

تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية

"دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية في مصر"

(بحث مقبول للنشر كجزء من متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال)

إعداد

سعيد نظمي محمد عبدالله

مدرس مساعد بقسم إدارة الأعمال
المعهد العالي لنظم التجارة الالكترونية بسوهاج

الدكتور

رغدة أحمد أبو العلا

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة السويس

الأستاذ الدكتور

رانية عبدالمنعم شمعة

أستاذ إدارة الإنتاج والعمليات
عميد كلية التجارة - جامعة السويس

مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية

كلية التجارة - جامعة السويس

المجلد الرابع - العدد الثاني

يونيو 2024

تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية في مصر"

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة) بشركات صناعة الأدوية في مصر، وقد تم تصميم قائمة استقصاء لهذا الغرض، وتم تحديد عينة مكونة من عدد (310) مفردة من العاملين بشركات صناعة الأدوية محل الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط إيجابية مرتفعة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية في مصر.

الكلمات الدالة: رأس المال البشري، الميزة التنافسية، شركات صناعة الأدوية.

Abstract:

This study aimed to identify the role of human capital with its dimensions of: (learning, training, experience, knowledge, and skills) in achieving competitive advantage with its dimensions of: (quality, creativity, responsiveness, and efficiency) in pharmaceutical manufacturing companies in Egypt. A survey list for this purpose, and a sample consisting of (310) individuals working in the pharmaceutical industry companies under study was selected, and the descriptive analytical method was used. The study reached a number of results, the most important of which is the existence of a high positive correlation between human capital and competitive advantage in pharmaceutical manufacturing companies in Egypt.

Keywords: Human Capital, Competitive Advantage, Pharmaceutical manufacturing companies.

مقدمة:

شهد العالم ثورة كبيرة في مجمل نواحي الحياة في القرن الحالي، وانعكس ذلك بوضوح علي تطور المنظمات والعلاقات التنظيمية والإدارية فيها بمختلف أنواعها ومجالاتها، فأصبح التنافس ظاهراً بين هذه المنظمات ويتسم بالتطور والتعقيد، مما دفع الحاجة إلي التنبؤ بمستقبل المنظمات كونها جزءاً من النظام المحلي الذي يلعب دوراً في النظام العالمي الحديث المتأثر بالعولمة (الغامدي، والسبحان، 2020).

حيث إن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الافراد العاملين بها والذي يمكنهم قيادة هذه المنظمات ولذلك فإن التحدي الرئيسي امام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم فإذا كان رأس المال المادي هو الذي يصنع الوجود المادي للمنظمة وقيمتها الدفترية، فإن رأس المال البشري هو الذي يصنع القيمة السوقية في السوق وهو الأكثر تأثيراً في صنع مكانة وسمعة المنظمة (عمار، والنادي، 2013).

وحظي مفهوم الميزة التنافسية باهتمام العديد من الكتاب والباحثين في مجالي الإدارة الاستراتيجية واقتصاديات الأعمال، حيث تعد الميزة التنافسية بمثابة العنصر الرئيسي الذي يتيح للمنظمة الفرصة لتحقيق الأرباح بصورة مستمرة مقارنة بالمنافسين. حيث أن المنظمات تمثل نظاماً مفتوحاً تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بجميع مكوناتها، وتتعرض إلي مجموعة من التهديدات والأزمات التي تواجهها وتؤثر علي مستقبلها، ولهذا كان لزاماً علي كل منظمة مواجهة هذه التهديدات والأزمات، ومحاولة استغلال الفرص، بما يحقق أهدافها ويحافظ علي مركزها التنافسي، وذلك من خلال اتخاذ القرارات الاستراتيجية الفعالة، التي تحقق لها ميزة تنافسية (مهدي، 2018).

وهذا يشير إلي أنه توجد علاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية للمنظمة، حيث يساهم رأس المال البشري في تحديد قدرة المنظمة علي مواجهة تقلبات السوق وضمان البقاء علي رأس المنظمات ، ولذلك لأن رأس المال البشري يعد ركيزة أساسية للتنافس خصوصاً عندما يتم الإعداد البشري إعداداً قادراً علي التنافس والذي من خلاله يمكن للمنظمة أن تحقق مزايا تنافسية من ناحية رفع الربحية، وخفض التكاليف، وتحقيق الجودة، وكذلك رفع الحصة السوقية. ولذلك فإن وجود مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تتبناها شركات صناعة الأدوية تشكل شبكة مترابطة من الأفراد والعمليات وتكون جدار منيع و متماسك يحمي القيم الجوهرية بشركات الأدوية من الاختراق سيؤدي إلي تحقيق الميزة التنافسية.

وانطلاقاً مما سبق، تحاول الدراسة الحالية تحليل دور رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) في الميزة التنافسية بأبعاده المتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة) بشركات الأدوية ب.ج.م.ع محل الدراسة.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد، ومتغيرات الدراسة، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي اتيح للباحث الاطلاع عليها، وذلك كما يلي:

1- الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1/1 رأس المال البشري (*Human Capital*):

إن الموارد البشرية ذات القدرات الإبداعية المتميزة تعد العنصر الرئيسي في عناصر رأس المال الفكري، وإن دور الموارد البشرية في بناء وتنمية القدرات التنافسية يتركز في عمليات الابتكار والاختراع والتطوير المستمر، ثم وضع تلك المبتكرات والاختراعات موضع التنفيذ.

