

أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة

أ. نور معين انشاصي
د. علاء الدين خليل السيد
أ. فوزية بسام الغفير
أ. خولة نصر الدين المصري
أ. هند إبراهيم احيوي

(تاريخ الاستلام 2023/01/12، تاريخ القبول 2023/02/28)

Impact of Intellectual Capital in Achieving the Competitive Advantage in Food Industrial Companies in the Gaza Strip

Mr. Nour Moin Inshasi
Dr. Aladdin Khalil Al-Sayed
Mr. Fawzia Bassam Al-Ghafir
Mr. Khawla Nasreddin Al-Masry
Mr. Hind Ibrahim Ahywi

(Received 12/01/2023, Accepted 28/02/2023)



أ. نور انشاصي - E-mail address: nour47416@gmail.com

د. علاء الدين السيد - E-mail address: alaedina@hotmail.com

الملخص:

تسعى الدراسة للكشف عن تأثير عناصر رأس المال الفكري المختلفة (البشري، الهيكلي، والعلائقي) في تعزيز تنافسية شركات الصناعات الغذائية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، واستهداف مجتمع الدراسة المكوّن من الشركات العاملة في مجال الصناعات الغذائية في قطاع غزة، وعددها (50) شركة، أمّا العاملون في مناصب إشرافية في تلك الشركات فقد بلغ عددهم (274) موظفًا، وذلك حسب إحصائية الاتحاد العام للصناعات الغذائية. وباستخدام أسلوب العينة المُيسرة؛ حيث تمّ توزيع 78 استبانة على العينة المستهدفة، واسترداد 71 استبانة من إجمالي الاستبانات الموزعة بنسبة استجابة 91%.

وقد كشفت الدراسة عن أنّ الاهتمام برأس المال الفكري كان كبيرًا، ووزن نسبي (81.6%)، أمّا بالنسبة لعناصره المختلفة، فقد سجّل رأس المال العلائقي الترتيب الأعلى؛ حيث كان وزنه النسبي (83.5%)، يليه رأس المال البشري الذي بلغ وزنه النسبي (81.4%)، وأخيرًا محور رأس المال الهيكلي؛ حيث بلغ وزنه النسبي (79.9%). كما تبين أنّ جميع تلك الأبعاد قد ارتبطت بقوة وباتجاه إيجابي مع المتغير التابع (الميزة التنافسية). ومن جهة أخرى، فقد ظهر تأثير لعنصري رأس المال البشري ورأس المال العلائقي في المتغير التابع (الميزة التنافسية) للشركات المستهدفة، وقد فسّر هذين العنصرين معًا (52%) من إجمالي التباين في الميزة التنافسية، في حين لم يسجل تأثير لرأس المال الهيكلي.

وقدّمت الدراسة بعض التوصيات، ومنها: التركيز على تبني سياسات تحمل في طياتها أساليب دعم الموارد البشرية للشركات، وذلك من خلال وضع نظام حوافز ومكافآت للعمال لتشجيعهم على الإبداع والابتكار، وبالتالي توليد قيمة وميزة تنافسية، ونشر ثقافة تنظيمية تعزّز الاهتمام والافتتاح بأهمية رأس المال الفكري كخيار إستراتيجي للشركة لتساندها في تحقيق أهدافها. كما توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري، وذلك ضمن إستراتيجية تسمح بتزويد العاملين بالمعارف والخبرات الجيدة، والاهتمام بتدريبهم.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الميزة التنافسية، شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

Abstract:

The study seeks to reveal the impact of the various elements of intellectual capital (human, structural, and relational) in enhancing the competitiveness of food industry companies. A descriptive and analytical approach is used to achieve the objectives of the study. Therefore, the study population, consisting of (50) companies working in the field of food industries in the Gaza Strip, was targeted. As for the number of workers in supervisory positions in those companies, they numbered (274) employees, according to the statistics of the General Federation of Food Industries. Using the easy sample method, 78 questionnaires were distributed to the target sample, and 71 questionnaires were retrieved from the total distributed questionnaires, with a response rate of 91%.

The study revealed that the interest in intellectual capital was great, with average of (81.6%). As for its different components, the relational capital ranked highest, with a relative weight of (83.5%), followed by human capital, with a relative weight of (81.4%), and finally the structural capital axis, with average of (79.9%). It was also found that all of these dimensions were strongly and positively associated with the dependent variable (competitive advantage). The influence of the elements of intellectual capital appeared on the dependent variable (competitive advantage) for the target companies, and these elements together explained (52%) of the total variance in the competitive advantage. While no effect was recording for the structural capital.

The study presented some recommendations focusing on adopting policies that carry with it methods of supporting the human resources of companies, by setting up a system of incentives and rewards for workers to encourage them to create and innovate, thus generating value and competitive advantage, and spreading an organizational culture that enhances interest and conviction in the importance of intellectual capital. As a strategic choice for the organization to reach its goals, developing strategies for developing intellectual capital by providing them with knowledge, new experiences, training them, following the method of brainstorming ideas, increasing spending on research and development programs to qualify technical cadres, good investment in them to benefit the organization, necessity Work to continuously develop the organizational structure and make it more flexible in order to provide a supportive environment for the development of intellectual capital.

Keywords: intellectual capital- competitive advantage- food industrial companies in Gaza Strip

المقدمة

يشهد العالم موجةً كبيرةً من التغيرات متعددة الأهداف، لعلّ من أهمّ أوجهها التغيير الاجتماعي، والذي يختلف بين شخص وآخر، في حين أنّ ما تشهده المؤسسات من تغييرٍ نحو مجتمع المعرفة بات بمنزلة عملية اجتماعية أكثر منها اقتصادية، فهي تمسّ حياة كل فرد منها.

لقد بات رأس مال المنظمة الفكري أحد السمات البارزة في العصر الحالي، الذي شهد ثورة المعرفة، وثورة التكنولوجيا الذكية، وأصبح باعتباره قوى تتسم بالموهبة والمهارات المؤهلة، يُساهم إلى حدٍ كبيرٍ في إحداث تغييرٍ إيجابي على جميع المجالات والأصعدة، باتجاه تحقيق ريادة مضطردة في مجال الأعمال، من شأنها إضافة ميزات إضافية تعزز تنافسية الشركات، كما أنّ شركات الصناعات الغذائية ليست بمعزل عن منظمات الأعمال؛ فهي تحتاج إلى رأس مال فكري لكسب ميزة تنافسية في أعمالها.

إنّ المنظمات التي تمتلك أصحاب العقول والخبرات المتفردة تُصبح لديها قدرة تنافسية تجاه المنظمات الأخرى؛ إذ تمتاز بأنّها الوحيدة في امتلاك هذه الخبرات؛ فرأس المال الفكري ليس معدات أو تكنولوجيا يمكن تطبيقها على مستوى المنظمات ككلّ، بل هو حالات فريدة في المنظمات تميّزها عن باقي المنظمات الأخرى؛ لذا عليها المحافظة على هذه الأصول الفكرية، واجتذاب المورد البشري ذي المهارة الفريدة، والمعرفة المتخصصة التي تضيف قيمةً أو حصّةً سوقيةً للمنظمة، فإذا امتلكت المنظمة قوّة مستمدة من رأس مالها الفكري، فإنّها بذلك تكون قادرةً بفاعلية على استثمار مواردها لتحقيق التميز المستقبلي المستمر. ويعدّ تطوير القطاع الصناعي في أي بلد هدفًا رئيسًا يُعزز النمو الاقتصادي والتنموي في ميادين مختلفة؛ حيث يحتلّ القطاع الصناعي في أي بلد مكانة مميزة في البناء الاقتصادي؛ لما له من وزنٍ في المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، وتشغيل الأيدي العاملة، وحلّ مشكلة البطالة والفقر، وتحقيق الاقتصاد المستقل (منتدى الأعمال الفلسطيني، 2014).

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تركيز اهتمامها على مدى توافر عناصر رأس المال الفكري، وتأثيرها فيما يميّز تنافسية شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

1.1 مشكلة الدراسة:

تسعى الشركات التي تعمل في مجال الصناعات الغذائية في محافظات غزة -مثل باقي الشركات التي تعمل في بيئة شديدة التنافسية- إلى تعزيز قدرتها التنافسية، واكتساب ميزة عند مقارنة أيّ منها مع غيرها من الشركات العاملة في الصناعة نفسها، وذلك عبر إضافة قيمة للمُستفيد، والتفرد بالتميّز من خلال استثمارات طاقات الأفراد الفكرية والعقلية. لذلك تنامي الاهتمام بالأفراد، وبرز ذلك كأحد تحديات إدارة الموارد البشرية في تنمية الأفراد بأساليب مبتكرة، وتعزيز سلوكهم الإبداعي بتوظيف طاقاتهم الابتكارية، بعد أن يكشف عنها بطرق منهجية، واستثمارها وفق رؤية تُعلي من شأن عقول الأفراد، وتعدّها أكثر أصول المنظمة قيمةً (المفرجي وصالح، 2003).

وقد أشارت دراسات سابقة إلى تدني الإنتاجية والجودة في المنتجات الغذائية الفلسطينية، وعدم تبني نسبة كبيرة من مصانع الأغذية لأنظمة ضبط الجودة، فضلًا على نقص وفجوة في عددٍ من المهارات التخصصية لدى العاملين فيها (البيطاوي، 2019)؛ ما يُشير إلى ضعف قدرة هذا القطاع على المنافسة. استنادًا إلى ما سبق، يمكن لهذه الدراسة استخلاص الفجوات البحثية الآتية:

أولاً- الفجوة البحثية الأولى: على الرغم من أهمية رأس المال الفكري، إلّا أنّ هناك محدودية في الدراسات التي تناولت تأثيره في الميزة التنافسية، سيّما في بيئة الشركات في قطاع غزة، وقد أوصت بعض الدراسات الحديثة، مثل دراسة حمدقة (2021) إلى إجراء مزيد من الدراسات لقطاع شركات الصناعات الغذائية، ودراسة الميزة التنافسية فيها، سيّما في قطاع غزة.

ثانيًا- الفجوة البحثية الثانية: بمراجعة الجهود السابقة، وفي حدود علمنا كباحثين- فقد كان هنالك محدودية في تناول متغيرات الدراسة، لاسيما بالتطبيق على شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة، سيّما وأنّ الدراسات السابقة مثل دراسة (عامودي، 2018) قد أشارت إلى وجود تفاوت في تطبيق

2.1 أهمية الدراسة:

أولاً- الأهمية النظرية: نسبياً، ما زالت الدراسات الميدانية المهمة برأس المال الفكري، والعلاقة بين عناصره من جهة، والميزة التنافسية من جهة أخرى محدودة نسبياً، وعلى وجه الخصوص في الشركات الفلسطينية، وتحديداً تلك العاملة في الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

ثانياً- الأهمية العملية: حث إدارة شركات الصناعات الغذائية على الإبداع، ومواكبة التطور، والاهتمام بالعنصر البشري، باعتباره العنصر غير الملموس، وتطوير الأساليب والأنشطة واتجاهات ومهارات الأفراد.

فرضيات الدراسة:

في إطار تساؤلات الدراسة، تحاول الدراسة تحقيق غاياتها باختبار الفرضيتين الآتيتين، وهما:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتوفر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسط استجابات المبحوثين حول أثر رأس المال الفكري في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسط استجابات المبحوثين حول تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

مكونات رأس المال الفكري في الشركات الفلسطينية، وذلك ينعكس على أدائها بشكل عام، ومن هذا المنطق تبينَت الفجوة البحثية الثانية لمشكلة الدراسة، كما أشارت دراسات أخرى مثل دراسة (البيطاوي، 2019؛ حمدقة، 2021) إلى ضعف القدرة التنافسية لشركات الصناعات الغذائية الفلسطينية.

