مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أثر تعليم الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية في قطاع الصناعات الهندسية بريف دمشق
اسم الكاتب: د. عابد فضيلة، د. عمار ناصر آغا، محمد حجحاج
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4627
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 15:36 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (1) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (1) 2015

أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق

الدكتور عابد فضليّة*
الدكتور عمّار ناصر آغا**
محمّد دجاج***

(تاريخ الإيداع 18 / 11 / 2014. قُبِل للنشر في 11 / 2 / 2015)

□ ملخّص □

في ضوء التغيّرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة وتحدّيات العولمة والتنافسيّة الشديدة المتمثّلة بتلبية احتياجات العملاء بأسرع وقت، وأقل جهد وتكلفة، وبجودة ذات تنافسيّة عالية، أضحت الشركات والمؤسّسات في كافة القطاعات، ومنها قطاع الصناعات الهندسيّة بحاجة إلى موارد بشريّة مؤهّلة تحمل الشهادات وتتقن اللغات وتمتلك مهارات استخدام الحاسوب في تعاملاتها، بالإضافة إلى الخبرات والمهارات الفنية الأخرى التي يتطلّبها العمل لتحقيق أهدافها في تطوير العمل والمحافظة على ميزتها التنافسية وضمان استمراريتها وبقائها ونفاذها إلى أسواق جديدة.

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة الخاص في محافظة ريف دمشق، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. هل يؤثر تعليم الموارد البشريّة في تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة الخاص بريف دمشق؟
2. هل يؤثر تعليم الموارد البشريّة في تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة الخاص بريف دمشق؟
3. هل يؤثر تعليم الموارد البشريّة في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة الخاص بريف دمشق؟

وقد أظهرت نتائج البيانات التي تمَّ جمعها من عيّنة قوامها (104) أفراد وجود دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتعزيز الميزة التنافسية في قطاع الصناعات الهندسيّة الخاص بريف دمشق، مما سمح للباحث تقديم بعض المقترحات التي من شأنها أن تسهم في تعزيز هذه الميزة التنافسيّة لمنشآت الصناعات الهندسيّة مكان الدراسة، وتحسين أدائها بشكلٍ جيّد.

الكلمات المفتاحيّة: تعليم الموارد البشريّة، الميزة التنافسيّة، الصناعات الهندسيّة.

* أستاذ – قسم الاقتصاد – كليّة الاقتصاد – جامعة دمشق– سورية.
** أستاذ مساعد – قسم الإحصاء التطبيقي – كليّة الاقتصاد – جامعة دمشق– سورية.
*** طالب دراسات عليا (دكتوراه) – قسم الاقتصاد – كليّة الاقتصاد – جامعة دمشق– سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37) العدد (1) 2015
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (37) No. (1) 2015

The impact of education in promoting human resource competitive advantage Engineering industries sector in Rural Damascus

Dr. Abed Fadlieh*
Dr. Amar Naser Agha**
Mohamed Jahjah***

(Received 18 / 11 / 2014. Accepted 11 / 2 / 2015)

□ ABSTRACT □

In light of the economic and social changes and the challenges of globalization and competitiveness severe of meeting the needs of the customers as soon as, and with less effort and cost, and quality of highly competitive, become companies and institutions in all sectors, including industry engineering industries need qualified human resources bearing certificates and mastered the language and possess the skills to use the computer in dealings, in addition to expertise and other technical skills required to work to achieve its objectives in the development of work and maintain their competitive advantage and ensure its continuity and survival and their access to new markets.

This research aims to study and analyze the impact of education in promoting human resource competitive advantage in engineering industries sector in the province of Damascus, and that by answering the following questions:

1. Does the education of human resources in improving the quality of products in the engineering industries sector in Rural Damascus?
2. Does the education of human resources in improving the flexibility of enterprises in the engineering industries sector in Rural Damascus?
3. Does the education of human resources in reducing the time of delivery of products to customers in the engineering industries sector in Rural Damascus?

The results of the data collected from a sample of (104) members and the presence of statistical significance between education and human resources to strengthen the competitive advantage in the sector engineering industries in Rural Damascus, allowing the researcher to make some proposals that would contribute to enhancing the competitive advantage of the facilities engineering industries Place study, and improve its performance well.

Keywords: Teaching of human resources, competitive advantage, Engineering industries .

* **Professor, Department of Economics , Faculty of Economics, University Damascus, Syria.**
** **Assistant Professor, Department of Applied Statistics, Faculty of Economics, University Damascus, Syria .**
*** **Postgraduate student, Department of Economics, faculty of Economics, University Damascus, Syria .**

مقدّمة:

أمام المستجدات الاقتصاديّة والاجتماعية الراهنة، وفي ظل البيئة الديناميكية المعقدة والمتغيرة التي تعيشها المنشآت الصناعيّة، كان لا بدَّ للمنشآت الناجحة منها من السعي للتفوق على المنافسين، وذلك من خلال امتلاكها مزايا تنافسيّة غير قابلة للمحاكاة تتمثل بتلبية احتياجات العملاء المرتبطة بالجودة العالية، والتكلفة المنخفضة، والتسليم الأسرع، والتعدّد والتنوّع في المنتجات، مما يستدعي توفير موارد بشريّة متعلِّمة ومؤهّلة تأهيلاً عالي التركيز للمحافظة على موقعها في السوق على الأقل، أو الوصول إلى مواقع أكثر تقدماً، حيث إنَّ تحقيق المنشأة لأهدافها واستراتيجياتها مرهون بمدى فاعليّة وكفاءة العنصر البشري العامل فيها، ممّا ينعكس إيجاباً على تعزيز قدرتها التنافسيّة ومكانتها الريادية، لذا فإنَّ تعليم الموارد البشريّة يعد أحد عوامل تحقيق الجودة والمنافسة والاستمراريّة والتطوّر.

مشكلة البحث:

نتيجةً للتحدّيات والتطوّرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة المتسارعة في الوقت الحاضر، بات من الضروري على منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق تطوير إجراءات عملها ، وتحسين مستوى إنتاجها وتنوعيه وتوفيره بأسرع وقت وأقل جهد وتكلفة، وذلك من خلال الاعتماد على القوى البشريّة العاملة المتعلِّمة للمحافظة على ميزتها التنافسيّة وعلى موقعها في السوق والنفاذ إلى أسواق جديدة، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. هل يؤثّر تعليم الموارد البشريّة في تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق؟
2. هل يؤثّر تعليم الموارد البشريّة في تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق؟
3. هل يؤثّر تعليم الموارد البشريّة في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهميّة البحث:

تستدعي التغيّرات والتطورات الاقتصاديّة والاجتماعيّة الراهنة من معظم الشركات والمنشآت الصناعيّة وجود الموارد البشريّة المتعلِّمة والمؤهّلة القادرة على تنفيذ أهدافها وبرامجها المتمثّلة بتأمين المنتجات المتنوعة بأسرع وقت وبأقل جهد وبنوعيّة متميزة وبمرونة عالية.

