعنوية الجدولي $(\alpha) = 0.05$ ، فكان مستوى المعنوية المحسوب (p-value) = 0.004
بذلك يكون القرار: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.

قوة واتجاه العلاقة:

يوضح الجدول التالي نتائج حساب معامل ارتباط سبيرمان بين المتغير X (التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية).

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1.000	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
Y	Pearson Correlation	.557**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

مما سبق يتضح أن هناك تأكيد على معنوية العلاقة بين المتغير X (التنمية البشرية) والمتغير التابع Y (وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية)، حيث قيمة مستوى المعنوية المحسوب يساوى 0.000، وأن هذه العلاقة طردية متوسطة، حيث إن قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوى 0.557.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

- ✓ إن الإعداد النوعي للتنمية البشرية يعد أحد الرهونات التنموية في سياق التنافسية العالمية، فهي التي تمنح المجتمع قوته الإنتاجية، التي تساهم في الإنتاج الإقتصادي وفي المعلومات وفي المعرفة وفي مجالات الإبداع الأخرى لتحقيق التنافسية.
- ✓ إن التنمية البشرية هو أهم المكونات الفرعية لرأس المال الفكري، وهو يعد أساساً مهماً لمكونات رأس المال المعرفي والتنمية البشرية يتتعلق بالتفكير بصوره أساسيه وتركز علي المعرفة والمهارات التي يتمتع بها أفراد المنظمه.
- ✓ أن التعليم يعد إستثماراً يخلق التنمية البشرية المؤدي الي إرتفاع الدخل وزياده الثروة لتحقيق الميزه التنافسية.
- ✓ إن التعليم عامل من أهم عوامل تراكم التنمية البشرية التي تساهم في النمو الإقتصادي، وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمه رأس المال المادي.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسيه لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إكتساب المعرفة كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسيه لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق .

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المستمر كأحد عناصر التنمية البشرية وتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات التعليم العالي المصرية - كلية التجارة جامعة الزقازيق .
توصيات الدراسة:

- تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات لمنظمات التعليم العالي للتنمية البشرية:
- ✓ تحسين شروط التنمية البشرية وخاصة المؤسسات التعليمية، والعمل علي التركيز علي رأس المال الأخلاقي والتنمية البشرية وتحفيز المؤسسات علي إستغلال هذين المفهومين جنباً الي جنب مع رأس المال الفكري وتطوير رأس المال الإبداعي وذلك لتحقيق الميزة التنافسية.
 - ✓ أن الإنفاق علي التعليم يعتبر إستثماراً في تكوين وتراكم التنمية البشرية وتوليه كل الدول في العالم أهميه كبيرة، والحكومـه المصريه لم تدخر جهد في سبيل تكوين التنمية البشرية للنهوض بمسار التنميه الإقتصادية.
 - ✓ ولإكتساب المعرفة بالمجتمع الجامعي يلزمه متطلبات يجب توفيرها كهيكل تنظيمي مرن، ونشر الثقافة التنظيمية بها، وقيادة مؤمنة بأهمية إدارة المعرفة والالتزام إستراتيجي مستدام من الإدارة العليا بتطبيقها داخل الجامعات.
 - ✓ يجب أن تتضمن جهود المنظمات التعليمية توفير برامج تدريبية تعمل على التحفيز المهاري للعاملين، ليحقق تدريب العاملين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات للوصول لنتائج أفضل، لتحسين المستوى المعرفي لهم فى القدرة على التعامل مع المواقف المختلفة التي تواجههم

المراجع

- Brien, J.A.and G.M. O .(2011) .Marakas Management Information Systems .Irwin ،USA: Mc Graw–Hill.
- G. S. Becker) .M. S ,M. S. 2003 .(Human Capital. Chicago: , Managerialist and human capital explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective . Academy of Management Journal.
- G.S. Becke .(1993) .Human Capital : A Theoretical And Empirical analysis., With Special Reference to Education .Chicago: University Of Chicago.
- K. Dalkir .(2005) .Knowledge Management In Theory and Practic .ثHeinemann ،USA: Elservier Butterworth.
- Lestie A. . Weatherly .(2003) .Human Capital the Elusive Assetk Measuring and Managing Human Capital : .A Stratebic Imperative for HR" Society for Guman Resource Management.8 صفحة ،
- T.W. Schultz .(1961) .Investment In Human Capital (المجلدات American Economic Review. .(1) ,.51

Viraj Vijay & Mahadeokar Jadhav .(2019) .The Fourth Industrial Revolution (I4.0) in India: Challenges & Opportunities .Fostering Innovation, Integration and Inclusion Through Interdisciplinary Practices in Management , (الصفحات 105-109) ,India, : , International Journal of Trend in Scientific Research.