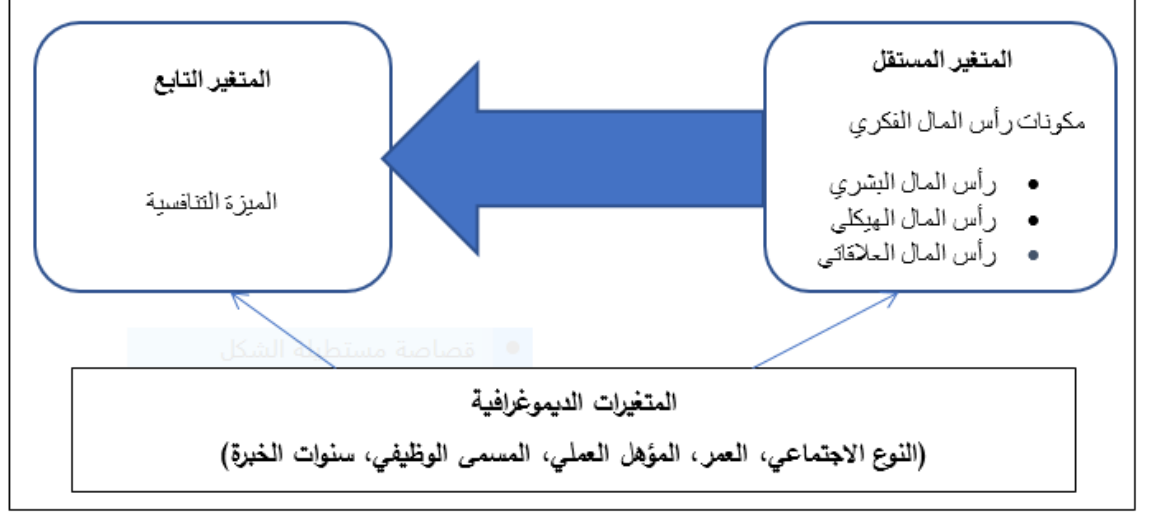
وبناءً على ما تقدّم، يمكن التعبير عن مشكله الدراسة من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس: "ما أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة؟"، وتنبثق عنه الأسئلة الآتية:

1. ما واقع رأس المال الفكري في شركات الصناعات الغذائية الفلسطينية في قطاع غزة؟
2. ما واقع الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية الفلسطينية في قطاع غزة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة؟
4. هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة؟
5. هل توجد فروق لمتوسط استجابات المبحوثين حول رأس المال الفكري في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
6. هل توجد فروق لمتوسط استجابات المبحوثين حول تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

أنموذج الدراسة:

رأس المال الفكري، أما الجانب الأيسر من النموذج فيمثل المتغير التابع ممثل بالميزة التنافسية، بينما يظهر أسفل الشكل متغيرات تتعلق بالشركات الصناعية.

يعرض الشكل رقم (1) متغيرات وأبعاد الدراسة، والتي يجسدها النموذج المقترح الذي يوضح العلاقات بينها؛ إذ تمثل الجانب الأيمن من النموذج المتغير المستقل، مُمثلاً بمكونات



الشكل (1) نموذج الدراسة المقترح والعلاقات بين المتغيرات الرئيسية

1.2 رأس المال الفكري:

المصدر: جُرد بواسطة الباحثين استنادًا إلى تصنيف (Sveiby) (2001).

ساد الاعتقاد حتى زمن ليس بعيد بأن الأموال وغيرها من الأصول والموجودات المادية هي المكون الوحيد لثروات الأمم، التي ربّما غفلت عن إيلاء الاهتمام الكافي للعنصر البشري باعتباره المكوّن الأهمّ لتلك الثروات، ولعلّ بزوغ شمس المعرفة التي أنارت عصر التكنولوجيا سلط الضوء على أنّ العنصر البشري هو محرك النجاح الأول والحقيقي للمؤسسات، بل للدول قاطبة، حينها فقط بدأ التحول في إدراك المفاهيم الاقتصادية التقليدية بصورة أكثر عمقًا، سيّما عندما بدأ الاهتمام بالعنصر البشري الذي أدى إلى زيادة قيمة الناتج الإجمالي لعدد من المؤسسات والدول، التي أحسنت استثماره مع الأصول الرأسمالية (نور وآخرون، 2010).

أولاً- مفاهيم رأس المال الفكري:

تفاوتت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم، فقد تمّ تعريفه بأنّه القيمة المُعرّزة والدّاعمة لأصول المنشأة، والتي غالبًا ما تكون لها طبيعة ملموسة؛ حيث تنتج هذه القيمة من الوظيفية التنظيمية، والشبكات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والعمليات، وكفاءة الموارد البشرية، وقدرتهم على المنافسة، ومدى قوّة علاقة المنظمة بعملائها (شنتاحة، 2019). ويعرّف رأس المال الفكري

13.1 أهداف الدراسة:

في ضوء ما سبق، ترنو هذه الدراسة إلى بلوغ الأهداف الآتية:

1. الكشف عن مدى توافر رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، والعلائقية) لدى الشركات العاملة في الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

2. تبيان مستوى ما تحظى به الشركات العاملة في الصناعات الغذائية في قطاع غزة من ميزة تنافسية.

3. اختبار العلاقة الإحصائية التي تربط رأس المال الفكري بأبعاده كمتغير مستقل، مع الميزة التنافسية كمتغير تابع في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة.

4. تسليط الضوء على تأثير رأس المال الفكري في الشركات العاملة في الصناعات الغذائية في قطاع غزة على تحقيق ميزة تنافسية لها.

0.2 الإطار النظري

الأفكار، وتحقق الابتكارات، وتحديث التغييرات الجوهرية في الأعمال، وهذا لا يتحقق فقط بالمكونات أو الأصول المادية الأخرى.

ثالثاً - مكونات رأس المال الفكري:

لا يوجد اتفاق عام حول المكونات الرئيسية والفرعية لرأس المال الفكري، وتختلف وجهات النظر الإدارية والمحاسبية من حيث مكوناته، وأنواعه، وهذا الاختلاف يعود إلى مؤهلاتهم العلمية سواء كانت اقتصادية، أم محاسبية، أم إدارية، وكل فرد ينظر إلى جانب المعرفة الذي يدخل في دائرة اهتماماته، وفيما يأتي استعراض تقسيمات مختلفة لرأس المال الفكري:

1-تقسيم (Sveiby 2001)؛ حيث يقسم أصول رأس المال الفكري إلى:

أولاً- أصول الهيكل الداخلي لرأس المال: وتتضمن التحالفات والعلاقات مع الزبائن، والشركاء، والموردين المستثمرين، والإستراتيجيين، والجماعات المحلية، وكل ما يتعلق بالتميز والسُّمعة.

ثانياً- أصول الهيكل الخارجي لرأس المال: وتتضمن القدرات، والمعارف، والمهارات، والخبرات الفردية والجماعية، وقدرات حلّ المشكلات تبقى لدى الأفراد في الشركة.

حيث قسّمه إلى: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي). ونظراً لكون هذا التقسيم أكثر شيوعاً، سنتناول المكونات بشيء من التفصيل والإسهاب كما يأتي:

أولاً- رأس المال البشري **Human Capital**: هناك العديد من الباحثين الذين تناولوا تعريف رأس المال البشري، ونورد منها ما يأتي:

عرّف (Koulopoulos and Frappaolo, 1999) رأس المال البشري بأنه: قيمة تراكمية للمعرفة التي يمتلكها الأفراد. وهنالك من يرى بأن رأس المال البشري غير قابل للملكية من قبل المنظمة، وهو يعبر عن مجموعة من المهارات، والخبرات، والابتكارات، والقدرات، والتي تشكّل في مجملها مزيجاً معرفياً يمكن الأفراد من القيام بمهامهم في المنظمة (Sullivan, 2010). ويعرض جرادات وآخرون (2011) أهميته في كونه

بأنه القدرات المعرفية المملوكة لدى العاملين في الشركة لتحقيق أفضل أداء، وأعلى إنتاجية وميزة تنافسية للشركة (الشريف، 2018)، وهو الأصول غير الملموسة سواء كان يمتلكها الأفراد بامتلاكهم المهارات والخبرات والقدرات، أو ما تمتلكه المؤسسة من الأصول غير الملموسة، مصدرها موارد بشرية مُبدعة منتجة لكل ما هو متميز في المؤسسة، تؤدي إلى زيادة إنتاجيتها، وتزيد من حجم زبائنها، وتحقق ميزة تنافسية مُستدامة للمؤسسة (عطا الله، 2017).

ويرى (Stewart 1997) أنه قدرة المنظمة على تلبية متطلبات الزبائن، ومدى إسهامها في نقل المعرفة، وتعزيزها عبر توظيف موجوداتها الفكرية والهيكلية بما في ذلك حقوق النشر، وبراءة الاختراع، وأنظمة المعلومات، والتي بُمجلها تعكس شخصية وقيمة المنظمة وهويتها، وتعود بفائدة على الزبائن، والمنظمة لزيادة كفاءتها.

من خلال المفاهيم السابقة، يعرف الباحثون رأس المال الفكري بأنه الطاقة الكامنة في المورد البشري، متمثلاً بخبرته ومهارته التطبيقية المتوفرة، في ظلّ توفر نظم هيكلية تحكم وجوده، وتنظّم عمله، وشبكة علاقات مع الزبائن والموردين، والتي بدورها تشكّل منفعةً مُستقبليةً للمنظمة، وميزةً تنافسيةً كبيرةً لها.

ثانياً- أهمية رأس المال الفكري:

تتمثل أهمية رأس المال الفكري في النقاط الآتية: (بيصار، 2017)

1. يعدّ المصدر الأساس لقوة المنظمة، بل هو القوّة الكامنة أو الخفية التي تحافظ على بقاء المنظمة؛ لذلك فهو سلاحها الأساس لمواجهة التحديات.

2. يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه، واستخراجه للوجود والممارسة؛ حيث يعدّ نشر المعرفة أحد أساليب استخراجه.

3. يعدّ الأصل ذا القيمة الأعلى على الإطلاق، سيّما في ظلّ الاقتصاد المعرفي؛ لأنّه يعكس القوّة العلمية التي تستطيع إجراء التعديل والتطوير على كل أعمال المنظمة، فتولد

2. يؤدي دوره بنجاح ضمن هياكل تنظيمية تتسم بالمرونة.
3. يحظى بنصيب وافر من الاستقلالية سواء في الفكر و/أو العمل.
4. يمتاز بالمبادأة، والحرص الدائم على تقديم مقترحات نوعية ومبتكرة، وليست مألوفة أيضًا.

2.2 الميزة التنافسية:

أولاً- مفهوم الميزة التنافسية: توالى تطورات بيئة الأعمال بسبب التناامي العلمي والتكنولوجي السريع والهائل، وقد تصاعد الاهتمام بالتنافسية سيمًا في منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها لمواجهة سرعة التغير، ومواكبة التطور المتسارع. ويعدُّ (مايكل بورتر) من أوائل المؤلفين في مجال الاقتصاد والإدارة الإستراتيجية، وتحليل الميزات التي تحظى بها تنافسية المنظمات، والتي بالطبع تختصُّ بالمنظمة فقط، وليس الدولة.

وهناك بعض مفاهيم للميزة التنافسية:

• **Zeebaree and Siron (2017)**: أنها نتيجة لعملية تطوير إحدى إستراتيجيات المنظمة في سعيها لتوفير قيمة مضافة (التمايز/ التكلفة المنخفضة) للعملاء؛ ما يؤدي إلى تفوق المنظمة على المنافسين لفترة معينة.

• **Kenyon and Sen (2015)**: إدراك المنظمات بأن العملاء لا يشترون المنتجات، وإنما يشترون القيمة التي يمكن الحصول عليها من خلال جودة وسعر المنتج، فضلًا على فهم متطلبات العميل عند تصميم المنتج، وأيضًا فهم كيفية إدراك العميل لوظيفة المنتج وفوائد الخدمة.

• **عطياني ونور (2014)**: فقد ذكروا أنَّ اكتسابها خاصةً في منظمات تكنولوجيا الأعمال يعتمد بشكلٍ كبيرٍ على رأس المال الفكري بمختلف عناصره، والذكاء الإستراتيجي بمختلف أبعاده وذلك من أجل الحصول على مُخرجات عمل فائقة من الموظفين، فهذه الميزة سيمًا في الشركات تعدُّ مترابطة،

أحد المصادر المهمة والنوعية التي تؤثر إيجابًا على الأداء؛ فالمُنظمة التي تحظى برأس مال بشري غني تكون أكثر قدرةً على المنافسة، وتحافظ على استمرار نموها، وتطور أعمالها، وذلك وفق ما يُمكن أن يقدِّمه العاملون من قيمة مضافة تعكس إبداعاتهم وابتكاراتهم الجديدة في أساليب وطرق العمل. كما يضيف بأنَّه مورد يتعدُّ تقليده من قبل الآخرين، فهو يتَّسم بالنُدرة، وتحتاج المنظمة لأن تحافظ عليه، وتهتمَّ به حتى لا تخسره أو تفقده.