فأهميّة البحث تأتي من خلال إبرازه لأهميّة العنصر البشري المتعلِّم ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة لمنشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق في ظل تحدّيات العولمة والتنافسيّة والتحوّلات الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثورة العلميّة والتكنولوجيّة، مما يساعد هذه المنشآت في الحفاظ على موقعها في السوق على الأقل، أو الوصول إلى مواقع متقدّمة.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بشكلٍ عام إلى تعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، وقد حدّدت أهداف البحث في النقاط الآتية:

1. دراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

2. دراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

3. دراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

فرضيّات البحث:

يقوم البحث على فرضيّة رئيسة هي:

لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق. ويمكن اشتقاق الفرضيّات الفرعيّة التالية منها:

1. لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

2. لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

3. لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

منهجيّة البحث:

- الجانب النظري: يعتمد البحث على المنهج الاستنباطي التحليلي، وذلك بالاستفادة مّما ورد في المراجع والمقالات والدوريات العلميّة المحكّمة والتقارير والوثائق والدراسات والأبحاث السابقة ومواقع الانترنت المتخصّصة والمتعلّقة بموضوع تحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة لمنشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.
- الجانب العملي: يعتمد البحث على المنهج الاستقرائي من خلال إجراء دراسة ميدانيّة حول أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والبرامج الإحصائيّة لغرض التحقّق من صحة فرضيّات البحث من عدمها، والوصول إلى النتائج والمقترحات.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من (53) منشأة صناعية هندسيّة خاصّة، متفاوتة فيما بينها من حيث طاقتها الإنتاجيّة، وقد تمَّ اختيار قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق كمجتمع للبحث نظراً لما تتميّز به هذه الصناعة عن غيرها من الصناعات من مقوّمات، حيث **تعد** من أهم أركان الاقتصاد الوطني، إذ يشكل قطاع الصناعات الهندسيّة ما نسبته (53%) من إجمالي القطاعات الصناعيّة في سورية التي تقسم إلى أربع قطاعات رئيسة هي: (قطاع الصناعات

الهندسيّة – قطاع الصناعات النسيجيّة – قطاع الصناعات الغذائيّة – قطاع الصناعات الكيماوية)، إضافةً إلى تشغيلها العمالي النوعي من جامعيين وعمال فنيين.([1])

الدراسات السابقة:

1- دراسة عام (2010)، صالح ناصر القاسمي، بعنوان: "قياس أثر عائد التعليم والتدريب على أداء الموارد البشريّة"، (دراسة ميدانيّة على الوحدات المدنيّة بسلطنة عمان)، رسالة دكتوراه، جامعة تشرين.

بيّنت الدراسة دور التعليم والتدريب في تحسين أداء الموارد البشريّة، وركّزت على دراسة أساليب التدريب ووسائله ومراحله ودوره في تطوير أداء الموارد البشريّة، كما ركّزت على قياس عائدات التعليم والتدريب على أداء الموارد البشريّة من خلال الدراسة الميدانيّة على الوحدات المدنيّة بسلطنة عمان.

2- دراسة عام (2010)، زينة فائز محمد، بعنوان: "دراسة العلاقة بين التعليم والبحث العلمي ، وأثر ذلك على التنمية في سورية"، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة تشرين.

بيّنت الدراسة العلاقة القائمة بين التعليم والبحث العلمي وانعكاس هذه العلاقة على عملية التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وركزت على بيان مدى تطوّر قطاع التعليم في سورية، وأهميّة الإنفاق على التعليم والبحث العلمي وأثر ذلك على عملية التنمية في سورية.

3- دراسة عام (2009)، عقبة أحمد العيسى، بعنوان: "التسويق الابتكاري ودوره في تحقيق الميزة التنافسيّة بالتطبيق على قطاع السياحة في سورية"، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة حلب.

بيّنت الدراسة أثر أبعاد التسويق الابتكاري في أبعاد الميزة التنافسيّة المتمثلة بجودة المنتج والسعر الأقل والاستجابة الأسرع للزبائن، وتوصّلت الدراسة إلى إمكانية تقديم أسعار منخفضة من خلال ابتكار السوق الذي تولده عملية التسويق الابتكاري، بينما يمكن تحقيق الجودة المتفوقة واستجابة المنشأة لعملائها من خلال ابتكار المنتج والعملية.

4- دراسة عام (2006)، رياض بن صوشة، بعنوان: "تنمية الموارد البشريّة مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسيّة"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر.

بيّنت الدراسة دور تدريب وتنمية الموارد البشريّة في تحقيق الميزة التنافسيّة للمؤسّسة، وأهميّة الاستثمار في رأس المال البشري والفكري وانعكاساته على عمليّة التنمية في المجتمع، وركّزت على توضيح الآليات التي تستطيع المنظمة من خلالها تحسين مركزها التنافسي في الأسواق.

5- دراسة عام (2002)، عبد الحميد الوليد الصباغ، بعنوان: "المستويات التعليميّة للعاملين وأثرها في كفاءة الصناعة السورية"، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة حلب.

بيّنت الدراسة أهميّة التعليم، وركزت على توضيح أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز كفاءة الصناعة السورية، وبيّنت دور التعليم في عملية التنمية الاقتصاديّة، وأهميّة قياس العائد الاقتصادي من التعليم وآلياته.

(1): تقرير لوزارة الصناعة السورية، 2011.

خصوصيّة البحث وما يميّزه عن الدراسات السابقة:

إنَّ أهم ما يميّز هذا البحث عن الدراسات السابقة ،هو تناوله موضوع تحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة لمنشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، ودراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة على تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، ودراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، ودراسة وتحليل أثر تعليم الموارد البشريّة في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق في ظل العولمة والتنافسيّة والتطوّرات الاقتصاديّة والاجتماعيّة وظهور النظم الإنتاجيّة الحديثة.

محتوى البحث:

المبحث الأول: مفهوم تعليم الموارد البشريّة ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة.

أولاً– ماهيّة وجوهر تعليم الموارد البشريّة وأهميّته ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة.

ثانياً– مفهوم الميزة التنافسيّة والأسبقيات التنافسيّة.

المبحث الثاني: الجانب العملي: دراسة ميدانيّة على منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

– النتائج.

– المقترحات.

– المصادر.

المبحث الأول: مفهوم تعليم الموارد البشريّة ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة:

أولاً– ماهيّة وجوهر تعليم الموارد البشريّة وأهميّته ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة:

1–1–1– ماهيّة وجوهر تعليم الموارد البشريّة:

أضحى تعليم الموارد البشريّة في العصر الراهن بمنزلة الماء الذي يساعد الكائنات الحية على الحياة والاستمرار، والضوء الذي يساعد النبات الأخضر على صنع غذائه، والعصب الذي يحرّك الأعمال ويوجّهها بالاتجاه الذي ترغب المنشأة أن تسير فيه، حيث يعد التعليم عاملاً رئيساً ًفي صنع وإعداد الكوادر البشريّة التي تعد الدعامة الحقيقيّة التي تستند عليها المنشآت في تحقيق أهدافها وتطوير منتجاتها، مما يسهم في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشأة، وينعكس إيجاباً على الاقتصاد بشكلٍ عام.