Wang Wen – Cheng .(2011) .Types of Competitive Advantage And Analysis .International Journal of Business and Management.102 – 101. الصفحات ،

World Economic Forum .(2017) .What does the Fourth Industrial Revolution mean for regional economic integration ?Switzerland.: World Economic Forum.

إبراهيم عبد المجيد لوقا. (2007). أثر التدريب على أداء المشروعات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة .

ابراهيم عبد الهادي محمد عبد اللطيف. (2020). اليات تحقيق التعلم الرقمي باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي للطلاب ذوي الاعاقه البصريه . المجله العربيه لعلوم الاعاقه والموهبه.

أحمد زياد غانم. (2010). أثر التدريب على أداء العاملين فى القطاع الخاص. رسالة دكتوراه غير منشورة،، جامعة النجاح الوطنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

احمد صالح ، سعد علي العتري. (2005). إدارة رأس المال الفكري في منظمات
الاعمال . عمان ، الاردن: دار اليازوري العلمي للطبع والنشر.

احمد طرطار. (13-14 ديسمبر 2011). أثر تطبيق إدارة المعرفة علي وظيفه
الابداع في منظمات الاعمال. ملتي دولي حول رأس المال الفكري في
منظمات الاعمال العربيه في الاقتصاديات الحديثه (صفحة 49). لجزائر:
جامعه الشلف.

إخلاص عبد الهادي عودة الذويب. (2019). دور التعليم الالكتروني في تطوير
الاداء المهني والتحصيلي لمادة الرياضيات . المجله العربيه للنشر العلمي
(AJSP).

اسماء عبد الفتاح نصر عبد الحميد. (ابريل, 2021). متطلبات تحقيق التحول
الرقمي بجامعة الازهر لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية
التربية جامعة الازهر، الصفحات 129-173.

الادارة المركزيه للتخطيط والجودة ، والادارة العامه للتخطيط والمشروعات. (2019
/ 2020). خطه وموازنه برامج وزارة التربيه والتعليم والتعليم الفني.
جمهوريه مصر العربيه: الادارة المركزيه للتخطيط والجودة ، والادارة العامه
للتخطيط والمشروعات.

السيد فراج السعيد. (2021). دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في
المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.

السيد فراج السعيد محمد صقر، و رشدي فتحي محمود حسن حجازي. (ابريل، 2022). تقويم منهج قياس دليل التنمية البشرية بالتطبيق على مصر. المجلة العلمية للبحوث التجارية.

الهلالى الشربينى الهلالى. (2019). الثورة الصناعية الرابعة والتعليم الذكى. المجلة الدولية للتعليم بالإنترنت، 1 - 4.

الهلالى الشربينى الهلالى. (ديسمبر 2019). الثورة الصناعية الرابعة والتعليم الذكى. المجلة الزولية للتعليم بالانترنت، الصفحات 4-5.

امال سيد مسعود. (2015). ملامح استراتيجيه لتحقيق الميزة التنافسيه للمدارس الحكوميه بالتعليم العام في مصر. مجله كليه التربيه، الصفحات 22-23.

اماني عبد العظيم مرزوق. (2018). متطلبات تحقيق الميزة التنافسيه لجامعه المنصورة في ضوء بعض الخبرات العالميه. كليه التربيه، جامعه المنصورة. جامعه المنصورة.

امينه بنت راشد الراسبيه. (2021). أليات تطوير التعليم والتعلم في سلطنه عمان وفق متطلبات الثورة الصناعيه الرابعه . مجله الاندلس للعلوم الانسانيه والاجتماعيه.

انسرين محمد عبد العني السيد. (اكتوبر، 2019). مستقبل التعليم العالي في مصر فى ضوء تحديات الثورة الصناعيه الرابعه. مجلة جامعة القاهرة كلية الدراسات العليا للتربية، الصفحات 1-96.

بتول عبد العزيز السعدون. (نوفمبر, 2019). واقع العلاقة بين الثورة الصناعية
الرابعة ومخرجات التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات
العامة. مجلة كلية التربية جامعة اسيوط، الصفحات 312-322.

بن زعتر عماريه، امينه مدني. (2016). دور التغيير في تحسين القدرة التنافسيه -
دراسه حاله. كلية العلوم الاقصاديه والتسيير والعلوم التجارويه، جامعه أبي
بلقايد، تلمسان. الجزائر: كلية العلوم الاقصاديه والتسيير والعلوم التجارويه،
جامعه أبي بلقايد، تلمسان.