ثانيًا- رأس المال الهيكلي (**Structural Capital**): يعرفُ بأنَّه كل ما يسهم في دعم العاملين لأداء مهامهم بطريقة سلسلة، ويتركز ذلك تحديدًا على البنى التحتية، كما يتضمن أيضًا أنظمة وإجراءات العمل، والهياكل التنظيمية المعتمدة، وغيرها من إستراتيجيات وسياسات وأنشطة وعمليات، والتي بموجبها يؤدي نظام المؤسسة الإنتاجي دوره بفاعلية (خيرة، 2018)، ويشتمل أيضًا على المعرفة التي يتم اكتسابها، والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المؤسسة، وهو ما يبقى بعد إطفاء أصولها في نهاية العمل (أحمد؛ والطائي، 2011).

ثالثًا- رأس المال العلائقي (**Relational Capital**): هو المكوّن الثالث لرأس المال الفكري، ويُشير إلى القيمة المُضافة التي تنعكس في علاقة المنظمة مع العملاء والزبائن، وكيف يُمكنها كسب رضاهم، وولائهم للمنظمة، ويسمى أيضًا رأس المال الزبوني أو الزبائني أو رأس المال الخارجي. وقد اعتبره **Solitander (2006)** كلَّ معرفة تختصُّ بزوي المصالح، وجميع المؤثرين فيها؛ حيث تبرز قيمة رأس المال هنا في كسب ولاءهم بشكل دائم، وجذب المزيد من العملاء الجدد، وبالتالي فإنَّ دور رأس المال هنا ينعكس تجاه الآخرين، ويتم التعبير عنه في التأثير في أصحاب المصالح، وبالتالي فهو انعكاس لقوة كل من رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي.

رابعًا- خصائص رأس المال الفكري:

يعبر هذا المفهوم عن نوع من الأصول غير الملموسة في المنظمة، والتي من شأنها أن تشكِّل قاعدة مهمة رئيسة في بناء المنظمة، ومن ذلك تميّزه بعددٍ من الخصائص التي تزيد من أهميته للمنظمة، من أبرزها ما يأتي (مصطفى، 2014):

1. يتحلَّى أفرادها بالمهارة النوعية والخبرة العالية المتنوعة.

2. الموارد البشرية: يعدُّ العنصر البشري أحد أبرز أسباب نجاح المؤسسات؛ لما يمتلكه من قدرات عالية ومهارات فريدة.

3. الإمكانيات التنظيمية: وهي تعبر عن كلِّ ما تقدّمه المنظمة من قدرات على إدارة أفرادها، وتقديم خدماتها، وتلبية احتياجات زبائنها.

4.2 أبعاد الميزة التنافسية:

هنالك أبعاد للميزة التنافسية، وقد تفاوتت الدراسات السابقة في استعراضها وفقاً لميدان تطبيق الدراسة، وحيث إنّ هذه الدراسة تستهدف الشركات الربحية، فإنَّ أبعاد الميزة التنافسية التي جرى التركيز عليها تتوافق مع طبيعة عمل تلك الشركات، وتتمثل في الآتي:

1. الجودة: تعدُّ البُعد الرئيس لكسب وتحقق الميزة التنافسية بالمنظمة؛ كونها تعبر عن نشاط المنظمة الرئيس في تقديم منتجاتها، لذا فإنَّها تعكس أهداف المنظمة، وتضيف قيمةً إلى منتجاتها، فتكون بذلك سبباً في جذب العملاء والزبائن، فينعكس ذلك على زيادة المبيعات، وبالطبع تنامي ربحية المنظمة، وضمان ازدهارها، واستمرار أنشطتها، وازدهار أعمالها في القطاع الذي تعمل فيه (Stevenson, 2012).

2. التكلفة: تعد التكلفة بأنَّها تضحية المنظمة بمجموعة من مواردها؛ بُغية الحصول على بعض الفوائد، أو المنافع الملموسة أو غير الملموسة، حاضراً أو مستقبلاً؛ بهدف تحقيق الأهداف المرسومة مسبقاً؛ إذ يمكن النَّظر إلى عملية خفض التكاليف على أنَّها قدرة المنظمات على القيام بتقديمها لخدماتها أو منتجاتها بأقلِّ نفقات؛ ما يؤدي إلى تحقيق ميزة خفض التكلفة (Awwad et al., 2013).

وتعتمد على هذه المتغيرات؛ ما يُسهم في تحقيق الأداء المتميز، وبناء العديد من الميزات التنافسية للشركات.

3.2 مصادر الميزة التنافسية:

ذكر الغزاوي (2011) عدداً من المصادر، أبرزها: السُّعة، العمارة، الابتكار، الموجودات الإستراتيجية، في حين ذكر حسن (2017) أنَّ مصادر الميزة التنافسية هي الابتكار، والوقت، والمعرفة. وقد ذكر مخلوف (2022) أنَّ مصادر أخرى أكثر شمولاً، وهي:

1. التفكير الإستراتيجي: تستند المنظمة على إستراتيجية لتعزيز قدرتها التنافسية، تهدف من خلالها تحقيق السُّبق عن المنافسين الآخرين من خلال امتلاك ما يميزها عن غيرها في تنافسياتها.

2. الموارد الملموسة: وتضم ثلاثة أصناف: الموارد المالية، ومعدات الإنتاج، والمواد الأولية؛ لذلك يتعيَّن على المنظمة أن تختار مواردها بعناية.

3. موارد غير ملموسة: وتشمل: (الجودة، والتكنولوجيا، والمعلومات، والمعرفة، ومعرفة كيفية العمل).

4. الكفاءات: تعدُّ الكفاءات أصلاً من أصول المؤسسة؛ لأنَّها ذات طبيعة تراكمية، وهي صعبة التقليد من قبل المنافسين.

ويمكن تلخيص المصادر بشكلٍ عامٍ في توفُّر الموارد الآتية في المؤسسات، كما أوردتها كلُّ من (حيدر، 2002؛ أبو بكر 2008):

1. الموارد المادية: تمتلك المنظمة قدرةً كافيةً على تمويل ما تحتاجه، بما يتيح لها تقديم منتجاتها بأسعار تنافسية، أو ربما أرخص من المنافسين، وكذلك قدرتها على توريد ما تحتاجه من متطلبات الإنتاج بكفاءة، وقدرتها على تحقيق استثمارات وفق مواردها المالية بما يمكنها من تقديم منتجاتها بتميز عن غيرها من المنظمات.

يحضية (2004) أن الموجودات الفكرية بأشكالها المختلفة تؤثر إيجاباً في الأداء التنظيمي، وهي عنصر لنجاح المنظمة، وذلك يتوقف على مدى قدرتها على الاستثمار في تلك القدرات العقلية والفكرية. وفي ضوء ما تقدّم، نستخلص أهمية الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في المنظمة في تعزيز قدرتها التنافسية، وفقاً لما يأتي:

أولاً- يعد رأس المال الفكري مورداً إستراتيجياً وسلاحاً تنافسياً: حيث يناط برأس المال الفكري أن يتسم بخصائص تزيد من قدراته على بناء وكسب ميزة تنافسية؛ إذ إنّه يحظى بنفس خصائص الموارد الإستراتيجية الأخرى، فهو مورد ثمين ذو قيمة عالية، ويتسم بالندرة، سيما مع تنامي قدراته، كما أنه يتعذر تقليده، ولا يمكن إحلاله أو إيجاد بدائل له (العنزي، وصالح 2009).

ثانياً- تأثير رأس المال الفكري على إستراتيجية المنظمة: يلعب رأس المال الفكري دوراً حيوياً -سيماً عندما يحظى بتعزيز تكنولوجي متقدم وحديث- في تحديد المركز التنافسي للمنظمة في السوق. وقد صنّف (Porter 2000) إستراتيجيات المنظمات التنافسية في خفض التكلفة، وتمييز المنتج، والتخصّص في السوق، وجميعها تحتاج لاستخدام إستراتيجي لرأس المال الفكري لتساعد منظمة الأعمال في اكتساب ميزة تنافسية حتى تقدم المعلومات، والمعارف الكافية لتجعل الإستراتيجيات التنافسية قابلة للتحقيق.

قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة:

تعدّ الصناعات الغذائية من أقدم الصناعات المؤثرة في الاقتصاد الوطني الفلسطيني؛ حيث احتلت أهمية بالغة؛ نظراً لقدرتها على التصدير، وسدّ جزء كبير من الاحتياجات للمستهلك الفلسطيني؛ إذ ساهمت لأكثر من 24% من قيمة الإنتاج المحلي، وحوالي 22% من إجمالي الصادرات الفلسطينية؛ كما بلغت الصادرات الغذائية الفلسطينية 170 مليون دولار خلال العام 2012 أي: ثاني قطاع تصديري بعد الحجر والرخام (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2021).

كما يساهم قطاع الصناعات الغذائية في خلق فرص عمل متنوعة وواحدة؛ حيث يشغل أكثر من 15000 شخص، وبالتالي تلعب شركات الصناعات الغذائية دوراً مهماً في النشاط الاقتصادي الفلسطيني، كما بلغ حجم الصادرات الغذائية

3. المرونة: أصبحت المرونة من أبرز المفاهيم الادارية الواردة في الأدبيات السابقة في جانب أبعاد الميزة في المنظمات المعاصرة؛ حيث باتت تلقى اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة؛ نتيجةً لزيادة رغبات وحاجات العملاء والزبائن المُتسمة في استمرار التغيّر والتنوّع (المرشدي والعنبي 2017).

5.2 العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية:

تنشأ الميزة التنافسية نتيجة لمجموعة من العوامل التي تنقسم إلى:

1. العوامل الخارجية: تظهر عند تقديم المؤسسة لمنتج أو خدمة ذي نوعية متميزة، والتي تنشئ قيمة المشتري إما عن طريق تخفيض تكاليف الاستعمال، أو عن طريق تحسن أداء الاستعمال، وهذا ما يعطي للمؤسسة قوة أكبر في السوق (بريش 2013).

2. العوامل الداخلية: تبرز عندما يكون للمؤسسة الأفضلية في الموارد أو القدرات، وبتحكّمها في تكاليف الإنتاج وإدارة وتسيير المنتج، فالإنتاجية الجيدة تعطي للمؤسسة مردودية حسنة، وتزيد من طاقاتها على مواجهة التخفيض في الأسعار التي يفرضها السوق أو المنافسين (رغرافي، 2014).

6.2 العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية:

يرى (Kate and Stewlesun, 2004) أنّ العنصر الوحيد والأهمّ الذي يجعل المنظمات أكثر قدرة على التنافس، بل تمتلك ميزات نوعية في ذلك هو إدراكها أولاً لأهمية رأس المال الفكري كمحرك للنجاح والتميز في المنظمات. وقد عزّز Stewart (1997) ذلك عندما أشار إلى أنّ المورد الفكري هو أحد أبرز الموارد المهمة في المنظمة، وأكّد على أنّ الاستثمار في العقول وتوجيهها بطريقة سليمة يضيف قيمة، ويعزّز الأداء، ويحقق التفوّق التنافسي، وذلك من خلال استتارة عقول العاملين، وكسب ولاء الزبائن، وترسيخ المعرفة الاجتماعية. وقد ذكر

القطاع بالتطور حتى بلغ ما مجموعه 529 منشأة ما بين يدوية ونصف أوتوماتيكية، حسب سلسلة المسموح الاقتصادية الصادرة عن دائرة الإحصاء المركزية للعام 2006، وأوضح نفس المسموح وبيانات وزارة العمل للعام 2006 أن عدد المنشآت التي تستوعب 4 عمال فأقل هي 470 منشأة، بينما تلك التي تستوعب ما بين (5-9) عمال تساوي 32 منشأة، والتي يعمل بها ما بين (10-19) عاملاً هي 13 منشأة، أما التي يعمل بها 20 عاملاً فأكثر تساوي 14 منشأة، وتشكّل صناعة المخابز حوالي 60% من عدد منشآت الصناعات الغذائية، وحوالي 3,7% من مجموع منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة، وهو ما بيّن أنّ المنشآت الصناعية في قطاع غزة هي صغيرة الحجم؛ حيث إنّ أكثر من 6.94% من هذه المنشآت الصناعية يعمل بها أقل من 9 عمال، إضافة إلى أنّ معظمها ذات طابع عائلي (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2021).