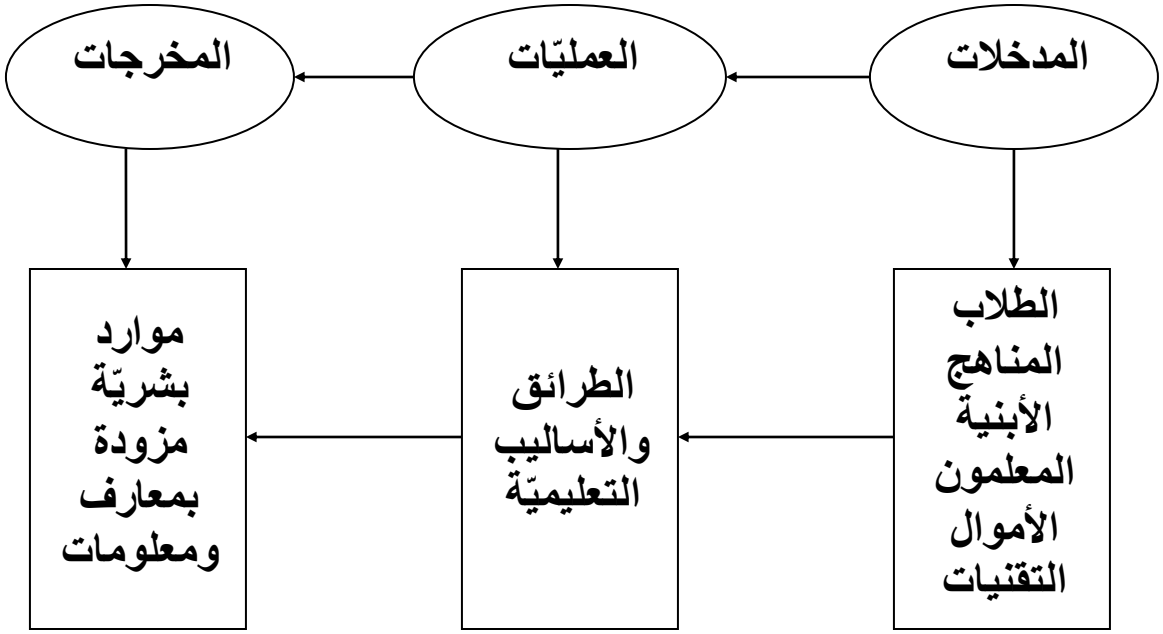
وقد تعدّدت تعاريف التعليم بتعدد الباحثين والمهتمين بشؤونه، فيعرفه (هافيجهرست) بأنَّه: تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات من خلال المناهج والكتب التي تُدرَّس في المدارس التي تستجيب لمطالب المتعلِّمين النمائيّة والتعليميّة والحياتيّة، وتسهم في تطوّرهم(1). أما (الإسكوا) فقد عرّفت التعليم بأنَّه: "كل تغيير في السلوك أو المعارف أو المفاهيم أو الاتجاهات أو المهارات أو القدرات التي لا تعود إلى النمو العضوي أو أي عوامل وراثيّة"(2). ومن خلال التعريفين السابقين يرى الباحث بالمحصلة أنَّ التعليم: هو النشاط الذي يجري في المؤسسات التعليميّة على اختلاف مراحلها وفق خطط دراسيّة معيّنة وضمن مناهج محددة، والذي يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات، وإحداث التغييرات الإيجابيّة في السلوك، بما يعود بالفائدة على الفرد وعلى الاقتصاد وعلى المجتمع بشكلٍ عام.

---

(1): الجيوشي، فاطمة والشماس، عيسى، التربية العامة (1)، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص203.

(2): عليان، محمّد، الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب، ط1، عمان، الأردن، ص104.

ويمكن تجسيد مفهوم منظومة عملية التعليم من خلال الشكل رقم (1) الموضّح أدناه.



الشكل رقم (1) يوضّح منظومة عمليّة التعليم

المصدر: من إعداد الباحث.

1-1-2- أهميّة تعليم الأفراد ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشأة:

يقول الحكيم الصيني (كيواه تزو) الذي عاش في القرن الخامس قبل الميلاد: "إذا كنت تخطط لسنة فاغرس بذرة، وإذا كنت تخطط لعشر سنوات، فازرع شجرة، وإذا كنت تخطط لمائة عام فعلِّم الناس، فعندما تزرع بذرة واحدة فإنك تحصد محصولاً واحداً، وعندما تعلِّم الناس تحصد مائة محصول"(1). فالتعليم يعد حاجة ضروريّة وملحة لكل فرد من أفراد المجتمع، حاضراً ومستقبلاً، فهو الوسيلة الأساسيّة التي يتم عن طريقها بناء قوة عمل منتجة تسهم في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشآت وللاقتصاد ككل.

حيث يمثل التعليم الغذاء الذي يمد العنصر البشري بالحركة ويدفعه للإنتاج بأقصر وقت وأقل جهد وبمرونة وجودة عالية، ويعمل على تغيير أنماط تفكير الأفراد وسلوكهم بما يتلاءم مع ضرورات الحياة ومتطلّبات العمل المتجدّدة باستمرار، ويوسع المعارف لديهم ويرفع من مستوى وعيهم المادي والفكري ويسهّل عملية التكيّف مع البيئة المحيطة بهم ويكسبهم الخبرات والمهارات والكفاءات لمواكبة التطوّرات، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسّسة التي يعملون فيها ويعزّز من قدرتها التنافسيّة.

ونظراً للدور الذي يلعبه التعليم في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشآت بشكلٍ خاص وللاقتصاد بشكلٍ عام، فقد أكدت الخطة الخمسيّة العاشرة على أهميّة التعليم في إعداد قوى عاملة عالية المهارة قادرة على المنافسة على المستوى

([1]): تقرير التنمية البشريّة، الأمم المتحدة، 1991، ص73.