جمال رجب محمد عبد الحسيب. (2021). اتجاهات طلاب كليتي التربيه جامعه
الازهر بأسيوط نحو التعلم الرقمي ومعوقات تطبيقه من وجهه نظرهم .
مجله البحث في التربيه وعلم النفس .

جميلة بريكي، و فتحية زوكة. (2019). أثر اليقظة الإستراتيجية في بناء الميزة
التنافسية المستدامة. كلية العلوم الاقصاديه والتجارويه وعلوم التسيير، قسم
علوم التسيير. الجزائر: جامعه أحمد دراية أدرار .

حسين حسن عجلان. (2008). استراتيجيات الادارة المعرفيه في منظمات
الاعمال،. عمان، الاردن: دار اثراء للنشر والتوزيع.

خالد عبد الطيف محمد عمران. (مايو, 2021). ثورة المناهج التعليمية لواجهة
الثورة الصناعية الرابعو رؤى مستقبلية. المجلة التربويه كلية التربية جامعه
سوهاج، الصفحات 1-18.

رشدى محمد أحمد. (2015). تأثير تمكين العاملين على بناء ثقافة المنظمات المتعلمة فى منظمات قطاع الأعمال العام دراسة تطبيقية على شركة المعمورة للتعمير والتنمية السياحية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

سارة عبدالمولى المتولى ابراهيم. (يناير، 2020). تطوير الجامعات المصرية لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة العلوم التربوية جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، الصفحات 417-499.

شتوح محمد. (2017). مساهمه رأس المال البشري في خلق الميزه التنافسيه في منظمات الاعمال - دراسات اقتصاديه. مجله الحقوق والعلوم الانسانيه، صفحه 151.

شيماء علي عباس علي. (أغسطس، 2020). تفعيل مبادئ الحكومة بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة . المجلو التربوية جامعة سوهاج، الصفحات 499-532.

صبري محمد خليل خيرى. (2019). التعليم العالي المشاكل والحلول. الخرطوم: قسم الفلسفة - كلية الاداب- جامعة الخرطوم.

طلال بن عبد الله حسين الشريف. (2016). واقع تطبيق إدارة المعرفة في ضوء التحولات المعاصره في الجامعات السعويه من وجه نظر القيادات الاكاديميه مع اقتراح تصور لتطبيقها علي جامعات (الملك عبد العزيز - أم القرى - الطائف - الباحة)، دراسته تطبيقيه. مجله كليه التربيه، صفحه 149.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

عادل زايد. (2013). الاداء التنظيمي المتميز: الطريق إلى منظمة المستقبل.
بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الادارية.

عامر الكبيسي، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة،
2005، ص. 41. (2005). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. القاهرة:
المكتب الجامعي الحديث.

عائشة تزلت، و فتحية بن صمبا. (2018). دور التحليل البيئي في تعزيز الميزة
التنافسية المستدامة دراسة حالة مؤسسة موبيليس بولاية ادرار , جامعة أحمد
دراية أدرار 201. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم
علوم التسيير . الجزائر: جامعة أحمد دراية أدرار .

عبد الستار العلي قنديلجي ، غسان عامر العمري. (2009). المدخل الي إدارة
المعرفة.

عبد الستار العلي قنديلجي، غسان عامر العمري. (2009). المدخل الي إدارة
المعرفة.

عبد العني مولودي. (2019). تمكين العاملين و دوره في تحقيق الميزة التنافسية
المستدامة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم
التسيير. الجزائر: جامعة أحمد دراية أدرار .

عبد الله عبد الدايم. (1987). تنمية الموارد البشرية : بحوث ومناقشات ندوه تنميه
الموارد البشريه في الوطن العربي. لكويت، لكويت: دار الرازي للنشر .

عرفان رشيد شريف، و أرسلان عبد الله رحيم. (2022). التنمية البشرية مفهومها ودلالاتها. Journal of University of Garmian.

علي السلمي. (2001). خواطر في الادارة المعاصرة. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.

عيسى كركب، و طه بن الحبيب. (2022). محددات التنمية البشرية في الجزائر للفترة 1990-1999. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، الصفحات 11-28.

فاروف عزون. (2019). دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة : دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية . كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. الجزائر: جامعة فرحات عباس سطيف.

محرم صالح الحداد. (يناير، 2021). الثورة الصناعية الرابعة (النكاء الاصطناعي- التحول الرقمي) نظريات وفرص الاستجواز على القوة الرقمية الحديثة. سلسلة اوراق السياسات في التخطيط والتنمية، صفحة 3.