1/1/1 مفهوم رأس المال البشري:

يقصد برأس المال البشري المعرفة المحفوظة في ذهن الفرد العامل والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً، وتتمثل في المهارات، والإبداع، والخبرات (حسن، 2005). ويرى (يحيى، 2004) أن رأس المال البشري من المنظور الفردي هو حصيلة تفاعل أربعة عناصر هي: التعلم، والإرث التاريخي، والتجارب والخبرات، ومواقف الفرد خلال حياته وعمله، بينما من منظور المنظمة فيقصد به أنه مصدراً للابتكار، واستراتيجية للتجديد، إضافة للكفاءة، والذكاء، والقدرة الاجتماعية للتفاعل، والاقتران مع الآخرين في الأداء.

بينما يرى (*Mandrleanu, 2011*) أن رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارات والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون في الشركة، ويعد رأس المال البشري محرك الإبداع في الشركات العاملة في اقتصاد المعرفة، وخصوصاً تفاعلهم مع العملاء، وهو بالنهاية قدرة الشركة لحل مشاكل الأعمال.

وأكد (*Hossain & Roy, 2016*) أن رأس المال البشري هو مجموع السمات الشخصية، وتجارب الحياة، والإبداع، والطاقة، والحماس الذي يختاره الأفراد للاستثمار في عملهم، بحيث يهتم رأس المال البشري بالمهارات، والمعارف، والإبداع، والقدرات، والكفاءة الكلية للعاملين.

وفي السياق نفسه عرف (مهدي، 2018) رأس المال البشري بأنه هو الأفراد المتميزون في الشركات، والذين يمتلكون مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات العلمية، والتي تساعد في جذب العملاء وخلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة، وهم مصدر الإبداع والابتكار في الشركات. ويرى (سلطان، 2017) أنه هو مجموعة العاملين الذين يتميزوا بالموهبة والقدرة علي الإبداع والابتكار وأصحاب التخصصات النادرة والقادرين علي تحقيق التميز.

وفي دراسة (Cortes et al., 2018) يشير رأس المال البشري إلي مهارات الموظفين والخبرة والمعرفة والدراية والقيم ومواقف الأفراد ، فهو بذلك يعتبر أهم الأصول غير الملموسة التي يمكن أن تمتلكها المنظمة ، لتقدم دوراً رئيسياً عندما يتعلق الامر بالتحسينات التنظيمية.

ويتفق (Jesus et al., 2019) مع ما سبق ، حيث اعتبر رأس المال البشري بأنه القدرة الجماعية للمنظمة القادرة علي تطوير افضل الحلول القائمة علي مزيج من المعرفة ، والقدرات، والكفاءات للأفراد الذين يشكلون المنظمة، وكذلك الطريقة التي يتم إدارتها واستخدامها.

ويعرف رأس المال البشري أنه مجموعة المعارف ، والمهارات ، والقدرات الفكرية ، والخبرات المتراكمة في ذهن الموارد البشرية التي تم اكتسابها من الممارسة العملية والتعلم وتبادل الافكار، وكذلك التعلم الذاتي والقدرات الخاصة علي الإبداع والابتكار، وهي محفوظة في ذهنه ، ولا تملكها المنظمة (زياده، 2022). كما أكد (الدوري، والدوري، 2022) أنه هو المصطلح الشامل للمهارات ، والتعلم ، والخبرة ، بالإضافة إلي قيمة القوي العاملة في المنظمة ، كما أنه يوضح للمنظمة مدي فعاليتها في استخدام الموارد المساعدة للعاملين علي تحقيق امكانياتهم.

وأخيراً يري الباحث أن رأس المال البشري يقصد به أنه منظومة متكاملة من المعرفة والمهارات والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون المتميزون في الشركة ، والتي تعمل علي جذب العملاء وخلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة ، مما يؤدي في النهاية إلي تميز الشركة ، وتمكينها من البقاء والمنافسة.

2/1/1 أبعاد رأس المال البشري:

يوجد عديد من الأبعاد المختلفة المتعلقة برأس المال البشري ، غير أن هناك اختلاف حول تلك الأبعاد ، ويعرض الباحث في هذه الجزئية للأبعاد المختلفة لرأس المال البشري ، وذلك كما يلي:

1/2/1/1 التعلم Learning:

يعرف التعلم بأنه ظاهرة جماعية لاكتساب وإعداد الكفاءات التي تتيح تغيير طريقة ممارسة الأعمال ، أي أن التعلم لا يبد وأن ينعكس ايجابياً علي نتائج الأعمال ، بما يجعله أداة فعالة في تحقيق وعم الميزة التنافسية (نجم، 2007). فالتعلم عملية مخططة تسعي إلي تحسين وتطوير المعلومات والمعرفة للعاملين من خلال تزويدهم بالقدرات والمهارات التي تساعدهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

ولكي يكون التعلم مصدراً للميزة التنافسية في شركات الأدوية ، لا بد وأن يتسم التعلم بالاستمرارية ، وأن يكون مسئولية الجميع ، وأن تتعدد مصادره ، وأن يكون هو نمط الثقافة السائدة في تلك الشركات (مهدي، 2018) ، وأن يكون السبيل لنشر المعرفة ، وإعداد الكفاءات التي تتيح تغيير طرق الأداء.

2/2/1/1 التدريب والخبرة *Training and Experience* :

تعتبر وظيفة التدريب مكملة لوظيفة الاختيار والتعيين ، فلا يكفي أن تقوم إدارة الموارد البشرية باستقطاب واختيار وتعيين العاملين ، وإنما من الضروري أن يعقب عملية الاختيار والتعيين إعداد برامج تدريبية تساعد علي تطوير وزيادة مهارات العاملين ، وتحسين وتنمية قدراتهم علي الأعمال المسندة إليهم.

ويعرف التدريب بأنه تلك البرامج الرسمية التي تستخدمها الشركات لمساعدة الموارد البشرية بها علي مختلف المستويات ، من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأعمال الحالية من خلال تنمية المهارات الفكرية والعملية المناسبة ، وكذلك المهارات والمعارف والاتجاهات بما يتناسب مع أهداف الشركة وقدراتها التنافسية، أي أنه جهود المنظمة لمساعدة العاملين علي اكتساب المعارف ، والمهارات ، والقدرات ، والسلوكيات التي لها علاقة في العمل وآلية تطبيقه (Noe et al., 2022).