الدولي، وفي مساعدة المنشآت على رفع إنتاجيتها وتعزيز قدرتها التنافسيّة وبناء علاقات مستدامة بين أرباب العمل والعاملين. فالموارد البشريّة هي القلب النابض لكل منشأة، ونقطة الانطلاق نحو امتلاك المنشأة للميزة التنافسيّة، التي تنشأ بمجرد اكتشاف طرائق جديدة أكثر فاعليّة في إنتاج السلع والخدمات بالنوعيّة الجيّدة والسعر المناسب في الوقت المناسب، و لا يمكن الوصول إلى الميزة التنافسيّة والإيفاء بمتطلبات الزبائن،وتحقيق الجودة في المنتج والإسهام في عملية التنمية الاقتصاديّة دون تعليم الموارد البشريّة وإعدادها بالشكل الأمثل الذي يتوافق وينسجم مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، بحيث تستطيع هذه الموارد التعامل بشكلٍ فعّال مع متغيرات البيئة الخارجيّة وتحقيق الجودة في المنتج والوصول إلى الميزة التنافسيّة. وهذا ما أكده (الفرد مارشال) بقوله: إنَّ العامل يكتسب نتيجة التعليم مهارات وخبرات وكفاءات معرفيّة وفنيّة يودعها في السلع التي ينتجها، مما يكسبها ميزة تنافسيّة في السوق المحليّة ويجعلها قادرة على النفاذ والاختراق في الأسواق الخارجيّة الإقليميّة والدوليّة.([1])

ثانياً– مفهوم الميزة التنافسيّة والأسبقيات التنافسيّة:

1-2-1- ماهيّة وجوهر الميزة التنافسيّة:

تُعرَّف الميزة التنافسيّة بأنَّها "عنصر تفوق للمنشأة على المنافسين، تنتج عن استغلال الكفاءات المحوريّة للمنشأة في خلق قيمة أكبر على شكل أسعار منخفضة أو مزايا فريدة تشبع حاجات الزبائن وتحقّق رضاهم"([2]). وتُعرَّف الميزة التنافسيّة من زاوية التكلفة بأنَّها "القدرة على ممارسة الأنشطة بأدنى مستوى من التكلفة مقارنةً بالمنافسين"([3]). وتُعرَّف الميزة التنافسيّة على مستوى المنشأة بأنَّها "قدرة المنشأة على إنتاج السلع والخدمات ذات الجودة، وبالسعر المناسب، وفي الوقت المناسب"([4]). من خلال التعاريف السابقة يرى الباحث بالمحصلة بأنَّ الميزة التنافسيّة: تعني تفوق المنشأة ومنافستها للغير في مجالات نشاطها من خلال تلبية متطلّبات الزبائن بأسرع وقت وأقل جهد وتكلفة وبجودة عالية.

أما تعزيز الميزة التنافسيّة فهو يعني "تحقيق مستويات من الأداء الاقتصادي المتميّز المستمر من خلال امتلاك مزايا تنافسيّة يصعب على المنافسين تقليدها"([5])، فإنَّ حصول المنشأة على ميزة تنافسية يؤدي إلى تحقيق عدة نتائج أهمّها:([6])

- زبائن أكثر رضا وقناعة بالمنشأة قياساً بالمنافسين، مما يقلّل تعرّضهم لهجمات وعروض المنافسين.
- حصول المنشأة على حصة من السوق من خلال قدرتها على تقديم قيمة أفضل للزبائن.
- زيادة في حجم المبيعات والأرباح بسبب ميزة حصة السوق.

([1]): الحسني، عبد المنعم، شؤون عربيّة، مجلة فصليّة تعنى بشؤون العمل العربي المشترك، جامعة الدول العربيّة، مصر، القاهرة، العدد (97)، 1997، ص66.

([2]): العيسى، عقبة أحمد، التسويق الابتكاري ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة بالتطبيق على قطاع السياحة في سورية، رسالة ماجستير في الاقتصاد، كليّة الاقتصاد، جامعة حلب، 2009، ص91.

([3]): المعاضيدي، معن وعد الله، إسهامات نظريّة الإستراتيجيّة القائمة على الموارد في تحقيق الميزة التنافسيّة، مجلة بحوث مستقبليّة، كليّة الحدباء الجامعة، العدد (15)، 2006، ص10.

([4]): وديع، محمّد عدنان، القدرة التنافسيّة وقياسها، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (24)، 2003، ص10.

([5]): www.wiggo.com/CA97Acad.pdf.

([6]): الربيعاوي، سعدون حمّود، التخطيط الاستراتيجي للتسويق وأثره في تحقيق الميزة التنافسيّة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2002، ص46.

ويرى الباحث أنَّ تعزيز الميزة التنافسيّة يتطلّب استخدام نقاط القوة والقدرات التي تتفرد بها كل منشأة في الدفاع عن نفسها ضد حالات التقليد من قبل المنشآت الأخرى بقصد الحد من مزاياها التنافسيّة من جهة، وإدامة المزايا التنافسيّة الحالية للمنشأة من جهةٍ ثانية.

1-2-2- الأسبقيات التنافسيّة:

تُعرَّف الأسبقيات التنافسيّة بأنها: "الأبعاد االمهمّة للمنافسة التي يجب أن تجسدها المنشآت فعلياً في عملياتها من أجل تحقيق رضا الزبائن الداخليين والخارجيين حالياً ومستقبلاً"([1]). وحتى تحقّق المنشأة ميزة تنافسيّة لابدَّ لها من أن تمتلك واحداً أو أكثر من الأسبقيات التنافسيّة الآتية:

1- التكلفة: وهي قدرة المنشأة على توفير الخدمة أو السلعة بتكاليف مخفّضة مقارنةً بالمنافسين، وحصول المنشأة على حصة سوقيّة أكبر([2])، وهذا لا يعني إنتاج المنتجات أو الخدمات بأقل مستويات التكلفة، وإنما يرتبط بكلفة ذات علاقة بالنوعيّة، مما يجعل هذه المنتجات أو الخدمات ذات جاذبيّة في السوق وتحقق مردوداً مالياً مقبولاً يشجع على الاستثمار. وأن تحقيق هذه الميزة يتطلب من المنشأة أن تكون قادة على تخفيض هيكل تكاليفها من خلال التخلص من النفقات والمصاريف غير الضرورية في العملية الإنتاجية وتقليص حالات الهدر والضياع في المادة الأولية والوقت وتقليص النفقات التسويقية أو الكلف التشغيلية.

2-الجودة: تُعرَّف الجودة بأنَّها "مجموعة المواصفات والخصائص لسلعة أو خدمة ما التي تولّد القدرة على إشباع رغبات وحاجات معلنة أو مفترضة ضمنيّاً"([3])، وهذا يشير إلى أنَّ الجودة ليست مجرد إزالة العيوب والمطابقة للمواصفات فقط، بل تعد فرصة للبحث عن الطريقة الجديدة التي تضيف قيمة أعلى وأكبر من توقعات الزبون.

3- الوقت (التسليم): لقد أصبح الوقت مصدراً جديداً للحصول على الميزة التنافسيّة، وهو يتطلّب من المنشأة الاستجابة السريعة لحاجات الزبائن بسرعة أكبر من المنافسين، بالإضافة إلى استعدادها لتلبية حاجات العملاء غير المتوقّعة أكثر من المنافسين، وهذا المعيار يساعد في التنفيذ على زيادة الإيرادات وخفض التكاليف، ويتضمّن الوقت الأسبقيات الآتية:([4])

- سرعة التسليم للزبون.
- التسليم في الوقت المحدّد.
- سرعة التطوير.