كما تقيد بيانات الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية أنّ قطاع الصناعات الغذائية ما زال يعاني بسبب الدمار الهائل الذي لحق بالمصانع خلال حرب 2014، وبسبب الحصار، ومنع دخول المواد الخام اللازمة لعمليات الإنتاج فإنّ قطاع الصناعات الغذائية يعمل بـ 27% فقط من طاقته الإنتاجية.

الفلسطينية 220 مليون دولار نهاية عام 2013 بنسبة 30% من حجم الصادرات الفلسطينية، ويعدّ من أكبر القطاعات استثماراً من حيث رأس المال الذي بلغ حوالي 800 مليون دولار (الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2021). وتشير دراسة البيطاوي (2019)، وهي دراسة حديثة نسبياً إلى أنّ عدد العاملين في منشآت الصناعات الغذائية ارتفع من 10098 عامل في عام 2010 إلى 17583 عامل أي: بنسبة زيادة بلغت 74%، إذ بلغ عدد منشآت الصناعات الغذائية في نهاية عام 2017 حوالي 3038 منشأة، منها 787 منشأة في قطاع غزة، وهي منشآت صغيرة جداً في غالبها (أكثر من 70%)، تشغّل في المتوسط من 1 إلى 4 عمال، وذلك خلال عام 2017.

واقع قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة:

تعود نشأة قطاع الصناعات الغذائية الحديثة إلى مطلع القرن العشرين، عندما تأسست بعض المصانع الغذائية، ومعامل الحلويات والساكر، والتي اتّسع نطاقها حتى غدت توفر معظم السلع الغذائية الأساسية للمجتمع الفلسطيني، بحيث توفر اليوم ما يزيد عن 120 سلعةً ومنتجاً غذائياً وطنياً. ويمتاز قطاع الصناعات الغذائية الفلسطينية بالحيوية، وقابلية التطور؛ نظراً لكونه صناعة تحويلية، تعتمد في الأساس على موارد يتوفر جزء كبير منها من منتجات القطاع الزراعي الفلسطيني، وقد بدأ

جدول (1): عدد المصانع وعدد العاملين والطاقة الإنتاجية لقطاع الصناعات الغذائية - غزة - خلال الأعوام 2018_2020

| 2020 | | | 2019 | | | 2018 | | | القطاع الصناعي |
|------------------|--------|-------------|------------------|--------|-------------|------------------|--------|-------------|-------------------|
| الطاقة الإنتاجية | العمال | عدد المصانع | الطاقة الإنتاجية | العمال | عدد المصانع | الطاقة الإنتاجية | العمال | عدد المصانع | |
| 15% | 1100 | 50 | 18% | 1200 | 45 | 22% | 1300 | 45 | الصناعات الغذائية |

(المصدر: الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، 2021).

لهذه البضائع مقارنة مع التسويق للبضائع ذات الصناعة المحلية؛ ما يجذب المشتري لشراء البضائع المستوردة بشكل أكبر، رغم جودة المنتجات المحلية، والتي في بعض الأحيان تضاهي بل تزيد عن جودة المستوردة، وتزيد من الجودة العالية للكثير من المنتجات المحلية والتي تفوق المنتجات المستوردة.

بالرجوع إلى الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية (2021)، فإنه يمكن حصر التحديات والصعوبات التي تحيط ببيئة هذا القطاع، وأبرزها:

أولاً- مشكلة البضائع المستوردة: تعد البضائع الغذائية المستوردة من أهمّ المشاكل التي تواجه هذا القطاع، وذلك لانخفاض أسعارها وتبوعها. علاوةً على ذلك، التسويق الجيد

• تعزيز ثقافة وجود جودة المنتج الوطني من خلال الدعاية والإعلان له؛ من أجل إقناع المواطن بجودة المنتج المحلي، وتفضيله على الأجنبي المستورد؛ الأمر الذي يعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني، والتاجر، والمستهلك بعد سواء.

• ضرورة العمل على تخفيف الإجراءات الإسرائيلية على المعابر لتسهيل عملية تصدير المنتجات إلى الخارج.

• المساهمة برفع القيود المفروضة على الشركات من الجانب الإسرائيلي على التصدير، وإدخال الأجهزة والمعدات اللازمة للمصانع، وإدخال المواد الخام.

• العمل على توفير برامج تشغيل للأيدي العاملة طويلة الأمد للتخفيف من تكاليف الإنتاج، وإعطاء الشركات فرصة للمنافسة في الأسواق المستهدفة للتصدير.

• تطبيق المواصفات الفلسطينية على المنتجات الواردة، كما يتم تطبيقها على ما يتم تصنيعه محلياً من المنتجات.

• إعفاء الشركات أو خفض رسوم الفحوصات التي يتم جلبها على المنتجات غير المطابقة، مع تحصيل رسوم على المنتجات المحلية غير الصالحة للاستهلاك الآدمي.

0.3 الدراسات السابقة.

1.3 رأس المال الفكري

1. دراسة (النعزي، 2021)، بعنوان: "أثر رأس المال الفكري

كمدخل لتنمية التفكير الإستراتيجي في الكليات الحكومية

بالمحافظات الجنوبية في فلسطين".

سعت الدراسة للكشف عن تأثير أبعاد رأس المال الفكري المختلفة في تنمية التفكير الإستراتيجي، وقد طبقت الدراسة على الكليات الحكومية في قطاع غزة. وقد حققت الدراسة أهدافها متبعةً بالمنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تمثل مجتمع الدراسة في ذوي المناصب الإشرافية في الكليات الحكومية، والتي شملت: كلية مجتمع الأقصى، وكلية فلسطين التقنية،

ثانياً - مشكلة الكهرباء: إن أزمة الكهرباء من أشد المشاكل التي تعصف بقطاع الصناعات الغذائية بشكل عام؛ حيث يتسبب انقطاع التيار الكهربائي بتلف الكثير من الأصناف التي تحتاج إلى ثلاجات؛ كمنتجات الألبان، والأيس كريم، والسبب في شح التيار الكهربائي الحصار الذي يحول دون إدخال وقود محطات التوليد، بالإضافة إلى تقليص كمية الكهرباء الواردة من الكيان الصهيوني.

أهم تأثيرات أزمة الكهرباء على قطاع الصناعات الغذائية:

• التأثير على نسبة العمالة.

• التأثير على الحصة السوقية.

ثالثاً - مشكلات أخرى:

• إضافة للمشكلات المذكورة سابقاً، تعاني قطاعات الصناعات الغذائية كباقي القطاعات الصناعية في قطاع غزة من العديد من المشاكل منذ أوائل عام 2017، وكان لها أثر كارثي على الاقتصاد بشكل عام، وعلى القطاع الصناعي بشكل خاص، من هذه المشكلات:

• مواجهة السلع المستوردة من الخارج، والتي تكون أسعارها أقل من الصناعات المحلية؛ حيث إن أسواق القطاع مُغرقة بشكل كبير بالسلع الغذائية المستوردة.

• منع دخول بعض المواد الخام، بالإضافة لبعض الآلات والمعدات اللازمة للصناعات الغذائية.

• عدم تطبيق المواصفات الفلسطينية على المنتجات المستوردة كما يتم تطبيقها على المنتجات الوطنية.

• أزمة كورونا، والإجراءات الحكومية التي اتُخذت للحد من انتشار الفيروس.

من خلال متابعة السياسات التي قام وما زال يقوم بها الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية (2021)، يمكن تلخيص أبرز التدخلات المطلوبة لإنعاش هذا القطاع على النحو الآتي:

اكتساب ميزة تنافسية في مثل هذه البيئة. تم توزيع عينة الدراسة على عدد (75) استبانة لأفراد العينة، يعملون في جامعة الجزيرة السودانية، من ثم تم عمل التحليل الوصفي، والتحليل للبيانات. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عدد من المتغيرات، هي: الاهتمام برأس المال الفكري، وضرورة المعرفة بمفهومه، ووجود علاقة وثيقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية، وأوصى البحث بضرورة زيادة إدراك المشرفين بأهمية رأس المال الفكري للمنظمة، والعمل على الاهتمام بتدريب وتنمية المورد البشري، وزيادة قدرات ومعارف العاملين باستمرار.

4.دراسة (Ching et al., 2019)، بعنوان: "رأس المال النفسي، والدعم الاجتماعي، والمسار الوظيفي للطلبة الإندونيسيين في تايوان".

هدفت الدراسة إلى استكشاف رأس المال النفسي والدعم الاجتماعي ورأس المال المهني بين الطلبة الإندونيسيين الذين يدرسون في تايوان، وأجريت الدراسة على 120 طالباً تم اختيارهم عشوائياً، واستكمال الاستبيانات عبر الإنترنت. وكشفت نتائج هذه الدراسة أن الطلاب الإندونيسيين الذين يدرسون في تايوان يحققون أعلى من المتوسط في رأس المال المهني، والدعم الاجتماعي، ورأس المال النفسي. وتبين أنه كانت هناك علاقة عالية إلى متوسطة بين المتغيرات الثلاثة، كما أظهرت أن الدعم الاجتماعي للطلاب يتوسط بشكل كامل في العلاقة بين رأس المال المهني للطلاب ورأس المال النفسي، وأنها عوامل مهمة لمهارات قابلية التوظيف في الصناعة.

5.دراسة (عطا الله، 2017): بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للصناعة المالية الإسلامية- دراسة حالة البنوك الإسلامية في قطاع غزة".

سعت للكشف عن مدى توافر رأس المال الفكري في البنوك الإسلامية في قطاع غزة، ودوره في تنمية القدرات الإبداعية في هذه البنوك، ومن ثم تحقيق قيمة مضافة تنافسية لهذا القطاع. ولقد تكونت عينة الدراسة من الإداريين العاملين في مختلف المستويات الإدارية للبنوك الإسلامية في قطاع غزة

بالإضافة إلى كلية العلوم والتكنولوجيا، وأتت الدراسة المسح الشامل؛ حيث بلغ عدد المستهدفين (78) مفردة تم توزيع الاستبانة عليهم، في حين بلغ عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل (68) استبانة بما يمثل (87,17%) كنسبة مستردة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لرأس المال الفكري والتفكير الإستراتيجي الفكري بأبعاده (البشري والعلائقي) في التفكير الإستراتيجي مع الذكور يمثلون النسب الأغلب، وعدم وجود أثر لرأس المال الهيكلي في مجتمع الدراسة بنسبة (82,4%). وخرجت الدراسة بعدة توصيات، أهمها: ضرورة أن تتبني الكليات موضوع رأس المال الفكري بكل مكوناته، وصولاً إلى الارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق الأهداف.

2.دراسة (عبدالله والمهلوي، 2021)، بعنوان: "أثر رأس

المال الفكري على أداء العاملين دراسة حالة بنك فيصل".

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلائقي)، ولفت انتباه المنظمات إلى أهمية رأس المال الفكري وتأثيره على أداء العاملين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والمديرين ورؤساء الأقسام في بنك فيصل الإسلامي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات، والتي تم توزيعها على عينة بلغت (30) موظفاً. وخلصت الدراسة إلى أن أحد عوامل النجاح للبنك كان اهتمامه برأس المال الفكري، وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم البنوك بزيارة مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، والاهتمام بتطوير الكفاءات، والمهارات، والقدرات، وتحفيز الإبداع والابتكار لدى العاملين.

3.دراسة (حسن، 2020)، بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات الاستشارية - دراسة حالة جامعة الجزيرة الاستشارية، ولاية الجزيرة، السودان".