وتعتبر الخبرة *Experience* من العناصر الأساسية في تكوين رأس المال البشري، فهي مستوي ما تتمتع به الموارد البشرية من معارف متراكمة مكتسبة من وظيفتهم الحالية والوظائف السابقة (العنسي، والنمشي، 2019).

ويري (Abdelmonem, 2018) أن مفهوم الخبرات هو كل ما يكتسب ويزيد من خبرة الفرد أثناء ممارسة العمل ، وقدرته علي اكتشاف وإجراء الدراسات والتجارب العملية من خلال انجاز الانشطة البحثية. وهي عبارة عن تراكم المعرفة في أفضل حالاتها ، والشخص الذي يملك الخبرة يكون قادراً علي أداء المهام المطلوب انجازها بشكل أفضل من الذين لا يملكونها (Becerra-Fernandes & Sabherwal, 2015).

وأشار كل من (مهدي، 2018؛ الوادي، 2022) إلي أن للخبرة تأثير قوي علي أداء الموارد البشرية في الشركات وذلك من خلال أنها تعمل علي تخفيض التكلفة ، والوقت التي تتعلق بالتدريب ، وأنها تعمل كمؤثر اجتماعي حيث تعلم الموارد البشرية في الشركات الأخرى التي عملوا بها نوع السلوك المطلوب ، ونوعية الخبرة المكتسبة للموارد البشرية تساعد في الترقية في المستقبل.

3/2/1/1 المعرفة *Knowledge* :

أصبحت المعرفة المتوفرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها ، تميزها عن غيرها من المنظمات ، وتتمثل المعرفة في توافر الأفراد الذين لديهم معلومات ، ومعرفة مخزنة وتقنيات مختلفة ، كما أن التطورات والتغيرات فالبينة أدت إلي التحول من التركيز علي الأموال ، باعتبارها أهم الأصول في المنظمة إلي التركيز علي المعرفة ، باعتبارها أهم وأعظم المدخلات لنجاح المنظمة (عبيد، 2014).

ويري (عيسي، وربيحة، 2019) أن المعرفة تعبر عن كل ما هو جديد وذو فائدة للشركة ، فالمعرفة هي خليط من العلم ، والخبرة المتراكمة ، كما تعتمد علي الفهم والإدراك البشري ، فوجود معلومات غير منظمه لا يشكل

إضافة حقيقية للشركة ، وذلك باعتبار أن البيانات لا تكون ذات معني إذا لم يتم تحليلها ، ووضعها في إطار مفهوم ، حيث أن المعرفة تشير إلي العلم الذي يتم الحصول عليه من خلال المعلومات التي يتم معالجة بياناتها .
وتعرف المعرفة بأنها ذلك الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير المشروعات الابتكارية ، وغيرها في اشكال الانتاج الفكري للأفراد عبر الزمان .

4/2/1/1 المهارات Skills :

تعد المهارات من أهم عناصر رأس المال البشري ، لما توفره المهارات من سرعة رد الفعل ، والتكيف مع مختلف التغيرات ، كما يمكن أن تكون هذه المهارات فردية أو جماعية، أو منظمية (عيسي، وربيحة، 2019).
وقد تتمثل المهارات بمجموعة من القدرات ، والامكانيات ، والكفاءات القادرة علي تحويل المعارف والمعلومات إلي واقع عملي ، ومجموعة الخصائص التي قد تميز الشركة عن غيرها من الشركات.

وتسعي الإدارة الحديثة بالشركات إلي الاستمرار ، والنمو والبقاء ، والنجاح المستمر ، ولذلك تركز اهتمامها علي تطوير مهارات الموارد البشرية ، والتي تعمل علي التحسينات المطلوبة في الشركة ، وهذه المهارات تجعل من يكتسبها يتمتع بأفضل فرصة لجمع موارد الشركة مع بعضها البعض وذلك للوصول إلي تحقيق أهداف الشركة.
ويقصد بالمهارات هي تلك القدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل ، وتتمثل القدرات الانسانية في: القدرات العقلية واللفظية والرياضية والمنطقية والابداعية، والقدرة الحركية والميكانيكية ، والقدرة علي اتخاذ القرارات الحاسمة ، وتحليل المشكلات ، والقدرة علي التعلم من التجربة. ويرى (الوادي، 2022) أن المهارات هي عملية عقلية محددة يمارسها الفرد للقيام بعمل ما ، بهدف معالجة المعلومات للوصول إلي تحقيق الأهداف، من خلال الفهم والسرعة والدقة من خلال اجراءات التحليل ، والتخطيط ، والتقييم للوصول إلي اتخاذ القرارات.