محسن علي عطيه. (2013). المناهج الحديثه وطرائق التدريس. عمان، الاردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

محمد دهان. (2010). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري : مقاربه نظريه ودراسه تقييميه لحاله الجزائر . رساله دكتوراه غير منشوره، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعه منتوري، قسنطينه ، الجزائر .

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

محمود فوزي احمد ، عماد نعم عبد الحكيم. (2018). تعزيز تنافسيه التعليم العالي
المصري مدخلا لتطوير واقع مؤسساته في تصنيفات نخبه الجامعات
العالمية. المجله التربويه.

مروة محمود إبراهيم الخولاني. (يوليو، 2021). تفعيل الرقمنة الذكية بالجامعات
المصرية في ضوء الثورة الصناعية. المجلة التربوية جامعة سوهاج - كلية
التربية، الصفحات 1409-1498.

مسعداوي يوسف. (2017). الاستثمار في التعليم وأثره علي تنميته رأس المال
البشري : حالة الجزائر . ، المؤتمر العلمي الثالث لعلوم المعلومات ()
اقتصاد المعرفة والتنميته الشامله للمجتمعات الفرص والتحديات) . البلية ،
الجزائر: جامعه لونيبي علي ، البلية ، الجزائر .

مصطفى احمد امين. (2018). التحول الرقمي في الجامعات المصريه كمتطلبات
لتحقيق مجتمع المعرفة، ، 2018. ماجيستير فير منشور، كلية التربية
جامعه دمنهور، دمنهور .

مني جاسم الزايد. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري : نموذج مقترح ، ا ،
، لمؤتمر الثاني لمعاهد الادارة العامه والتنميته الاداريه في دول مجلي
التعاون لدول الخليج العربيه. البحرين: معهد الادارة العامه.

مهدي محمد القصاص. (2008). تأليف المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة
(المحرر)، استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية.
مصر: جامعة جنوب الوادي.

مهدي محمد القصاص. (2008). بيئه استثمار رأس المال البشري . المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئه (صفحة 57). مصر : جامعه جنوب الوادي.

مؤيد محمد علي. (2009). العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمه. مجله القادسيه للعلوم الاداريه والاقتصاديه، صفحه 174.

ناديه إبراهيمي. (2013). دور الجامعه في تنميه رأس المال البشري لتحقيق التنميه المستدامه. كليه العلوم الاقتصاديه وعلوم التسيير ، جامعه فرحات عباس سطيف. الجزائر: جامعه فرحات عباس سطيف.

نجم عبود نجم. (2005). إدارة المعرفة . عمان، الاردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.

نظال محمد الزمطه. (2001). إدارة المعرفة وأثرها علي تميز الاداء ، دراسه تطبيقيه علي الكليات والمعاهد التقنيه المتوسطه العامله في قطاع غزه، رساله ماجستير غير منشوره، كليه التجارة، الجامعه الاسلاميه ، غزه.

هاله عبد المنعم احمد. (2018). المسئوليه الاجتماعيه والميزه التنافسيه. مجله الادارة التربويه(لعدد 17).

هبة سمير سليمان محمود. (يوليو، 2021). الثورة الصناعيه الرابعه ومتطلبات تحقيقها في الجامعات المصريه. مجله كلية التربية جامعه عين شمس، صفحه 163=202.

دور التنمية البشرية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات التعليم العالي المصرية
بالتطبيق على كلية التجارة جامعة الزقازيق

هدي بوشندوقه. (2013). إدارة المعرفة ودورها تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسه.
رساله ماجستير غير منشوره، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،
جامعه أكلي أولحاج، ، البويره الجزائر.

هناء فرغلي علي محمود. (ابريل , 2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة
التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية). مجلة كلية
التربية _ جامعة بنها .

هيام حايك. (2021). <https://blog.naseej.com>. تاريخ الاسترداد 17
يوليو، 2022، من اكااديمية نسيج: <https://blog.naseej.com>

وائل وفيق رضوان، امال عوض الدهشان. (اكتوبر، 2020). ادارة المعرفة مدخل
لتقيق الميزة التنافسيه للتعليم الثانوي العام بمصر. مجله كليه التربويه.

يوسف احمد أبو فارة. (26-28 نيسان 2004). العلاقه بين استخدام مدخل ادارة
المعرفة والاداء. المؤتمر العلمي الرابع لادارة المعرفة (صفحة 22). عمان
الاردن: كلية الاقتصاد والعلوم الاداريه، جامعه الزيتونه الاردنيه.