هدف البحث لتسليط الضوء على رأس المال الفكري كمفهوم بالنسبة للهيئات الاستشارية، وأنواعه، والعوامل، والمحددات التي تؤثر عليه، وعلى ذلك تتمثل مشكلة هذا البحث في أن تكون شدة التنافس بين منظمات الأعمال أكثر تعقيداً، أو أكثر بروزاً في قطاع المنظمات الخدمية، وذلك لصعوبة

سَعَت لتحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده (البشري والزيوني والهيكلية) في تحقيق الميزة التنافسية، وقد استهدفت الدراسة شركة الأسمنت عين التوتة، حيث طبق المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين أبعاد رأس المال الفكري والميزة التنافسية في الشركة المستهدفة، ودَعَت الدراسة إلى زيادة الاهتمام برأس المال الفكري والمحافظة عليه؛ لما له من دور كبير في الحفاظ على تطور الشركة تقنيًا، وتطوير أعمالها.

(مدير فرع، مراقب، رئيس قسم)، والبالغ عددهم (65). وخرجت الدراسة بنتائج أبرزها: أنَّ إسهام الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للصناعة المالية الإسلامية كان ملموسًا، إذ كانت تتَّصف بمجموعة من الخصائص من بينها أن تكون هذه الكفاءات نادرة، وفريدة، أو مميزة مقارنة بالمنافسين الآخرين. وأوصت الدراسة بضرورة تبني البنوك الإسلامية هياكل تنظيمية مرنة تسمح بتطوير مفاهيم وقيم وأهداف رأس المال الفكري.

6.دراسة (فرحاتي، 2016)، بعنوان: "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في اقتصاد المعرفة، دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة".

رأس المال الفكري في الشركات الصناعية العاملة في قطاع غزة، وتربطه بالميزة التنافسية في هذا القطاع، كما أنها تعدُّ من أوائل الدراسات التي تهتم بتناول قطاع الشركات الصناعية، وهو قطاع حيوي يعمل مع العديد من القطاعات الأخرى للتكامل معًا.

0.4 منهجية وإجراءات الدراسة:

تعبر منهجية الدراسة عن الطريقة التي تمَّ اتباعها لإنجاز الجزء التطبيقي للدراسة، وهي بذلك توضِّح كيف تمَّ الحصول على البيانات من مصادرها الأولية والثانوية، وما الإجراءات التي تمَّ اتباعها في جمع وتحليل البيانات الأولية، وكيف تمَّ تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة.

1.4 منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لهذا النوع من الدراسات؛ حيث يسعى هذا المنهج إلى تقديم وصفٍ مناسبٍ للظاهرة المستهدفة، ويعبر عنها بصورة واضحة، ويقدم ما يلزم لدراستها كتحليل البيانات، وكيفية ربط مكوناتها والآراء التي تقدِّم لتعزير وتفسير تلك العلاقة. ويعرّف الحمداني (2006) هذا المنهج بأنه منهج علمي يصف الظاهرة أو الحدث، ويعد أحد أشكال التفسير المنظم لتلك الظاهرة أو المشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص محدّدة تتطلب معرفة المشاركين في الدراسة حتى يتمَّ دراستها من خلال جمع البيانات.

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. تتشابه الدراسة الحالية مع سابقتها في تركيزها على دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية.
2. تتشابه الدراسة الحالية مع ما سبقها من دراسات في الإطار النظري من حيث تسليط الضوء على مفهوم رأس المال الفكري وأهميته وخصائصه، بالإضافة إلى تعريف مفهوم الميزة التنافسية ومؤشراتها.
3. تستفيد هذه الدراسة من تجارب الباحثين السابقين في التعرف وتحديد المنهجية المستخدمة في مختلف الدراسات وتحديد المنهجية المناسبة للموضوع قيد الدراسة.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تختلف هذه الدراسة عن سابقتها، وخصوصًا الدراسات المحلية في أنها تدرس موضوعًا مهمًا وقطاعًا حيويًا، وهو يربط بين المتغيرين في قطاع الشركات الصناعية في قطاع غزة، وهو ما لم تتطرق إليه أيُّ من الدراسات المطبقة محليًا -على حد علم الباحثين-، وهو ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من تلك التي طُبِّقت في المجال نفسه.

2.3 أهمية هذه الدراسة وما يميزها عن الدراسات السابقة:

تبرز أهمية هذه الدراسة مقارنة بغيرها في أنها شاملة أكثر للنفاصيل، وبذلك قد تعدُّ من الدراسات القليلة التي تبحث في

الدراسة باستخدام النسبة المئوية، والتي تشير إلى أن الحد الأدنى يمثل 20% من مجتمع الدراسة. ومن خلال تحديد هذه النسبة، فإن حجم العينة المطلوب هو 55 مفردة كحدٍ أدنى من المجتمع الأكثر تحديداً، والذي تضمّن فئة المناصب الإشرافية كما تقدّم؛ حيث تمّ توزيع 78 استبانةً على عينة الدراسة، واسترداد 71 استبانةً من إجمالي الاستبانات الموزعة بنسبة استجابة 91%.

2.4 مجتمع وعينة الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من شركات الصناعات الغذائية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية، والتي تتضمن (50) مصنعاً، وذلك وفقاً لإحصائية الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية للعام (2022). وقد بلغ عدد العاملين في المناصب الإشرافية في هذه الشركات (274) موظفاً. وحيث إن جمع البيانات من هذه الشركات كان أمراً صعباً، فقد تم اتباع أسلوب العينة الميسرة أو المتاحة؛ إذ تمّ تحديد الحد الأدنى لعينة

3.4 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة |
|----------------|------------------|---------|--------|
| العمر | أقل من 25 سنة | 2 | 2.8 |
| | 25 أقل من 35 سنة | 41 | 57.7 |
| | 35 أقل من 45 سنة | 15 | 21.1 |
| | 45 سنة فأكثر | 13 | 18.3 |
| | المجموع | 71 | 100.0 |
| المسمى الوظيفي | مدير مالي | 9 | 12.7 |
| | مدير مشتريات | 6 | 8.5 |
| | مدير إنتاج | 11 | 15.5 |
| | رئيس قسم | 13 | 18.3 |
| | أخرى | 32 | 45.1 |
| المجموع | 71 | 100.0 | |

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة |
|-----------------|----------------------|---------|--------|
| النوع الاجتماعي | ذكر | 54 | 76.1 |
| | أنثى | 17 | 23.9 |
| | المجموع | 71 | 100.0 |
| المؤهل العلمي | دبلوم | 12 | 16.9 |
| | بكالوريوس | 46 | 64.8 |
| | دراسات عليا | 13 | 18.3 |
| المجموع | 71 | 100.0 | |
| سنوات الخبرة | أقل من 3 سنوات | 3 | 4.2 |
| | من 3_ أقل من 6 سنوات | 24 | 33.8 |
| | من 6_ أقل من 9 سنوات | 14 | 19.7 |
| | 9 سنوات فأكثر | 30 | 42.3 |
| | المجموع | 71 | 100.0 |

بمسمى مدير مشتريات، و15.5% مدير إنتاج، أمّا في مسمى رئيس قسم 18.3%، وأخيراً 45.1% كانوا يعملون ضمن مسميات وظيفية إدارية أخرى.

تبين من البيانات الوصفية لعينة الدراسة أنّ 76.1% من المبحوثين كانوا ذكور، بينما شكّل الإناث ما نسبته 23.9%. كما تبين أنّ 2.8% من المبحوثين قلّت أعمارهم عن 25 سنة، بينما تراوحت أعمار 57.7% منهم بين (25 إلى أقل من 35 سنة)، و21.1% قد تراوحت أعمارهم بين (35 إلى أقل من 45 سنة)، في حين بلغ من زادت أعمارهم عن 45 سنة 18.3%. أمّا من حيث المؤهل؛ فنتبين أنّ معظم المستهدفين يحملون على الأقل درجة البكالوريوس بنسبة 83%، في حين سجّل 18.3% من العينة مؤهلات عليا، وهذا يشير إلى اجتذاب هذه الشركات لموظفين مؤهلين، ويُدلّل ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا على أنّ العاملين في الشركات يهتمون بالتطوير الذاتي أيضاً. وتبين من خلال النتائج أنّ 12.7% من المستهدفين كانوا يعملون بمسمى مدير مالي، بينما 8.5%

4.4 أداة الدراسة: تم إعداد استبانة تتناول لجمع البيانات، وقد اشتملت على ثلاثة أقسام، الأول تمّ تخصيصه للبيانات الشخصية للمبحوثين، أمّا الجزء الثاني فقد تناول أبعاد رأس المال الفكري وعددها ثلاثة، وتمّ تخصيص 21 عبارة للتعبير عنها، وفي القسم الثالث وباستخدام 14 عبارة تمّ التعبير عن المتغير التابع وهو الميزة التنافسية، وقد تمّت الإجابة عن فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج كما في الجدول الآتي:

جدول (2): مقياس ليكرت الخماسي

| المقياس | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| درجة الموافقة | قليلة جدًا | قليلة | متوسطة | كبيرة | كبيرة جدًا |
| طول الفترة | من $1.80 \geq 1$ | $2.60 \geq 1.81$ | $3.40 \geq 2.61$ | $4.20 \geq 3.41$ | $5 \geq 4.21$ |
| الوزن النسبي المقابل للفترة | من $20\% \geq 36\%$ | أكبر $36\% \geq 52\%$ | أكبر $52\% \geq 68\%$ | أكبر $68\% \geq 84\%$ | أكبر $84\% \geq 100\%$ |

2. صدق الاتساق الداخلي: ويُشير إلى مدى توافق كل عبارة مع المجال الذي يضمها، وقد تمَّ احتسابه من خلال معامل ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له، كما تمَّ التحقُّق من أنَّ معامل الارتباط كان دالًّا إحصائيًّا عند مستوى دلالة (0.05).

5.4 صدق وثبات أداة الدراسة: يُشير صدق الأداة على قدرتها على قياس ما صُمِّمت لأجله، وقد تمَّ التحقُّق من صدق الاستبانة بثلاث طرق على النحو الآتي:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري": تمَّ عرض الاستبانة بمجرد إعدادها على عدد من المختصين لغرض تحكيمها، حيث قاموا بمراجعتها، وقَدَّموا ملاحظاتهم حيال الأبعاد والعبارات، ومدى اتفاقها، ووضوح صياغتها، ومناسبتها كما ونوعًا للتعبير عن المجال الذي تنتمي له.