4- المرونة: تشير إلى قابلية المنشأة على التكيف في نظامها الإنتاجي مع التغيّرات البيئيّة ومعالجة طلبات الزبائن المتغيّرة من حيث الحجم والتنوّع وسرعة الابتكار في إنتاج وتقديم منتجات جديدة([5])، وتتضمّن المرونة الأسبقيات الآتية:([1])

([1]): Krajewiski, Lee & Ritzman, Larry, P, "Operations Management: Process and Value Chains", 7th ed, Pearson Prentice hall, Inc, 2005, p62.

([2]): إبراهيم، بشرى، أثر تفضيلات أبعاد الجودة لدى المستهلك العراقي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2006، ص65.

([3]): الطائي، سلطان وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006، ص2-3.

([4]): Krajewiski, J & Ritzman L, Operations Management, 7th ed., Pearson prentice Hall, 2005, P.64.

([5]): الطويل، أكرم أحمد والحافظ، علي عبد الستار، أثر تصميم المنتج في الأسبقيّات التنافسيّة، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العدد (69)، 2000، ص21.

- سرعة الاستجابة لطلبات عملاء محدّدين.
- مرونة التنويع في مزيج المنتجات أو الخدمات التي يرغبها العملاء.
- مرونة الحجم، أي قدرة الشركة على إعادة ترتيب عمليّاتها وفق حجم الطلبات الموسميّة أو العمريّة أو الجغرافيّة أو حسب مستوى القدرة الشرائيّة للزبائن.

ويرى الباحث أنَّ تعليم وتدريب الموارد البشريّة العاملة في منشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق في ضوء الأسبقيات التنافسيّة السابقة من شأنه أن يدفع العاملين نحو الإبداع والتحسين المستمر والتطوير والابتكار في إيجاد آليات جديدة لخفض التكاليف وتجويد المنتجات وتحسين عمليات التسويق وتحقيق رضا العملاء وابتكار منتجات جديدة تزيد من عوائد المنشأة، وتستطيع المنشأة من خلالها أن تخترق وتنفذ إلى أسواق جديدة.

المبحث الثاني: الجانب العملي للبحث:

2-1- عينة البحث:

تم سحب عينة عمديّة مكونة من (145) فرداً شملت المدرين في مستوى الإدارة العليا في (29) منشأة خاصة، حيث تمَّ توزيع استمارات الاستبيان على (المدير العام للمنشأة ومدير الموارد البشريّة والمدير المالي ومدير الإنتاج ومدير المبيعات)، وقد اختار الباحث هذه العينة العمديّة من المدرين كون المدرين هم من حملة شهادة الإجازة الجامعيّة وما فوق، مما يخدم أغراض البحث، بالإضافة إلى أنَّ هذه الإدارات هي المسؤولة عن وضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات ومتابعة تنفيذها، ومسؤولة عن تطوير المنتجات وتحسين جودتها، وعن تطوير الجوانب الإداريّة والتدريب، وعن دراسة السوق والمنافسين وتفضيلات العملاء ومدى رضاهم عن منتجات المنشأة، استرد من الاستمارات (131) استبانة، واستبعد منها (27) استبانة غير قابلة للتحليل الإحصائي لعدم اكتمال الإجابات فيها، و استخدم (104) استبانات في التحليل ،كما هو مبيّن في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) يوضّح عينة الدراسة

عدد الاستبانات الموزعة	145
عدد الاستبانات المستردة	131
عدد الاستبانات المستبعدة	27
عدد الاستبانات المستخدمة في التحليل	104

وقد تمَّ تصميم هذا الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، بحيث إنَّ (5) تعني موافقاً بشدة، (4) تعني موافقاً، (3) تعني محايداً، (2) تعني معارضاً، (1) تعني معارضاً بشدة، وقد تمَّ اعتماد الوسط الفرضي (3) لمقارنة المتوسط الحسابي العام لبنود الفرضيّات من أجل قبول أو رفض فرضيّات البحث.

([1]): Davis, Mark, Aquilano, Nicholas & Chase, Richard, "Fundamentals of Operations Management", 4th ed, McGraw- Hill Irwin, 2003, p35.

2-2- أسلوب جمع البيانات والتحليل:

جُمعت البيانات بوساطة استبانة خاصّة تمَّ تطويرها لتغطي متغيّرات البحث وأبعاده، وتمَّ التأكّد من صدق الاستبانة بوساطة التحكيم، حيث عرضت الاستبانة على محكّمين متخصّصين من أساتذة كليّة الاقتصاد في جامعة دمشق، وتمَّ الأخذ بآرائهم وأُجريت التعديلات المناسبة، أمّا ثبات الاستبانة فقد تمَّ التأكّد منه باستخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ α)، حيث بلغت وثوقيّة الاستبانة (86%)، ممّا يشير إلى وجود علاقة اتساق وارتباط جيّدة بين عبارات الاستبانة.

ولتحقيق أهداف البحث واختبار فرضيّاته اعتمد الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائيّة في التحليل بما يتناسب مع طبيعة البحث وتوجّهاته، وقد تمَّ الحصول على النتائج باستخدام برنامج (Spss) الإحصائي للعلوم الاجتماعيّة، وتمثّلت الأساليب الإحصائيّة المستخدمة بما يأتي:

1. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): وذلك لقياس درجة الاتساق لفقرات الأداة ومتغيّرات البحث ككل، وجميع بنود الاستبيان.
2. الإحصاء الوصفي (Descriptive): لوصف متغيّرات البحث.
3. معامل الارتباط (بيرسون): من أجل قياس شدّة العلاقة ومعنويّتها بين المتغيّرات.
4. أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression Coefficient): من أجل اختبار تأثير المتغيّر المستقل في المتغيّر التابع.
5. الاختبار (F): من أجل اختبار الفرضيّات والحكم النهائي عليها بالقبول أو الرفض.

2-3- نتائج البحث وتفسيراته:

2-3-1- وصف خصائص عينة البحث: شملت عينة البحث العمديّة العاملين في الإدارة العليا من ذوي المستوى التعليمي الجامعي فما فوق في قطاع الصناعات الهندسيّة في محافظة ريف دمشق.

2-3-1-1- المؤهل العلمي:

الجدول رقم (2) المؤهل العلمي لأفراد عينة البحث

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئويّة %
إجازة جامعيّة	90	86.5
ماجستير	10	9.6
دكتوراه	4	3.8
المجموع	104	100

نلاحظ من الجدول أعلاه أنَّ من يحملون إجازة جامعيّة يحتلون المرتبة الأولى من بين توزّع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، فقد بلغ عددهم (90) فرداً، حيث يشكلون نسبة (86.5%) ، من مجموع أفراد العينة، بينما نجد أنَّ أفراد العينة الحاصلين على درجة الماجستير بلغ عددهم (10) أفراد، ويشكلون نسبة (9.6%) من مجموع أفراد العينة، في حين أنَّ أفراد العينة الحاصلين على درجة الدكتوراه بلغ عددهم (4) أفراد، حيث يشكلون نسبة (3.8%)، من

مجموع أفراد العينة. وهذا يشير إلى أنَّ غالبيّة الأفراد لديهم المؤهّلات العلميّة والأكاديمية للإجابة على بنود الاستبيان الموجَّه إليهم بالشكل المطلوب، مما يعزز من مصداقيّة التحليل الإحصائي.