2/1 الميزة التنافسية (Competitive Advantage):

1/2/1 مفهوم الميزة التنافسية:

حظي مفهوم الميزة التنافسية باهتمام العديد من الكُتاب والباحثين في مجالي الإدارة الاستراتيجية واقتصاديات الأعمال، وقد توجد تعريفات متعددة لمفهوم الميزة التنافسية، وتختلف هذه التعريفات باختلاف مستوى تحليل الميزة التنافسية، ويمكن ذكر أهم هذه التعريفات التي أوردها الباحثون للميزة التنافسية في الجدول التالي:

جدول رقم (1) أهم تعريفات الميزة التنافسية

المصدر	التعريف
<i>Bataineh & Al Zoabi (2011)</i>	تعرف الميزة التنافسية بقدرة المنظمة علي التفرد بامتلاك مزايا ذات قيمة إما من حيث الجودة أو التكلفة أو الزمن أو الابتكار وتقديم منتجات أو خدمات تقابل حاجات العملاء وتفوق توقعاتهم، وأن تتميز المنظمة باستخدام موارد تتمتع بخصائص فريدة منها صعوبة التقليد، والندرة، وعدم القابلية.
<i>Almaaitah et al., (2015)</i>	الميزة التنافسية هي مجموعة من الخصائص التي تمتلكها المنظمة وتميزها عن المنظمات الأخرى، مثل وجود موارد نادرة (العاملين الموهوبين)، والقدرة علي إنتاج منتجات تشبع الاحتياجات المتغيرة ورغبات العملاء.
<i>Agbim & Idris, (2015)</i>	تعرف الميزة التنافسية من وجهة نظر العملاء بأنها تفوق المنظمة علي غيرها من المنظمات لأنها توفر السلع والخدمات المطلوبة بكفاءة وفاعلية أكثر وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم، أما من وجهة نظر المنظمة فتعرف بأنها التنوع والسمات التي تمكن المنظمة من تقديم سلع وخدمات أفضل للعملاء عن منافسيها.
سلطان (2017)	تعني الميزة التنافسية بقدرة المنظمة علي التفرد بامتلاك مزايا ذات قيمة إما من حيث الجودة أو التكلفة أو الزمن أو الابتكار وتقديم منتجات أو خدمات تقابل حاجات العملاء وتفوق توقعاتهم، وأن تتميز المنظمة باستخدام موارد تتمتع بخصائص فريدة منها صعوبة التقليد، والندرة، وعدم القابلية.
مهدي (2018)	أن الميزة التنافسية هي عنصر التفوق للمنظمة الذي ينشأ من اتباعها لاستراتيجيات مبتكرة تهدف إلي تلبية احتياجات العملاء بطريقة أفضل من طرق المنافسين.
<i>Rashwan & Madi, (2021)</i>	الميزة التنافسية تعني بأنها قدرة المنظمات علي إنتاج منتجات عالية الجودة بأقل تكلفة، وتقديمها للعملاء بطرق غير تقليدية ومختلفة باستخدام جميع الأساليب التقنية المتاحة لتلبية احتياجات العملاء بشكل فعال.

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد علي الدراسات السابقة الواردة بذات الجدول.

وأخيراً يري الباحث أن الميزة التنافسية يقصد بها القدرات والخبرات التي تتمتع بها المنظمة وتجعلها أكثر تميزاً عن المنظمات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع التي تنتمي إليه، اعتماداً على قدرة المنظمة على استخدام مواردها وخصائصها، وتنفيذ انشطتها بكفاءة عالية، بالإضافة إلى توفير منتجات عالية الجودة، وامتلاكها أكثر الأساليب الإبداعية فعالية مع القدرة على تطبيق مثل هذه الأساليب الإبداعية.

2/2/1 أبعاد الميزة التنافسية:

1/2/2/1 الجودة Quality:

تعتبر الجودة من أهم العناصر التي ساعدت في بناء الميزة التنافسية بالشركات ، حيث تعد المحرك الدافع لتغيير الأهداف الرئيسية للمنتجات المقدمة للعملاء من قبل الشركة ، والتي تركز على زيادة القيمة لدى العملاء ، مما يؤثر إيجابياً على ربحيتها وبقائها واستمراريتها في الأسواق العاملة فيها. وتسهم الجودة بشكل كبير في رفع الكفاءة الانتاجية وخفض التكاليف المرتبطة بأنشطة الشركة ، وتقلل من حدة المخاطر التي تتعرض لها الشركة.

وتعرف الجودة بأنها تلك القدرة على تحقيق رغبات وحاجات العملاء المتولدة لديهم باستمرار وبشكل يتطابق مع توقعاتهم وتصوراتهم المسبقة ، وتحقق لهم الإشباع عبر تلبية هذه الرغبات والحاجات (Slack, et al., 2013). في حين تعرف أيضاً بأنها مستوى التفوق لمنتج يتصف بمجموعة من الصفات المطابقة للمواصفات المخطط لها ، والتي تلبى حاجات ورغبات العملاء أو تتجاوزها ، وبدون حدوث أي ضرر للمجتمع.

2/2/2/1 الإبداع Creativity:

يعتبر الإبداع أحد أهم أسس بناء الميزة التنافسية بالشركات على الأمد القريب والبعيد ، حيث تعتبر عمليات الإبداع التي تقوم بها الشركات مصدراً رئيسياً للميزة التنافسية ، كونها تقدم شيئاً نادراً يفقده المنافسون يمنح الشركة القدرة على التفوق وتمييز نفسها واختلافها عن الشركات الأخرى (النجار، 2017).

وأوضح (Wang et al., 2008) أن الإبداع هو كل تقدم يطرأ على المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة ، وكذلك على الاستراتيجيات والأساليب الإدارية للشركة وهيكلها التنظيمية المختلفة ، بمعنى أن الإبداع يتحقق من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة أو العمل بأساليب جديدة مختلفة عن أساليب المنافسين في الشركات الأخرى ، حيث تعتبر عمليات الإبداع أحد الأسس البنائية للميزة التنافسية التي تسمح للشركة بالتميز والتفوق ، وبالتالي يمكنها فرض أسعار عالية أو خفض تكاليف الانتاج.

3/2/2/1 الكفاءة Efficiency:

وتعني القيام بأداء العمليات داخل الشركة بأقل تكلفة ممكنة مع إعطاء أفضل أداء وجودة ممكنة ، وتساعد هذه الميزة في جعل الشركة تتبنى استراتيجية قيادة التكلفة ، وذلك يرجع لانخفاض التكلفة وتحسين الجودة التي يمكن تحقيقها من خلال تكنولوجيا المعلومات.