جدول (3): الصدق الداخلي لفقرات الاستبانة

| م | الفقرات | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|--|---|----------------|-------------------|
| أولاً: رأس المال الفكري | | | |
| المجال الأول: رأس المال البشري | | | |
| 1. | تستطيع الشركة استقطاب عاملين يتميزون بالخبرة الواسعة رغم التحديات. | 0.53 | *0.000 |
| 2. | يستمر العاملون ذوو الكفاءة العالية بالعمل في الشركة لسنوات طويلة. | 0.68 | *0.000 |
| 3. | يوجد نظام حوافز لمكافأة العاملين على مبادراتهم بأفكار حديثة يقدمونها. | 0.73 | *0.000 |
| 4. | يتم تحديد مهام العاملين بالشركة بشكل دقيق. | 0.76 | *0.000 |
| 5. | يتم تنفيذ برامج تطويرية للعاملين بشكل سنوي. | 0.79 | *0.000 |
| 6. | تتوفر روح التعاون بين العاملين في الأقسام المختلفة في الشركة. | 0.66 | *0.000 |
| 7. | يملك العاملون القدرة على التكيف مع ضغوط العمل اليومية. | 0.38 | *0.000 |
| المجال الثاني: رأس المال الهيكلي | | | |
| 1. | توجد هيكلية واضحة في الشركة. | 0.74 | *0.000 |
| 2. | يؤدي العاملون المهام التي ترتبط بوظائفهم ومسمياتهم الوظيفية. | 0.62 | *0.000 |
| 3. | تشجع الأنظمة الإدارية الكفاءات العالية على الاستمرار في عملهم لدى الشركة. | 0.60 | *0.000 |
| 4. | تسهم الأنظمة الإدارية في تقديم أفضل الخدمات للعملاء. | 0.53 | *0.000 |
| 5. | يتضمن الهيكل التنظيمي وجود فرق عمل من العاملين. | 0.56 | *0.000 |
| 6. | يتم تحديث الهيكل التنظيمي في الشركة كل فترة زمنية وذلك للتكيف مع تغيرات البيئة. | 0.64 | *0.000 |
| 7. | يوجد في الشركة نظام إداري محوسب. | 0.60 | *0.000 |
| المجال الثالث: رأس المال العلائقي | | | |

| م | الفقرات | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|---------------------------------|--|----------------|-------------------|
| 1. | تعزز الإدارة التفاعل مع المستفيدين بما يضمن تقديم الخدمة المناسبة لهم. | 0.73 | *0.000 |
| 2. | تستفيد الإدارة من أفكار الخبراء الخارجيين. | 0.68 | *0.000 |
| 3. | تستفيد الإدارة من أفكار العاملين لديها. | 0.68 | *0.000 |
| 4. | تهتم الإدارة برضا المستفيدين من خلال التعامل الإنساني للخدمات المقدمة لهم. | 0.83 | *0.000 |
| 5. | يتشارك الأفراد العاملون بالمعلومات والأفكار بين بعضهم. | 0.81 | *0.000 |
| 6. | تقوم إدارة الشركة بالاستجابة الفورية لشكاوى المستفيدين. | 0.82 | *0.000 |
| 7. | يعمل الأفراد في الشركة على تلبية حاجات المستفيدين بشكل مستمر. | 0.73 | *0.000 |
| ثانياً: الميزة التنافسية | | | |
| 1. | تتفوق الشركة على المنافسين من خلال تقديم منتجات عالية الجودة. | 0.75 | *0.000 |
| 2. | تعمل الشركة على تلبية رغبات العملاء من خلال التطوير في جودة منتجاتها. | 0.76 | *0.000 |
| 3. | تهتم الإدارة العليا بالتركيز على تطبيق معايير الجودة العالمية واعتبارها أساساً للعمل. | 0.76 | *0.000 |
| 4. | تركز الشركة على تحسين العمليات الإنتاجية بشكل مستمر. | 0.75 | *0.000 |
| 5. | تعتمد الشركة مبدأ التحسين المستمر الذي يركز على تحسين الجودة للمنتجات وتقديم منافع إضافية للزبائن. | 0.71 | *0.000 |
| 6. | تقوم الشركة باختيار الموردين على أساس جودة المواد التي يقدمونها. | 0.69 | *0.000 |
| 7. | لدى الشركة الكفاءات اللازمة للتكيف والاستجابة مع الحاجات الفريدة لكل العملاء. | 0.75 | *0.000 |
| 8. | تتميز الشركة بالمرونة الكافية في العمليات الإنتاجية. | 0.73 | *0.000 |
| 9. | تضع الشركة في الحسبان مرونة الحجم ودراسة التنبؤ بالطلب. | 0.81 | *0.000 |
| 10. | لدى الشركة القدرة على الاستجابة لظروف البيئة المتغيرة باعتبارها ميزة تنافسية. | 0.83 | *0.000 |
| 11. | تتبع الشركة إستراتيجيات تسويقية تتناسب مع حجم السوق والطلب المتغير. | 0.80 | *0.000 |
| 12. | تتبع الشركة إستراتيجية خفض التكاليف. | 0.51 | *0.000 |
| 13. | تستخدم الشركة سياسة التنوع في طرق التسويق. | 0.73 | *0.000 |
| 14. | تركز الشركة على تقليل تكاليف التخزين والنقل. | 0.54 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$.

معاملات الارتباط لكل محور كما في الجدول الآتي؛ حيث كانت جميعها دالة إحصائياً، وهذا يشير إلى أن محاور الدراسة كانت صادقة، وقد مثَّلت ما صُمِّمت لقياسه.

3. **الصدق البنائي:** ويعد أحد مقاييس الأداة الذي يتم من خلاله تحقق الأهداف، حيث يظهر مدى ارتباط محاور الاستبانة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. وقد ظهرت

جدول (4): معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له

| المجال | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|--------------------|----------------|-------------------|
| رأس المال البشري | 0.77 | *0.000 |
| رأس المال الهيكلي | 0.76 | *0.000 |
| رأس المال العلائقي | 0.85 | *0.000 |
| الميزة التنافسية | 0.89 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$.

ثبات الاستبانة: يُشير مفهوم الثبات إلى أن النتيجة التي تحصلت عليها الاستبانة ستكون مماثلة عند إعادة تطبيقها مرةً أخرى في نفس الظروف أو في ظروف مشابهة، وهذا يعني أنّ نتائج الاستبانة تتسم بالاستقرار ولا تتغير بشكلٍ كبيرٍ، وقد تمَّ احتساب ثبات الاستبانة بطريقتي كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية كما يأتي:

جدول (5): قياس ثبات الاستبانة بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

| المجال | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ | معامل الارتباط | معامل الارتباط المصحح |
|----------------------|-------------|--------------------|----------------|-----------------------|
| رأس المال البشري | 7 | 0.78 | 0.55 | 0.71 |
| رأس المال الهيكلي | 7 | 0.73 | 0.51 | 0.67 |
| رأس المال العلائقي | 7 | 0.87 | 0.74 | 0.85 |
| الميزة التنافسية | 14 | 0.93 | 0.74 | 0.85 |
| جميع فقرات الاستبانة | 35 | 0.94 | 0.68 | 0.81 |

تحليل محاور الاستبانة:

نستعرض فيما يأتي نتائج التحليل الإحصائي التي تغطي جميع المجالات الخاصة بالدراسة؛ حيث تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T Test)، والذي يمكن من خلاله معرفة إن كان متوسط استجابات المبحوثين تساوي (3)، وهي القيمة أو الدرجة المتوسطة، وذلك على النحو الآتي:

1.5 تحليل محاور رأس المال الفكري:

تم تحليل محاور هذا المتغير استناداً إلى عدد من الاختبارات الوصفية، والتي كان أبرزها المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، بالإضافة إلى استعراض ترتيب المحاور والعبارات حسب الوزن النسبي أيضاً، وقد تمَّ عرض تلك القيم لإجمالي رأس المال الفكري، ولكل محور من محاوره بشكل منفصل.

يوضح الجدول (5) أنّ جميع معاملات كرونباخ ألفا كانت أكبر من (0.6) وهي القيمة المقبولة لغايات البحث العلمي في العلوم الإنسانية، وقد بلغت أعلى قيمة (0.94)، وهذا يشير إلى تمتع الاستبانة بمعامل ثبات عالٍ.

وقد استخدمت أيضاً التجزئة النصفية؛ حيث تمَّ تقسيم الاستبانات حسب أرقامها الفردية والزوجية إلى مجموعتين، وتمَّ احتساب معامل الارتباط بين هاتين المجموعتين، وقد ظهر معامل الارتباط المصحح (Spearman Brown) مرتفعاً ودالاً إحصائياً، وهذا يدل على أنّ الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

0.5 تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية

والترتيب لكل محور من محاور رأس المال الفكري والدرجة الكلية

| الترتيب | (sig) | قيمة (T) | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أبعاد رأس المال الفكري |
|---------|-------|----------|--------------|-------------------|-----------------|---|
| - | - | - | - | - | - | أولاً: رأس المال البشري |
| 1 | 0.000 | 18.048 | 87.3 | 0.64 | 4.37 | 1 تستطيع الشركة استقطاب عاملين يتميزون بالخبرة الواسعة رغم التحديات. |
| 2 | 0.000 | 15.635 | 87.6 | 0.74 | 4.38 | 2 يستمر العاملون ذوو الكفاءة العالية بالعمل في الشركة لسنوات طويلة. |
| 3 | 0.000 | 6.059 | 74.9 | 1.04 | 3.75 | 3 يوجد نظام حوافز لمكافأة العاملين على مبادراتهم بأفكار حديثة يقدمونها. |
| 4 | 0.000 | 8.786 | 78.0 | 0.86 | 3.90 | 4 يتم تحديد مهام العاملين بالشركة بشكل دقيق. |
| 5 | 0.000 | 5.564 | 72.7 | 0.96 | 3.63 | 5 يتم تنفيذ برامج تطويرية للعاملين بشكل سنوي. |
| 6 | 0.000 | 12.670 | 83.1 | 0.77 | 4.15 | 6 تتوفر روح التعاون بين العاملين في الأقسام المختلفة في الشركة. |

أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة

| الترتيب | (sig) | قيمة (T) | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أبعاد رأس المال الفكري |
|---------|-------|----------|--------------|-------------------|-----------------|---|
| 3 | 0.000 | 17.711 | 86.2 | 0.62 | 4.31 | 7 يمتلك العاملون القدرة على التكيف مع ضغوط العمل اليومية. |
| الثاني | 0.000 | 16.690 | 81.4 | 0.54 | 4.07 | الدرجة الكلية للمجال |
| - | - | - | - | - | - | ثانياً: رأس المال الهيكلي |
| 2 | 0.000 | 11.658 | 83.4 | 0.84 | 4.17 | 1 توجد هيكلية واضحة في الشركة. |
| 4 | 0.000 | 12.100 | 80.8 | 0.73 | 4.04 | 2 يؤدي العاملون المهام التي ترتبط بوظائفهم ومسمياتهم الوظيفية. |
| 3 | 0.000 | 13.705 | 83.1 | 0.71 | 4.15 | 3 تشجع الأنظمة الإدارية الكفاءات العالية على الاستمرار في عملهم لدى الشركة. |
| 1 | 0.000 | 14.845 | 85.1 | 0.71 | 4.25 | 4 تسهم الأنظمة الإدارية في تقديم أفضل الخدمات للعملاء. |
| 6 | 0.000 | 9.036 | 76.3 | 0.76 | 3.82 | 5 يتضمن الهيكل التنظيمي وجود فرق عمل من العاملين. |
| 7 | 0.000 | 4.496 | 69.9 | 0.92 | 3.49 | 6 يتم تحديث الهيكل التنظيمي في الشركة كل فترة زمنية وذلك للتكيف مع تغيرات البيئة. |
| 4 | 0.000 | 9.123 | 80.8 | 0.96 | 4.04 | 7 يوجد في الشركة نظام إداري محوسب. |
| الثالث | 0.000 | 16.819 | 79.9 | 0.50 | 4.00 | الدرجة الكلية للمجال |
| - | - | - | - | - | - | ثالثاً: رأس المال العلائقي |
| 2 | 0.000 | 16.397 | 85.6 | 0.66 | 4.28 | 1 تعزز الإدارة التفاعل مع المستفيدين بما يضمن تقديم الخدمة المناسبة لهم. |
| 4 | 0.000 | 10.469 | 83.4 | 0.94 | 4.17 | 2 تستفيد الإدارة من أفكار الخبراء الخارجيين. |
| 6 | 0.000 | 11.222 | 80.8 | 0.78 | 4.04 | 3 تستفيد الإدارة من أفكار العاملين لديها. |
| 5 | 0.000 | 11.031 | 82.5 | 0.86 | 4.13 | 4 تهتم الإدارة برضا المستفيدين من خلال التعامل الإنساني للخدمات المقدمة لهم. |
| 7 | 0.000 | 8.953 | 80.0 | 0.94 | 4.00 | 5 يتشارك الأفراد العاملون بالمعلومات والأفكار بين بعضهم. |
| 3 | 0.000 | 12.683 | 84.5 | 0.81 | 4.23 | 6 تقوم إدارة الشركة بالاستجابة الفورية لشكاوى المستفيدين. |
| 1 | 0.000 | 15.947 | 87.3 | 0.72 | 4.37 | 7 يعمل الافراد في الشركة على تلبية حاجات المستفيدين بشكل مستمر. |
| الأول | 0.000 | 15.898 | 83.5 | 0.62 | 4.17 | الدرجة الكلية للمجال |
| - | 0.000 | 19.260 | 81.6 | 0.47 | 4.08 | الدرجة الكلية للمتغير |

الاحتمالية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا المجال. وبنفس الطريقة السابقة بالنسبة لرأس المال الهيكلي الذي كان متوسط فقراته يساوي 4.00، والانحراف المعياري يساوي 0.50، والوزن النسبي يساوي 79.9%، وقيمة اختبار T تساوي "16.819"، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05.