2-3-1-2- عدد سنوات الخدمة:

الجدول رقم (2) عدد سنوات الخدمة لأفراد عينة البحث

عدد سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئويّة %
أقل من (5) سنوات	7	6.73
من (5 – 9) سنوات	44	42.30
من (10 – 14) سنة	35	33.65
أكثر من 15 سنة	18	17.30
المجموع	104	100

نلاحظ من الجدول السابق ارتفاع عدد سنوات الخدمة لأفراد عيّنة البحث، حيث نجد أنَّ معظم أفراد عيّنة البحث تزيد خدمتهم عن (5) سنوات، فقد بلغ عدد أفراد عينة البحث الذين تقل خدمتهم عن (5) سنوات (7) أفراد، حيث يشكلون ما نسبته (6.73%) ،من إجمالي عدد أفراد العينة، في حين أنَّ عدد أفراد عيّنة البحث الذين تتراوح خدمتهم بين (5 – 9) سنوات بلغ (44) فرداً، حيث يشكلون ما نسبته (42.30%) من مجموع أفراد العيّنة، بينما نجد أنَّ عدد أفراد عيّنة البحث الذين تتراوح خدمتهم بين (10 – 14) سنة بلغ (35) فرداً، حيث يشكلون ما نسبته (33.65%)،من مجموع أفراد عينة البحث، في حين نجد أنَّ عدد أفراد عيّنة البحث الذين تزيد خدمتهم عن (15) سنة بلغ (18) فرداً، حيث يشكلون ما نسبته (17.30%) من إجمالي عدد أفراد عيّنة البحث. وهذا يشير إلى أنَّ غالبيّة الأفراد العاملين في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق لديهم خبرة عمليّة تزيد عن (5) سنوات، كما يعني أنَّ غالبيّة الأفراد لديهم الخبرة الكافية للإجابة على بنود الاستبيان الموجَّه إليهم بالشكل المطلوب، الأمر الذي يعزز مصداقيّة هذه الأداة.

2-3-2- واقع متغيّرات البحث:

قبل البدء باختبار الفرضيّات لابدَّ من التعرّف على واقع تعليم الموارد البشريّة، والميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة في محافظة ريف دمشق، إذ إنَّ الدراسة الواقعيّة ستوضّح مدى اهتمام قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق بالمفهومين السابقين، ومدى توفيرها للمتطلّبات اللازمة لتطبيقهما.

2-3-2-1- واقع تعليم الموارد البشريّة:

يشير الجدول رقم (4) إلى توافر متطلّبات تعليم الموارد البشريّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، حيث تجاوز المتوسط العام للإجابات المتوسط الفرضي (3)، حيث بلغ المتوسط العام (3.56).

2-3-2-2- واقع الميزة التنافسيّة:

يشير الجدول رقم (4) إلى توافر مفاهيم الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، حيث تجاوز المتوسط العام للإجابات المتوسط الفرضي (3)، حيث بلغ المتوسط العام (3.72).

جدول رقم (4) الإحصاءات الوصفيّة لمتغيّر تعليم الموارد البشريّة، ومتغيّر الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق

المتغيّر	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
تعليم الموارد البشريّة	104	3.56	0.72	0.54
الميزة التنافسيّة	104	3.72	1.03	1.23

2-3-3- اختبار فرضيّات البحث:

بهدف اختبار العلاقة بين متغيّرات البحث (تعليم الموارد البشريّة، الميزة التنافسيّة)، جرى اختبار تحقّق الفرضيّة بالاستعانة باختبار (F)، إضافةً إلى استخدام أسلوب الانحدار البسيط لمعرفة أثر تعليم الموارد البشريّة في تعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

2-3-3-1- الفرضيّة الرئيسيّة:

لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتعزيز الميزة التنافسيّة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، ويتفرع عن هذه الفرضيّة الفرضيّات الفرعيّة الآتية:

2-3-3-1-1- اختبار الفرضيّة الفرعيّة الأولى:

لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

سيتم اختبار تحقّق الفرضيّة، وذلك بالاستعانة باختبار (F)، ولتحديد فيما إذا كان هناك أثر للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) في المتغيّر التابع (تحسين جودة المنتجات) سيتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، حيث يوضّح الجدول الآتي النتائج التي تمَّ الحصول عليها.

جدول رقم (5) نتائج اختبار (F1) ومعالم نموذج الانحدار

المتغيّر المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	المعنوية Sig	قيمة T	المعنوية Sig
تعليم الموارد البشريّة F1	0.88	0.78	115.25	0.000	28.77	0.000
			نموذج الانحدار المقدر	B0	0.446	0.000
				B1	0.883	0.000

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان

يتضح من الجدول السابق أنَّ الأنموذج الممثل لمتغيّرات تعليم الموارد البشريّة وتحسين جودة المنتجات معنوي، حيث بلغت قيمة Sig (F) (0.000)، وهي أصغر من (0.05)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين المتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة)، والمتغيّر التابع (تحسين جودة المنتجات) (88%)، وهذه القيمة تدلُّ على

وجود علاقة ارتباط طرديّة موجبة وقويّة بين المتغير المستقل والمتغيّر التابع، كما أنَّ قيمة (t) المحسوبة بالقيمة المطلقة للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) بلغت (28.77)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدوليّة، ويتم رفض فرضيّة العدم القائلة بعدم وجود دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، وقبول الفرضيّة البديلة القائلة بوجود أثر ذي دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة ، وتحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يشير إلى أنَّه كلما كان العاملون في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق على مستوى جيّد من التعليم انعكس ذلك إيجاباً على مستوى أدائهم وعلى منتجاتهم وعلى أداء المنشأة التي يعملون فيها بشكلٍ عام، فتعليم الموارد البشريّة يسهم في تحسين جودة المنتج، مما يسهم في تعزيز القدرات التنافسيّة لمنشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق ، ويدفعها نحو مزيد من التطوّر والتجديد والنمو والابتكار، وهذا من شأنه أن يسهم في تحسين مستوى أدائها المالي الناتج عن زيادة حجم المبيعات والنفاذ إلى أسواق جديدة.

كما يتضح من الجدول السابق أنَّ قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.78)، وهي النسبة من تغيّرات تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق التي تعود لمتغيّر تعليم الموارد البشريّة، وهي نسبة جيّدة ومرتفعة. ومما سبق توصل الباحث لمعادلة أنموذج الانحدار المقدرة والخاصة بمحور تعليم الموارد البشريّة وتحسين جودة المنتجات الآتية:

$$Y1 = 0.446 + 0.883\ F1$$

ويشير الباحث إلى أنَّ القيمة العالية لكلاً من معامل الارتباط ومعامل التحديد تشير إلى وجود العلاقة الخطيّة بين كلا المتغيّرين.