وتشير الكفاءة إلى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة ، وتقاس بكمية المدخلات المستخدمة لإنتاج وحدات معينة من المخرجات ، وكلما كانت الشركة أكثر كفاءة كلما قلت المدخلات المطلوبة لإنتاج مدخلات معينة وبذلك تكون الشركة أكثر تنافسية (أدم، 2019).

4/2/2/1 الاستجابة للعملاء Responding :

يشير مفهوم الاستجابة للعملاء إلى قدرة الشركة على الاستجابة للتغيرات ، والتي تتعلق بمزايا تصميم المنتجات أو بحجم المنتج الذي يطلبه العملاء أو بمزيج منتجات الشركة ، وكذلك قدرة الشركة على تقديم مجموعة كبيرة من المنتجات للعملاء ، والقدرة على تغيير تلك المنتجات بسرعة لتتمكن الشركة من التكيف مع احتياجات العملاء المتغيرة . أي أن الاستجابة للعملاء تعني المعرفة الدقيقة بالعملاء وتحديد حاجاتهم وإشباعها من خلال منتجات بمستوى جودة يفوق إنتاج المنافسين (Feng & Papatla, 2011)

وتتحقق الاستجابة المتوقعة لاحتياجات العملاء عندما تكون الشركة قادرة على أداء الوظائف بشكل أفضل من منافسيها وبالتحديد فيما يتعلق بإشباع احتياجات عملاءها ، مما يؤدي إلى خلق قيمة أكبر لمنتجات الشركة وخلق تمييز يستند على الميزة التنافسية ، كما تتحقق الاستجابة للعملاء من خلال تحسين جودة المنتج أو تطوير منتجات جديدة ، وسرعة الاستجابة لاحتياجات العملاء من خلال تقليل الوقت المستغرق (مهدي، 2018).

ويتطلب من الشركة لتحقيق الاستجابة المتميزة مواومة السلع والخدمات مع الحاجات والرغبات الفريدة للعملاء ، ومراعاة وقت الاستجابة وهو الوقت المستغرق للخدمة حتى أداءها والسلعة حتى تسليمها ، والتصميم المتوقع للمنتج ، والخدمة المتميزة لما بعد البيع ، وعمليات الدعم. وهذا يمنح الشركة الفرصة لتمييز نفسها عن الشركات الأخرى المنافسة الأقل استجابة ، ويُمكن هذا التمييز من زيادة مستوى الولاء لعلامتها التجارية ، وكذلك يمكنها من فرض أسعار استثنائية على منتجاتها (جربي، 2013).

3/1 العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية:

أن تحقيق التميز في أداء الشركات ، يستند إلى قدرة هذه الشركات على توفير موارد بشرية ذات كفاءة ومهارة عالية لها القدرة على تعظيم الاستفادة من الموارد الأخرى بالشركات ، حيث أن المصدري الحقيقي لاستمرار القدرات التنافسية هو كفاءة ومهارة الموارد البشرية في الشركات التي يبرز دورها كعنصر من أهم عناصر تحقيق الميزة التنافسية للشركات ، لان الموارد المادية والمالية والتكنولوجية المتاحة في الشركات ضرورية لتحقيق الميزة التنافسية ، ولذا لابد من توفر كفاءة ومهارة ومعرفة الموارد البشرية باعتبارها مصدر الفكر والابتكار والابداع (مهدي، 2018). وتعتبر الأهداف والمميزات السابقة التي يتميز بها رأس المال البشري، من العوامل الهامة التي تزيد من الميزة التنافسية بالشركات ، وهذا يتضح من فائدة كل بُعد من أبعاد رأس المال البشري على تحقيق المزايا التنافسية.

2- الدراسات السابقة:

تناول الباحث في هذا الجزء التالي استعراض الدراسات السابقة من حيث الأهداف والنتائج، وذلك علي النحو

التالي:

- دراسات تناولت رأس المال البشري.
- دراسات تناولت الميزة التنافسية.
- دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.

1/2 دراسات تناولت رأس المال البشري:

أشارت دراسة (Chen & Chang, 2013) إلي اختبار تأثير رأس المال البشري في تدعيم عملية الابداع ، والتحفيز ، وزيادة براءات الاختراع ، وكفاءة ونجاح المنظمة. وتوصلت الدراسة إلي أن الموارد البشرية المتميزة لها تأثير ايجابي علي أداء المنظمة (الابداع ، والتحفيز) ، وأن الموارد البشرية المتميزة تساهم في زيادة الربحية وبراءات الاختراع بالمنظمة.

وهدفت دراسة (Souleh, 2014) إلي التعرف علي أثر إدارة رأس المال البشري علي الابتكار ، وقد ركزت الدراسة علي جانبين اساسين هما أثر إدارة المعرفة لدي رأس المال البشري علي الابتكار ، وأثر إدارة الكفاءات علي الابتكار. وتوصلت الدراسة إلي أن جوانب إدارة رأس المال البشري والمتمثلة في: إدارة المعرفة وإدارة الكفاءات تؤثر بشكل ايجابي وتلعب دور بارز في تحقيق مستويات عالية من الابتكار ، كما تعتبر عامل حاسم في تحقيق النجاحات للمنظمة.

واستهدفت دراسة (Ozan, et al., 2017) إلي بيان أثر عناصر رأس المال الاجتماعي (رأس المال البشري) علي الرضا الوظيفي و مستويات التحفيز للمدرسين ف تركيا. وقد أجريت الدراسة علي عينة مكونة من (252) مفردة من المدرسين العاملين بالمدارس التركية في مقاطعة Elazig محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ايجابي لرأس المال الاجتماعي علي مستويات التحفيز للمدرسين في مقاطعة Elazig بتركيا محل الدراسة ، وبالتالي تحقيق رضاهم الوظيفي.