كما تمّ اتباع الطريقة نفسها أيضاً مع رأس المال العلائقي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لفقرات رأس المال العلائقي 4.17، والانحراف المعياري يساوي 0.62، والوزن النسبي يساوي 83.5%، وقيمة اختبار T تساوي "15.898"، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، ويشير ذلك إلى أن الشركات المستهدفة في الدراسة قد بدت مهتمة بشكل كبير بعلاقتها مع الزبائن والجهات الأخرى من ذوي المصالح،

يتبين من الجدول (6) أنّ الوزن النسبي للدرجة الكلية لاستجابات المبحوثين على فقرات رأس المال الفكري جاء بدرجة كبيرة، وبلغ (81.6%)، واحتل محور رأس المال العلائقي الترتيب الأول بوزن نسبي (83.5%)، بينما جاء محور رأس المال البشري في الترتيب الثاني بوزن نسبي (81.4%)، في حين جاء محور رأس المال الهيكلي في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (79.9%).

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة حول تفاصيل تلك الأبعاد، فقد تمّ إيجاد قيمة اختبار T للعينة الواحدة، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لكلّ فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمحور؛ حيث تبين أنّ المتوسط الحسابي لجميع فقرات رأس المال البشري يساوي 4.07، والانحراف المعياري يساوي 0.54، والوزن النسبي يساوي 81.4%، وقيمة اختبار T تساوي "16.690"، والقيمة

2.5 تحليل فقرات محور الميزة التنافسية:

ولعل ذلك سببه أن نجاح الشركات يقوم أساسًا على قدرتها على بناء علاقات قوية، تعكس حالة عالية من الثقة، وهذا دليل على معرفتهم التامة بأهمية رأس المال العلائقي.

جدول (7): تحليل فقرات محور الميزة التنافسية

| م | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي (%) | قيمة اختبار (T) | القيمة الاحتمالية (sig) | الترتيب |
|----|--|-----------------|-------------------|------------------|-----------------|-------------------------|---------|
| 1 | تتفوق الشركة على المنافسين من خلال تقديم منتجات عالية الجودة. | 4.51 | 0.63 | 90.1 | 20.170 | 0.000 | 3 |
| 2 | تعمل الشركة على تلبية رغبات العملاء من خلال التطوير في جودة منتجاتها. | 4.52 | 0.65 | 90.4 | 19.671 | 0.000 | 1 |
| 3 | تهتم الإدارة العليا بالتركيز على تطبيق معايير الجودة العالمية واعتبارها أساسًا للعمل. | 4.31 | 0.79 | 86.2 | 14.052 | 0.000 | 8 |
| 4 | تركز الشركة على تحسين العمليات الإنتاجية بشكل مستمر. | 4.46 | 0.65 | 89.3 | 18.961 | 0.000 | 4 |
| 5 | تعتمد الشركة مبدأ التحسين المستمر الذي يركز على تحسين الجودة للمنتجات وتقديم منافع إضافية للزبائن. | 4.52 | 0.69 | 90.4 | 18.468 | 0.000 | 1 |
| 6 | تقوم الشركة باختيار الموردين على أساس جودة المواد التي يقدمونها. | 4.35 | 0.74 | 87.0 | 15.423 | 0.000 | 5 |
| 7 | لدى الشركة الكفاءات اللازمة للتكيف والاستجابة مع الحاجات الفريدة لكل العملاء. | 4.13 | 0.81 | 82.5 | 11.730 | 0.000 | 13 |
| 8 | تتميز الشركة بالمرونة الكافية في العمليات الإنتاجية. | 4.34 | 0.67 | 86.8 | 16.705 | 0.000 | 6 |
| 9 | تضع الشركة في الحسبان مرونة الحجم ودراسة التنبؤ بالطلب. | 4.14 | 0.87 | 82.8 | 11.090 | 0.000 | 12 |
| 10 | لدى الشركة القدرة على الاستجابة لظروف البيئة المتغيرة باعتبارها ميزة تنافسية. | 4.30 | 0.87 | 85.9 | 12.573 | 0.000 | 10 |
| 11 | تتبع الشركة إستراتيجيات تسويقية تتناسب مع حجم السوق والطلب المتغير. | 4.32 | 0.82 | 86.5 | 13.536 | 0.000 | 7 |
| 12 | تتبع الشركة إستراتيجية خفض التكاليف. | 4.31 | 0.73 | 86.2 | 15.144 | 0.000 | 8 |
| 13 | تستخدم الشركة سياسة التنوع في طرق التسويق. | 4.13 | 0.86 | 82.5 | 11.031 | 0.000 | 13 |
| 14 | تركز الشركة على تقليل تكاليف التخزين والنقل. | 4.27 | 0.83 | 85.4 | 12.910 | 0.000 | 11 |
| | الدرجة الكلية | 4.33 | 0.55 | 86.6 | 20.300 | 0.000 | |

الشركات الفلسطينية العاملة في مجال الصناعات الغذائية تتمتع بميزة تنافسية عالية نسبيًا، حيث بلغ الوزن النسبي لهذا المتغير 86.6%، ويشير ذلك إلى معدل مرتفع، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن اختصاصات الشركات ومجالات أعمالها تعد مختلفة عن بعضها البعض؛ ما يجعل من مُيل الشركات إلى التخصص ومحدودية العمل في نفس المجال أمرًا يعزّز من امتلاك كلٍ منها ميزة تنافسية عالية مقارنة بغيرها من الشركات، ولعلّ هذا ما جعل هذا المتوسط مرتفعًا.

للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة حول الميزة التنافسية، فقد تمّ إيجاد قيمة اختبار T لعينة الواحدة، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكلٍ فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور؛ حيث تبين أنّ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 4.33، والانحراف المعياري يساوي 0.55، والوزن النسبي يساوي 86.6%، وقيمة اختبار T تساوي "20.300"، والقيمة الاحتمالية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05؛ ما يدلّ على موافقة أفراد عينة الدراسة على محور الميزة التنافسية. وتشير النتائج الواردة في الجدول (7) إلى أن

اختبار فرضيات الدراسة:

التنافسية في شركات الصناعات الغذائية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية. وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار هذه الفرضية، حيث ظهرت النتائج كما في الجدول الآتي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة

جدول (8): معامل الارتباط بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية

| الفرضية | معامل بيرسون للارتباط | (Sig.) |
|---|-----------------------|--------|
| توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية. | 0.68 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية، ونتجاً لدراسة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع كما يظهرها الجدول الآتي:

أظهر الجدول السابق أنّ معامل ارتباط بيرسون (0.68) عند مستوى دلالة أقل من (0.05)؛ ما يعني أن الارتباط بين المتغيرين كان طردي قوي بين المتغيرين، وبالتالي نقبل

جدول (9): معامل الارتباط بين أبعاد رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية

| المجال | معامل بيرسون للارتباط | (Sig.) |
|--------------------|-----------------------|--------|
| رأس المال البشري | 0.52 | *0.000 |
| رأس المال الهيكلي | 0.50 | *0.000 |
| رأس المال العلائقي | 0.69 | *0.000 |

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الذي يضم الموظفين كماً ونوعاً، ورأس المال الهيكلي ذي الطبيعة الممكنة لهؤلاء الأفراد من خلال مواقع مناسبة يساعد في كسب ميزات تنافسية إضافية، فالأفراد الذين يعملون في الميدان هم مندوبو تسويق، وموظفو تمويل، وبالتأكيد ينقلون العديد من المعلومات المرتدة من الميدان إلى المشرفين، وبالتالي يكون لهم إسهام واضح في هذا الشأن، بالإضافة إلى أنّ وجود هيكل تنظيمي يسمح بانسياب تلك المعلومات، وتحديد الأدوار بشكل جيد، قد أدى إلى الإسهام في تحقيق الميزة التنافسية أيضاً.

ولعلّ هذه النتائج قد اتفقت مع عدد من الدراسات التي ركزت على العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية مثل دراسة (أبو شامة، 2015؛ عبد الرحمن، 2017؛ فرحاتي، 2016؛ بني حمدان، 2002)، واتّفت جزئياً مع دراسة (أبو عوف والحاكم، 2019)، وهي أقرب الدراسات من حيث التطبيق؛ حيث إنّها اتّفت معها في كون رأس المال العلائقي يرتبط بالميزة التنافسية، واختلفت معها في المتغيرين الآخرين؛ إذ

أظهرت النتائج أن جميع أبعاد رأس المال الفكري كانت قد ارتبطت مع الميزة التنافسية، وقد كان الارتباط الأقوى لرأس المال العلائقي بمعامل (0.69)، يليه البشري (0.52)، وأخيراً الهيكلي (0.50). وتشير النتائج السابقة إلى ارتباط طردي قوي بين كل من أبعاد رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية، وهذا يعني أنّه كلما زاد اهتمام الشركات الفلسطينية برأس المال الفكري كلما أمكنها ذلك من تحقيق ميزة تنافسية. ولعلّ تفسيرنا لذلك يتمثل في كون رأس المال العلائقي - ذو الارتباط الأعلى - يشير إلى أهمية العلاقات التي يبنها الموظفين عموماً، والمشرفين على وجه الخصوص، من فتح قنوات اتصال مع الموردين والشركاء وحتى المنافسين؛ ما يؤسس لعلاقات قوية يمكن من خلالها زيادة دراية المشرفين بالسوق، والفرص المتاحة، وبالتالي يكونون أكثر قدرة على تحقيق ميزات تنافسية. كما أنّ اهتمام الشركات بالمجالات الأخرى كرأس المال البشري

أُجهت الدراسة نحو استخدام نموذج الانحدار المتعدد لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع، وإيجاد المعادلة المعبرة عن ذلك. وقد تمّ استخدام طريقة "stepwise" لإيجاد أفضل معادلة لخط الانحدار المتعدد، وتبيّن أنّ محاور رأس المال الفكري (رأس المال العلائقي، رأس المال البشري) حسب الترتيب تؤثر بصورة جوهرية على (الميزة التنافسية) حسب طريقة "stepwise"؛ حيث لوحظ أنّ القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة (0.05)، بينما لم يوجد تأثير لرأس المال الهيكلي؛ حيث إنّ القيمة الاحتمالية له أكبر من 0.05، كما في الجدول الآتي:

لم يكن هنالك ارتباط بين رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري من جهة، والميزة التنافسية. ولعلّ هذه الدراسة التي طبقت على الشركات الصناعية الغذائية السودانية قد اختلفت مع دراستنا بسبب اختلاف مجتمع الدراسة، حيث إنّها طبقت على الشركات السودانية.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية.

جدول (10): أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

| المتغير | قيمة المعامل | قيمة (T) | القيمة الاحتمالية | قيمة اختبار (F) للنموذج | R ² للنموذج |
|--------------------|--------------|----------|-------------------|-------------------------|------------------------|
| المقدار الثابت | 1.30 | 3.411 | *0.000 | *36.069 | 0.52 |
| رأس المال العلائقي | 0.51 | 5.751 | *0.000 | | |
| رأس المال البشري | 0.22 | 2.094 | *0.000 | | |

* القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند $\alpha \leq 0.05$. من خلال الجدول السابق، ظهرت قيمة (اختبار F) دالة إحصائياً لكلٍ من مُتغيري رأس المال العلائقي والبشري، وقد أشار ذلك لقفوة التفسيرية للنموذج الانحدار الخطي المتعدد، كما ظهر معامل التحديد (R^2) 0.52، في حين خرج رأس المال الهيكلي من النموذج لأنه لم يكن دالاً إحصائياً، وهذا يشير إلى أنّ البُعدين (العلائقي والبشري) قد أثرا في الميزة التنافسية، وفسّرا من التباين فيها ما نسبته 52%، و متم هذه النسبة يعود لأسباب لم تشملها هذه الدراسة، وقد تم التعبير عن معادلة الانحدار كما يأتي:

الميزة التنافسية = 1.30 + (0.51 x رأس المال العلائقي) + (0.22 x رأس المال البشري)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

$$\text{الميزة التنافسية} = 1.30 + (0.51 \times \text{رأس المال العلائقي}) + (0.22 \times \text{رأس المال البشري})$$

إلى تباين الشركات في بنيتها التنظيمية، أو أنّ مكان العمل لم يكن له تأثير كبير؛ كوّن الأنظمة والمكونات الهيكلية تختلف بشكل ملحوظ فيما بينها، وهذا يعود إلى قدرات الشركات، ورأس مالها، وحجمها، وطبيعتها ونوعية إدارتها.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة من ناحية، ومختلفة مع غيرها من الدراسات السابقة، حيث اتفقت في تأثير رأس المال الفكري ببعديه العلائقي والبشري مع دراسة (عبد الرحمن، 2017)، ودراسة فرحاتي (2016)، كما اتفقت مع دراسة (أبو عوف

ويمكن تفسير النتائج السابقة في تأثير كلٍ من رأس المال العلائقي ورأس المال البشري؛ كون هذين المحورين يتركزان على دور العنصر البشري بشكل مباشر، فرأس المال العلائقي يرتبط بالعلاقات القائمة بين العاملين في الشركات المستهدفة والآخرين من ذوي العلاقة، ورأس المال البشري بالعاملين في المستويات الإدارية المختلفة، وهم أيضاً موظفون يتفاعلون مع البيئة المناظرة، أمّا رأس المال الهيكلي، فلم يكن له تأثير دالّ إحصائياً في تحقيق الميزة التنافسية، وقد يعود السبب في ذلك

والعلائقي لهما تأثير في تحقيق الميزة التنافسية، وغياب هذا التأثير لرأس المال الهيكلي في الميزة التنافسية.