2-3-3-1-2- اختبار الفرضيّة الفرعيّة الثانية:

لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

سيتم اختبار تحقّق الفرضيّة، وذلك بالاستعانة باختبار (F)، ولتحديد فيما إذا كان هناك أثر للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) في المتغيّر التابع (تحسين مرونة المنشآت) سيتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، حيث يوضّح الجدول الآتي النتائج التي تمَّ الحصول عليها.

جدول رقم (6) نتائج اختبار (F2) ومعالم نموذج الانحدار

المتغيّر المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	المعنوية Sig	قيمة T	المعنوية Sig
تعليم الموارد البشريّة F2	0.76	0.56	821.34	0.000	28.65	0.000
نموذج الانحدار المقدر				B0	0.423	0.000
				B1	0.877	0.000

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان

يتضح من الجدول السابق أنَّ الأنموذج الممثل لمتغيّرات تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت معنوي، حيث بلغت قيمة (F) Sig (0.000)، وهي أصغر من (0.05)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين المتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) ، والمتغيّر التابع (تحسين مرونة المنشآت) (76%)، وهذه القيمة تدلُّ على وجود علاقة ارتباط طرديّة موجبة متوسطة بين المتغير المستقل والمتغيّر التابع، كما أنَّ قيمة (t) المحسوبة بالقيمة المطلقة للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) بلغت (28.65)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدوليّة، و يتم رفض فرضيّة العدم القائلة بعدم وجود دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، وقبول الفرضيّة البديلة القائلة بوجود أثر ذي دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يشير إلى أنَّه كلما كان العاملون في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق على مستوى جيّد من التعليم انعكس ذلك إيجاباً على مستوى أدائهم وعلى مرونة عمليّات المنشأة بشكلٍ عام واستجابتها للتغيّرات في بيئة الإنتاج، مما يسهم في تعزيز القدرات التنافسيّة لمنشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق ويدفعها نحو مزيد من النمو والتطوّر.

كما يتضح من الجدول السابق أنَّ قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.56)، وهي النسبة من تغيّرات تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، والتي تعود لمتغيّر تعليم الموارد البشريّة، وهي نسبة مقبولة. ومما سبق توصل الباحث لمعادلة أنموذج الانحدار المقدرة والخاصة بمحور تعليم الموارد البشريّة وتحسين مرونة المنشآت الآتية:

$$Y2 = 0.423 + 0.877\ F2$$

ويشير الباحث إلى أنَّ القيمة المقبولة لكلاً من معامل الارتباط ومعامل التحديد تشير إلى وجود العلاقة الخطيّة بين كلا المتغيّرين.

2-3-3-1-3- اختبار الفرضيّة الفرعيّة الثالثة:

لا توجد دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق.

سيتم اختبار تحقّق الفرضيّة، وذلك بالاستعانة باختبار (F)، ولتحديد فيما إذا كان هناك أثر للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) في المتغيّر التابع (خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن) سيتم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، حيث يوضّح الجدول الآتي النتائج التي تمَّ الحصول عليها.

جدول رقم (7) نتائج اختبار (F3) ومعالم نموذج الانحدار

المتغيّر المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	المعنوية Sig	قيمة T	المعنوية Sig
تعليم الموارد البشريّة F3	0.78	0.60	645.82	0.000	25.41	0.000
نموذج الانحدار المقدر				B0	0.454	0.000
				B1	0.883	0.000

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان

يتضح من الجدول السابق أنَّ الأنموذج الممثل لمتغيّرات تعليم الموارد البشريّة وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن معنوي، حيث بلغت قيمة Sig (F) (0.000)، وهي أصغر من (0.05)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين المتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) ، والمتغيّر التابع (خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن) (78%)، وهذه القيمة تدلُّ على وجود علاقة ارتباط طرديّة موجبة وقوية بين المتغير المستقل والمتغيّر التابع، كما أنَّ قيمة (t) المحسوبة بالقيمة المطلقة بالنسبة للمتغيّر المستقل (تعليم الموارد البشريّة) بلغت (25.41)، وهي أكبر من قيمة (t) الجدوليّة، و يتم رفض فرضيّة العدم القائلة بعدم وجود دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، وقبول الفرضيّة البديلة القائلة بوجود أثر ذي دلالة إحصائيّة بين تعليم الموارد البشريّة وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق عند مستوى الدلالة (0.05). وهذا يشير إلى أنَّه كلما كان العاملون في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق على مستوى جيّد من التعليم انعكس ذلك إيجاباً على خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن من خلال التقليل من الهدر في الوقت والجهد، كما أنَّ التعليم يساعدهم على التكيّف والاستعداد لتقديم منتجات جديدة غير متوقّعة للزبائن قبل المنافسين، نتيجة اكتسابهم معارف ومهارات وخبرات في استخدام وسائل وأساليب العمل، مما يسهم في تعزيز القدرات التنافسيّة لمنشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق ويدفعها نحو مزيد من النمو والتطوّر والابتكار.

كما يتضح من الجدول السابق أنَّ قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.60)، وهي النسبة من تغيّرات خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق التي تعود لمتغيّر تعليم الموارد البشريّة، وهي نسبة مقبولة. ومما سبق توصل الباحث لمعادلة أنموذج الانحدار المقدرة والخاصة بمحور تعليم الموارد البشريّة ،وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن الآتية:

$$Y2 = 0.454 + 0.883\ F3$$

ويشير الباحث إلى أنَّ القيمة المقبولة لكلاً من معامل الارتباط ومعامل التحديد تشير إلى وجود العلاقة الخطيّة بين كلا المتغيّرين.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى بعض النقاط المهمة التي تفيد في الإجابة على تساؤلات البحث، وفيما يأتي عرض لأهم هذه النتائج من خلال الإطار النظري والدراسة الميدانيّة:

1. بيّنت الدراسة اعتماد قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق على استخدام قوة بشريّة عاملة في مجال الإدارة ذات تأهيل علمي مرتفع، حيث بلغت نسبة العاملين الحاصلين على مؤهّل علمي جامعي (86.5%) ، من إجمالي عدد أفراد العينة، وبلغت نسبة العاملين الحاصلين على درجة الماجستير (9.6%) من إجمالي عدد أفراد العينة، وبلغت نسبة العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه (3.8%) من إجمالي عدد أفراد العينة، وهذا يشير إلى أنَّ الكوادر الإداريّة العاملة في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق على مستوى جيّد من العلم والمعرفة في مجال العمل، مما ينعكس إيجاباً على تحسين مستوى أدائهم، لما للتعليم من دور في تحسين الإنتاجيّة وتجويد العمل وتوسيع معارف ومدارك العاملين نحو مزيد من الإبداع والتطوير، وهذا بدوره يسهم في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشأة التي يعملون فيها.