وفي نفس السياق تناولت دراسة (الدوري، 2017) بيان أثر رأس المال البشري في تنمية الذكاء الاستراتيجي في بعض المستشفيات العراقية. وقد طبقت هذه الدراسة علي عينة قوامها (258) مفردة من مدراء الإدارات العليا والوسطي في المستشفيات الحكومية والخاصة العراقية. وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في تنمية الذكاء الاستراتيجي ، وعدم وجود اهتمام كافي برأس المال البشري في المستشفيات محل الدراسة وإدارتها كما يدار الموجود المادي.

كما هدفت دراسة (العطوي، 2023) إلي التعرف علي أثر رأس المال البشري في أداء المنظمات في شركات الصناعات الغذائية بمنطقة تبوك، واجريت الدراسة علي عينة مكونة من (306) مفردة من العاملين بشركات الصناعات الغذائية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة احصائية لرأس المال البشري في أداء المنظمات الصناعية محل الدراسة.

2/2 دراسات تناولت الميزة التنافسية:

كشفت دراسة (Chegani, 2016) عن تأثير الذكاء التنظيمي علي الإبداع التنظيمي وتقديم نموذج مفاهيمي يمكنه تحليل تأثير ودور الذكاء التنظيمي والإبداع التنظيمي في تشجيع الابتكار التكنولوجي في شركات التصنيع في محافظة فارس بإيران. واجريت الدراسة علي عينة مكونة من (290) مفردة من العاملين بالشركات الصناعية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي أن الذكاء التنظيمي له تأثير إيجابي علي الإبداع التنظيمي بالشركات محل الدراسة.

وسعت دراسة (Alomian, et al., 2019) نحو تحديد أثر الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لشركات الأدوية في الأردن ، واجريت الدراسة علي عينة مكونة من (195) مفردة من العاملين بجميع المستويات الإدارية بشركات الأدوية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي وتحقيق الميزة التنافسية لقطاع شركات الأدوية في الأردن محل الدراسة.

كما سعت دراسة (سلامة، 2022) إلي الكشف عن أثر الرشاقة التنظيمية في الميزة التنافسية لدي شركات الأدوية الأردنية في ظل جائحة كورونا، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الكمي، وطبقت الدراسة علي عينة مكونة من (73) مفردة من العاملين بشركات صناعة الأدوية الأردنية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة احصائية للرشاقة التنظيمية بأبعادها في الميزة التنافسية لدي شركات صناعة الأدوية الأردنية.

وهدف دراسة (عبدالعال، 2023) إلي قياس أثر الذكاء الاستراتيجي بأبعاده المتمثلة في: (الاستشراف ، وتفكير النظم ، والرؤية المستقبلية ، والشراكة) علي تدعيم الميزة التنافسية المستدامة المتمثلة في: (الجودة ، والابداع ، والمرونة ، والتكلفة ، والاستجابة للعملاء ، وكفاءة المنظمة ، وفاعلية المنظمة) ، وقد اجريت الدراسة علي عينة مكونة من (384) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية بـ ج.م.ع محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة احصائية للذكاء الاستراتيجي ككل ، وللأبعاد: (الاستشراف ، وتفكير النظم ، والرؤية المستقبلية ، والشراكة) منفردة علي الميزة التنافسية المستدامة.

3/2 دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية:

تناولت دراسة (ALmasarweh,2016) تأثير رأس المال البشري على الأداء التنافسي في شركات الأدوية الأردنية ، وطبقت الدراسة علي (15) شركة من شركات تصنيع الأدوية الاردنية المدرجة في سجلات رابطة

مصنعي المستحضرات الصيدلانية الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ، بأبعاده المتمثلة في : التعلم ، والمهارات ، والمعارف ، والأداء التنافسي في شركات الأدوية الأردنية محل الدراسة.

وهدفت دراسة (Yaseen,2016) للتعرف علي تأثير مكونات رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في: رأس المال البشري ، ورأس المال العلاقتي ، ورأس المال الهيكلي ، في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية محل الدراسة ، وأجريت الدراسة علي عينة مكونة من (297) مفردة من العاملين في شركات الاتصالات محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي لرأس المال العلاقتي ورأس المال الهيكلي علي المواقف التنافسية في السوق، وأن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي لا يؤثران بشكل مباشر علي الميزة التنافسية.

في حين عملت دراسة (مفتاح، ٢٠١٦) علي بيان دور رأس المال البشري في تحسين تنافسية المؤسسة. وتحديد العلاقة بين رأس المال البشري ، وتنافسية المؤسسة بأبعاده المتمثلة في: الجودة ، والتكلفة ، والحصة السوقية والربحية لشركة الوطنية للتأمينات بسكرة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن الشركة الوطنية للتأمينات يتوفر لديها رأس المال البشري بمستوي مرتفع كما أن مركزها التنافسي مرتفع، كما توصلت الدراسة إلي وجود علاقة قوية تبين دور رأس المال البشري في تحسين تنافسية الشركة الوطنية للتأمينات.

وتطرقت دراسة (Altarawneh, 2017) إلي بيان أثر رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري ، ورأس المال الهيكلي ، ورأس المال العلاقتي) علي الميزة التنافسية في شركات الأدوية الأردنية ، وأجريت الدراسة علي عينة مكونة من (207) مفردة من العاملين في شركات الأدوية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة احصائية لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري ، ورأس المال الهيكلي ، ورأس المال العلاقتي) علي الميزة التنافسية في شركات الأدوية الأردنية محل الدراسة.