نتائج الدراسة:

- توجيه الاهتمام حول تنمية المورد الفكري، وذلك نظرًا لأهميته في إكساب الشركات ميزات تنافسية، وذلك بنشر ثقافة تنظيمية تحتضنه وتعزز الاهتمام به.

- الاهتمام بتطوير وتنمية وتدريب العاملين باعتبارهم رأس مال فكري، وذلك ضمن برامج مستمرة تساعد على تراكم المعرفة والخبرة، وذلك حتى يصبح قاعدة متينة لمواجهة تحديات البيئة بشكل فعّال، ويُسهم في بلوغ الشركة لأهدافها بنجاح.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أبو بكر، مصطفى (2008). إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، ط1. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة للنشر.

أبو شامة، فادية (2015). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في مستشفيات جنوب الضفة الغربية، (رسالة ماجستير)، جامعة الخليل، فلسطين.

أبو عوف، رندة والحاكم، علي (2019). دور رأس المال الفكري على الميزة التنافسية للشركات الصناعية الغذائية بولاية الخرطوم، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20(1).
الاتحاد العام للصناعات الغذائية (2022). إحصائيات حول شركات الصناعات الغذائية، تقرير غير منشور، فلسطين.

الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية. (2021). واقع قطاع الصناعات الغذائية، فلسطين.

أحمد، منهل مجيد والطائي، انتصار عبد الله (2011). التحديات التي تواجه المحاسبين العاملين بالوحدات الاقتصادية في قياس رأس المال الفكري الاستطلاع آراء

والحاكم، (2019) في كون رأس المال الهيكلي لم يكن له تأثير في الميزة التنافسية. ولعلّ السبب في ذلك يعود إلى طبيعة نشاط الشركة، وحجمها، والبيئة التي تعمل فيها. وأخيرًا، اتفقت الدراسة مع دراسة النعيزي (2021) في كون رأس المال البشري -كشفت الدراسة عن أن الشركات المستهدفة كانت قد اهتمت برأس المال الفكري بدرجة عالية نسبيًا، حيث بلغ الوزن النسبي (81.6%)؛ واحتلّ محور رأس المال العلائقي الترتيب الأول بوزن نسبي (83.5%)، في حين جاء ترتيب الأبعاد الأخرى بأوزانها النسبية على الترتيب رأس المال البشري (81.4%)، ثم رأس المال الهيكلي (79.9%).

- تبين أن هنالك ارتباطًا دالًا إحصائيًا بين أبعاد رأس المال الفكري كمتغير مستقل مع المتغير التابع الميزة التنافسية.

- كان هنالك تأثير دال إحصائيًا لأبعاد رأس المال الفكري (العلائقي والبشري) في الميزة التنافسية؛ حيث فسرت تلك الأبعاد 52% من التباين الكلي في المتغير التابع الميزة التنافسية.

- تبين أن رأس المال الهيكلي ليس له تأثير دال إحصائيًا في تحقيق الميزة التنافسية.

توصيات الدراسة:

- توصي الدراسة وزارة الاقتصاد الوطني بمراقبة شركات الصناعات الغذائية، ودفعهم لمتابعة وتوجيه العنصر البشري، واستقطاب أفراد مميزين لإكسابها ميزات في التنافس.

- توصي الدراسة الإدارة العليا ممثلة بأعضاء مجالس الإدارة وغيرهم من المديرين التنفيذيين أو ذوي الاختصاص في الشركات بتبني سياسات تحمل في طياتها أساليب دعم وتنمية المورد البشري، والاهتمام به.

الصناعات الغذائية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير)،
الجامعة الإسلامية، فلسطين.

حيدر، معالي (2002م). نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة
التنافسية. ط1. الإسكندرية: الدار الجامعية.

خيرة، يوسف الزين (2018م). واقع رأس المال الفكري في
المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة فرع
الألنتيبوتيكال بمجمع صيدال. مجلة أبعاد اقتصادية،
ع(8)، 75-92.

رفرافي، محمد (2014). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق
الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة
حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب (رسالة
ماجستير). جامعة محمد خيضر، الجزائر.

شتاتحة، عائشة (2019). الأولوية التي يحتلها رأس المال
البشري في ظل اقتصاد المعرفة، عمان، دار الياروزي
العلمية، ص (48).

الشريف، إيناس كامل. (2018). رأس المال الفكري وعلاقته
بالميزة التنافسية في شركة الوطنية موبايل من وجه نظر
العاملين. (رسالة ماجستير). جامعة القدس، فلسطين.
عامودي، معاوية (2018). أثر رأس المال الفكري على أداء
الشركات المساهمة الفلسطينية، (رسالة ماجستير)،
جامعة اليرموك، الأردن.

عبد الله، آدم و المهلاوي، سعد (2021). أثر رأس المال الفكري
على أداء العاملين: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي،
مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(1).

عبد الرحمن، نهلة (2017). دور رأس المال الفكري في تحقيق
الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في عدد من الشركات
المساهمة، مجلة دورية تصدر عن كلية الإدارة
والاقتصاد/ جامعة البصرة، 11(23).

عطا الله، بهجت صبري (2017). دور رأس المال الفكري في
تحقيق الميزة التنافسية للصناعة المالية الإسلامية.:
دراسة حالة البنوك الإسلامية في قطاع غزة. (رسالة
ماجستير)، الجامعة الإسلامية _ غزة.

عطيان، مراد، ونور، عبد الناصر (2014). أثر المقارنة
المرجعية في التحسين المستمر لجودة المنتجات
والعمليات: دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية

عينة مختارة من المحاسبين في محافظة نينوى. مجلة
جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، ع1(1)،
109-134.

بريش، زهرة (2013). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة
التنافسية للمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل
فرع جنرال كابل (رسالة ماجستير). جامعة محمد
خيضر، الجزائر.

بني حمدان، خالد محمد طلال (2002). تحليل علاقة نظم
معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في
تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات
صناعة التأمين الأردنية، (رسالة دكتوراه)، جامعة بغداد،
العراق.

بيصار، عبد المطلب (2017). دور الاستثمار في رأس المال
الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال.
(رسالة دكتوراه)، الجزائر: جامعة محمد بوضياف
المسيلة.

البيطاوي، وفاء (2019). تطور تنافسية وزيادة حصة المنتج
الوطني: قطاع الصناعات الغذائية الفلسطينية، معهد
أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)،
فلسطين.

جرادات، ناصر. المعاني، أحمد إسماعيل. الصالح، أسماء رشاد
(2011). إدارة المعرفة، جامعة فيلادلفيا. إثراء للنشر
والتوزيع. الأردن، ط1.

حسن، أحمد إبراهيم سعيد (2017). أثر ممارسات إدارة الجودة
الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في
شركات الأدوية الأردنية حسب حجم الشركات، (رسالة
ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط: الأردن.

حسن، حاج عثمان (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق
الميزة التنافسية بالهيئات الاستشارية: دراسة حالة جامعة
الجزيرة الاستشارية، ولاية الجزيرة، (رسالة ماجستير).
جامعة الجزيرة _ السودان.

الحمداني، م (2006): مناهج البحث العلمي، عمان، مؤسسة
الوراق للنشر.

حمدقة، مجدي (2021). دور تطبيق التصنيع الرشيق في
تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات

فكرية من وجهات نظر متعددة)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، ع(25).

يحضيه، سملاي (2004). التسيير الإستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية.

مجلة العلوم الإنسانية، ع (6)، ص 97-114، الجزائر.

- ثانيًا- المراجع الأجنبية:

Awwad, A. S.; Al Khattab, A. A. and Anchor J. R. (2013) Competitive Priorities and Competitive Advantage in Jordanian Manufacturing, *Journal of Service Science and Management*, (6), 69-79.

Ching, S. J., Siswanto, I., & Febriana, R. (2019). "Psychological Capital, Social Support, and Career Capital of Indonesian Students in Taiwan". *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 25(1), 1-9.

Kate ,G., & Stewlesun, E.(2004).The Importance of Intellectual Capital and ILS effects on performance measurement systems: www.ssrn.com, p3

Kenyon, G.N, & Sen, K.C. (2015).The perception of quality.Springer-Verlag London.

Koulopoulos, T. M., & Frappaolo, C. (1999). Smart things to know about knowledge management. T. J. International Ltd, Padstow, Cornwall.

Porter, M.E. (2000) Location, Competition and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. *Economic Development Quarterly*, 14, 15-34.

<http://dx.doi.org/10.1177/089124240001400105>

Solitander, M. (2006). Balancing the Flows: Managing the Intellectual Capital Flows in Inter Organizational Projects, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 4, No. 2.

Stevenson, William J.(2012). Operations management. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Stewart, T. (1997). Intellectual Capital: The New Wealth of organizations Nicholas brealeEy publishing, business digest, New York.

في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، (2)، 296-276.

العزوي، سعد. علي. وصالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة العربية. عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

الغزوي، علي محمد (2011). أثر التكلفة المستهدفة على تحقيق الميزة التنافسية لشركات الصناعات الهندسية المساهمة العامة الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة الأزهر، غزة.

فرحاتي، لويذة (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة شركة الأسمت عين التوتة - باتنة- (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.

مخولوف، أسماء محمد السيد (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح)، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 85 (6).

المرشدي، خالد. والعتيبي، عبد العزيز (2017). التوجه السوقي والميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السعودية، المجلة العربية للإدارة 37 (2)، 90-67.

مصطفى، أحمد. (2014). إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، ط 1، القاهرة، مكتبة الأنجلو.

المفرجي، عادل حرحوش. وصالح، أحمد (2003). رأس المال الفكري: طرق قياسه أساليب المحافظة عليه. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة.

منتدى الأعمال الفلسطيني، (2014). تقرير غير منشور، فلسطين.

النعيزي، نائل عبد علي (2021). رأس المال الفكري كمدخل لتنمية التفكير الإستراتيجي في الكليات الحكومية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين، (رسالة ماجستير). جامعة الأقصى، فلسطين.

نور، عبد الناصر. القشي، ظاهر. قراقيش، جهاد (2010). رأس المال الفكري: الأهمية والقياس والإفصاح (دراسة

- Sullivan, P. (2010). Profiting From Intellectual Capital Learning from Leading Companies, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. (1), and No. (1).
- Sveiby, K-E. (2001). Intellectual Capital and knowledge management. Copenhagen Business School, [Online]. Available: <http://www.sveiby.com/articles/IntellectualCapital.html>
- Zeebaree, M. R. Y., & Siron, R. Bt. (2017). The impact of entrepreneurial orientation on competitive advantage moderated by financing support in SMEs. *International Review of Management and Marketing*, 7 (1), 43-52.