2. بيّنت الدراسة اهتمام منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق بتعليم الموارد البشريّة بمستوى جيّد، حيث تجاوز المتوسط العام للإجابات المتوسط الفرضي (3)، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات (3.56).

3. بيّنت الدراسة توافر مفاهيم الميزة التنافسيّة لدى منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق بمستوى جيّد، حيث تجاوز المتوسط العام للإجابات المتوسط الفرضي (3)، فقد بلغ المتوسط العام للإجابات (3.72).

4. بيّنت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائيّة لتعليم الموارد البشريّة في تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث تعود نسبة (78%) من تغيّرات تحسين جودة المنتجات في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق إلى متغير التعليم، مما يشير إلى تأثير التعليم في تحسين جودة المنتجات، حيث يسهم تعليم الموارد البشريّة في منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق في التقليل من الهدر في الوقت والجهد والمواد المستخدمة، بالإضافة إلى إنتاج منتجات جيّدة النوعيّة بسعرٍ مناسب ، مما يزيد حجم المبيعات، فإنَّ التعليم يسهم في تحسين جودة المنتجات ويلبي متطلبات الزبائن ،ويسهم في تعزيز الميزة التنافسيّة للمنشأة.

5. بيّنت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائيّة لتعليم الموارد البشريّة في تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، حيث تعود نسبة (56%) من تغيّرات تحسين مرونة المنشآت في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق إلى متغير التعليم، مما يشير إلى تأثير التعليم في تحسين مرونة عمليات منشآت الصناعات الهندسيّة بريف دمشق واستجابتها للتغيّرات في بيئة الإنتاج، ويعكس رضا العملاء ويؤدي إلى زيادة حجم المبيعات.

6. بيّنت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائيّة لتعليم الموارد البشريّة في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق، حيث تعود نسبة (60%) من تغيّرات خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن في قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق إلى متغير التعليم، مما يشير إلى تأثير التعليم في خفض وقت تسليم المنتجات للزبائن من خلال تعليم العاملين على التقليل من الهدر في الوقت والجهد والتكيّف والاستعداد لتقديم منتجات جديدة غير متوقّعة للزبائن قبل المنافسين، مما يزيد من إنتاجيّتهم ويحقق رضا العملاء وولائهم للمنشأة ولمنتجاتها.

التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1. ضرورة استمرار منشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق باستخدام الكوادر المتعلِّمة والمؤهّلة، ولاسيما الكوادر الإداريّة منها، إذ يقع على عاتقها مسؤوليّة وضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات ومتابعة تنفيذها، ومسؤوليّة تطوير المنتجات وتحسين جودتها، وتطوير الجوانب الإداريّة والتدريب، ودراسة السوق والمنافسين وتفضيلات العملاء ومدى رضاهم عن منتجات المنشأة، وتعزيز ميزتها التنافسيّة.

2. ضرورة إدراك أصحاب القرار في منشآت الصناعات الهندسيّة بأهميّة التعليم ودوره في تحسين جودة المنتجات وتحسين مرونة المنشآت وخفض وقت تسليم المنتجات للزبائن وزيادة رضا الزبائن وتعزيز الميزة التنافسيّة للمنشآت.

3. العمل على تعميق الوعي وزيادته لدى العاملين في تخفيض وقت تسليم المنتجات، لماله من أثر على تعظيم ربحيّة منشآت الصناعات الهندسيّة، وتعزيز الميزة التنافسيّة.

4. ضرورة اهتمام منشآت قطاع الصناعات الهندسيّة بريف دمشق بجميع المعايير التنافسيّة، نظراً لأهميّتها ولارتباط بعضها مع بعض بعلاقات متداخلة، فكل معيار يعد ضرورياً، لأنَّه يوضّح جانباً من القدرة التنافسيّة للمنشأة.

5. إحداث قسم "تقويم ومراقبة جودة أداء العاملين والمنتجات" في كل منشأة، يتولى مسؤوليّة المراقبة والمتابعة والتقويم المستمر لأداء العاملين ولإنتاجهم كماً ونوعاً، ويشارك في وضع خطط وبرامج التدريب لتعزيز تعليم العاملين وخبراتهم، ويرشح العاملين للدورات التدريبيّة كلٌ بحسب احتياجاته، ويكون له دور في ترقية العاملين ومنح المكافآت أو العقوبات.

المصادر

المصادر العربيّة:

أولاً: الكتب:

1. الجيوشي، فاطمة والشماس، عيسى، التربية العامة (1)، منشورات جامعة دمشق،2003.

2. الطائي، سلطان وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006.

3. عليان، محمد، الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب، ط1، عمان، الأردن.

ثانياً: الرسائل الجامعيّة والدوريات:

1. إبراهيم، بشرى، أثر تفضيلات أبعاد الجودة لدى المستهلك العراقي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2006.

2. تقرير التنمية البشريّة، الأمم المتحدة، 1991.

3. تقرير لوزارة الصناعة السورية، 2011.

4. الحسيني، عبد المنعم، شؤون عربية، مجلة فصليّة تعنى بشؤون العمل العربي المشترك، جامعة الدول العربية، مصر، القاهرة، العدد (97)، 1997.

5. الربيعاوي، سعدون حمّود، التخطيط الاستراتيجي للتسويق وأثره في تحقيق الميزة التنافسيّة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2002.

6. الطويل، أكرم أحمد والحافظ، علي عبد الستار، أثر تصميم المنتج في الأسبقيّات التنافسيّة، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العدد (69)، 2000.

7. العيسى، عقبة أحمد، التسويق الابتكاري ودوره في تعزيز الميزة التنافسيّة بالتطبيق على قطاع السياحة في سورية، رسالة ماجستير في الاقتصاد، كليّة الاقتصاد، جامعة حلب، 2009.

8. المعاضيدي، معن وعد الله، إسهامات نظريّة الإستراتيجيّة القائمة على الموارد في تحقيق الميزة التنافسيّة، مجلة بحوث مستقبليّة، كليّة الحدباء الجامعة، العدد (15)، 2006.

9. وديع، محمّد عدنان، القدرة التنافسيّة وقياسها، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (24)، 2003.

المصادر الأجنبيّة:

1. Davis, Mark, Aquilano, Nicholas & Chase, Richard, "Fundamentals of Operations Management", 4th ed, McGraw- Hill Irwin, 2003.

2. Krajewiski, J & Ritzman L, Operations Management, 7th ed., Pearson prentice Hall, 2005.

3. Krajewiski, Lee & Ritzman, Larry, P, "Operations Management: Process and Value Chains", 7th ed, Pearson Prentice hall, Inc, 2005.

مواقع الانترنت:

1. www. wiggo.com/CA97Acad.pdf.