كما هدفت دراسة (Arabiyat, 2018) إلي قياس أثر رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في: (رأس المال البشري ، ورأس المال الهيكلي ، ورأس المال العلاقتي) في الميزة التنافسية للبنوك الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي السببي، وطبقت الدراسة علي عينة من مدراء البنوك التجارية الأردنية وعددهم 13 بنك، وتوصلت الدراسة إلي أن رأس المال البشري له تأثير إيجابي في الميزة التنافسية للبنوك التجارية الأردنية.

وهدفت دراسة (Al Assaf, 2019) إلي التعرف علي رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في: (رأس المال البشري ، ورأس المال الهيكلي ، ورأس المال العلاقتي) علي الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية ، وأجريت الدراسة علي عينة مكونة من (245) مفردة من العاملين بشركة أورانج للاتصالات الأردنية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر إيجابي كبير لرأس المال الفكري بشكل عام ورأس المال البشري بشكل خاص علي الميزة التنافسية في شركات الاتصالات محل الدراسة.

أما دراسة (العلياني، 2019) فهدفت إلي التعرف علي دور رأس المال البشري بمتغيراته (الخبرة العملية، والمعرفة، والمهارات والقدرات، وفريق العمل، والابتكار) بالجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في: (الكفاءة، والجودة، والاستجابة، والابداع) في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الاكاديمية المتخصصة ، واجريت الدراسة علي عينة مكونة من (72) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط قوية ومؤثرة بين رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية.

كما هدفت دراسة (بن حميود، وبوخمخ، 2022) إلي معرفة التباين في تأثير رأس المال البشري علي الميزة التنافسية في مؤسسات الصناعة الالكترونية العمومية والخاصة ، وشملت العينة علي 94 مفردة من العاملين في مؤسسات الصناعة الالكترونية IRIS و ENIEM محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاهتمام بكل من رأس المال البشري وتطبيق أبعاد الميزة التنافسية ، إضافة إلي التباين في تأثير رأس المال البشري علي تحسين الميزة التنافسية بين المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة.

4/1 التعقيب العام علي الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالمحاور السابقة تبين ما يلي :

1/4/1 هناك اتفاق بين الكتاب والباحثين علي أهمية الموارد البشرية واعتبارها أحد العوامل المؤثرة علي التميز والنجاح للمنظمات ، كما يعتبر رأس المال البشري الركن الرئيسي لتنمية وتعظيم الميزة التنافسية في الوقت الحالي.

2/4/1 تعتبر هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة في هذا المجال ، وسوف تدعم نتائج هذه الدراسة نتائج تلك الدراسات السابقة.

3/4/1 يوجد اتفاق بين معظم الكتابات المرجعية والدراسات السابقة ومنها: (Chen & Chang (2013), Souleh (2014), Almasarweh (2016), ومفتاح (2016)، والدوري (2017)، وبن حميود، وبوخمخ (2022) علي أن أبعاد رأس المال البشري هي: التعلم ، والتدريب والخبرة ، والمعرفة ، والمهارات وهي الأبعاد التي تبناها الباحث في البحث الحالي.

4/4/1 ابرزت الدراسات العربية والاجنبية اهمية أبعاد رأس المال البشري بصفة عامة باستثناء دراسة (بن حميود، وبوخمخ، 2022) التي توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الاهتمام بأبعاد رأس المال البشري.

5/4/1 يوجد العديد من الأبعاد المختلفة للميزة التنافسية ، غير أن هناك خمسة أبعاد تعد الأكثر وروداً في معظم الدراسات السابقة ومنها: (Yaseen (2016)، ومفتاح (2016)، (Altarawneh (2017)، Arabiyat (2018)، (Alomian , et al. (2019)، (Al Assaf (2019) ، والعلياني (2019)، وعبدالعال

(2023)، وهي: الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة وهي الأبعاد التي تبناها الباحث في البحث الحالي.

6/4/1 من خلال مراجعة الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، تبين للباحث أن العديد من الدراسات السابقة قد توصلت لوجود علاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، وأكدت نتائج معظم الدراسات على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية ومنها دراسة (مفتاح، 2016)، بينما توصلت دراسات (Yaseen, 2016؛ بن حميود، وبوخمخ، 2022) إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية في تأثير رأس المال البشري علي تحسين الميزة التنافسية. واختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأثر فمنها من أخذ رأس المال الفكري على الميزة التنافسية (Yaseen, 2016؛ Altarawneh, 2017؛ Arabiyat, 2018؛ Al Assaf, 2019) ومنها من أخذ رأس المال البشري والأداء التنافسي مثل دراسة (Almasarweh, 2016).

7/4/1 وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية المجال، حيث تطبق علي شركات صناعة الأدوية العاملة ب ج.م.ع والمتمثلة في: شركات قطاع الأعمال العام، وشركات القطاع الخاص، وفروع الشركات متعددة الجنسيات، حيث لم يسبق اجراء مثل هذه المتغيرات في كل قطاعات شركات الأدوية العاملة في مصر، وهذه هي الفجوة البحثية التي تحاول تلك الدراسة سدها في البيئة العربية بصفة عامة، والبيئة المصرية بصفة خاصة. وتختلف هذه الدراسة من حيث الهدف، حيث تركز علي تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) والميزة التنافسية والمتمثلة في: (الجودة، والكفاءة، والإبداع، والاستجابة للعملاء).

ويمكن توضيح الفجوة البحثية من خلال الشكل التالي رقم (1):



شكل رقم (1) تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد علي الدراسات السابقة

ثانياً: مشكلة الدراسة:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية (*) بهدف استكمال بيانات الدراسة النظرية، وزيادة المعرفة بموضوع الدراسة في التطبيق العملي من وجهة نظر المسؤولين في شركات صناعة الأدوية، والإسهام في تحديد المشكلة البحثية

(*) قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق استقصاء عينة ميسرة قوامها (25) مفردة من المديرين العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة، خلال الفترة من مارس - مايو 2023.

وتساؤلاتها، وتحديد وتوصيف الخصائص العامة لمجتمع الدراسة، وتحديد المتغيرات وتأثيرها بشكل أدق، وذلك من خلال قائمة استقصاء استطلاعية مبسطة شملت المحاور الآتية :

- درجة تبني شركات الأدوية محل الدراسة لممارسات رأس المال البشري.
- مستوى تحقيق شركات الأدوية محل الدراسة لأبعاد الميزة التنافسية.

وتمكن الباحث من خلالها من رصد العديد من الظواهر *Phenomena* المتعلقة بالجوانب المختلفة لموضوع الدراسة ، من أهمها :

- أن نسبة كبيرة من مفردات العينة الاستطلاعية يرون أن رأس المال البشري مصدر نجاح أو فشل للمنظمات السوقية.
- الاتفاق حول أن رأس المال البشري يساعد في القدرة والاستجابة السريعة في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بشركات الأدوية والتي تؤدي إلي تحسين وتنمية الميزة التنافسية لشركات الأدوية.
- يوجد شبه اتفاق بين مفردات العينة الاستطلاعية، حول أهمية ممارسة رأس المال البشري لتحقيق ميزة تنافسية، ومواجهة التغيرات البيئية المستقبلية.
- محدودية قدرة شركات الأدوية علي استغلال الفرص والبحث عن أسواق جديدة.
- أشار البعض إلي وجود مراكز لتنمية القدرات بالشركات ومراكز للتدريب للعاملين، ولكن لا يتم توجيهه الأعضاء الجدد لها عند استلام عملهم.

وفي ضوء ما سبق تأتي الدراسة الحالية، لتسد بعض القصور في المعرفة المتوفرة حول تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة. وبشكل أكثر تحديداً، فإنه يمكن التعبير عن هذه المشكلة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع ؟

ويتفرع عنه التساؤلات الآتية:

- 1- ما هو دور التعلم في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 2- ما هو دور التدريب والخبرة في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة؟
- 3- ما هو دور المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 4- ما هو دور المهارات في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة ؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في التعرف علي دور رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة، ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي هناك مجموعة أهداف فرعية وهي:

- 1- تحليل دور التعلم في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 2- تحليل دور التدريب والخبرة في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 3- تحليل دور المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 4- تحليل دور المهارات في تحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة ؟
- 5- تقديم بعض التوصيات التي تساعد على توسيع المجال في فهم رأس المال البشري والعمل على مساعدة شركات الأدوية محل الدراسة علي تحقيق الميزة التنافسية.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من عدة اعتبارات بعضها اكايمي والأخر تطبيقي وذلك كما يلي :

1- الأهمية الاكاديمية :

- تبرز الأهمية الاكاديمية لهذه الدراسة، وذلك كما يلي:
- أ- تعتبر الدراسة الحالية إضافة جديدة للصيد المعرفي في هذا المجال، وسوف تقيد الدارسين والباحثين والقائمين علي التدريس في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وغيرها من المجالات.
 - ب- ومن ناحية أخرى تستمد هذه الدراسة أهميتها أيضاً في التعرف علي العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري والميزة التنافسية في شركات الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

2- الأهمية التطبيقية :

- تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في الآتي:
- أ- سوف تمد الدراسة الحالية متخذي القرار في شركات الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة نتائج واقعية حول متغيرات الدراسة متمثلة في رأس المال البشري والميزة التنافسية، مما يساعد علي اتخاذ الوسائل الكفيلة لدعم هذه السلوكيات داخل شركات الأدوية بـ ج.م.ع.
 - ب- من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين في شركات الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة علي فهم أوضح لرأس المال البشري، بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) بما يسهم في تدعيم ورفع الميزة التنافسية لها.

خامساً: فروض الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها ، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة ، تم اشتقاق فروض الدراسة الحالية،
علي النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة،
والمهارات) وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية
بـ ج.م.ع محل الدراسة.

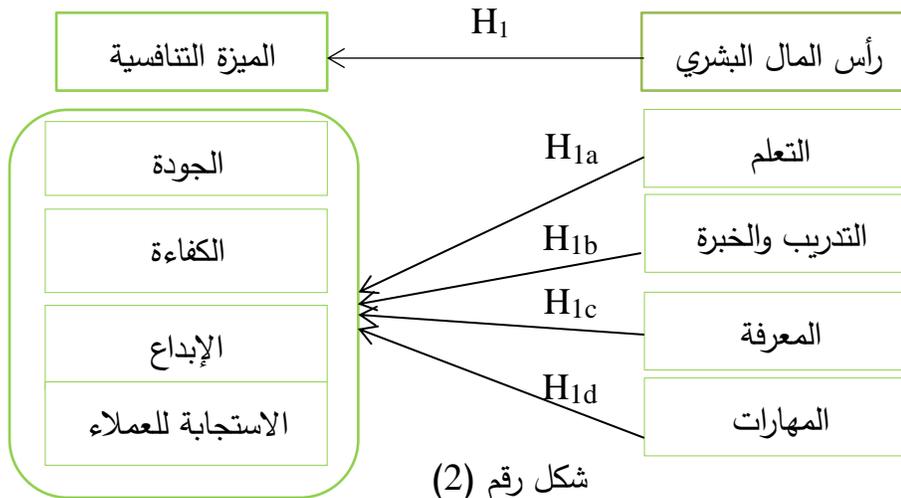
الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والخبرة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات
صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة
الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة
الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

سادساً: النموذج المقترح للدراسة:

في ضوء مراجعة الخلفية النظرية للدراسة، ونتائج الدراسات السابقة، ونتائج الدراسة الاستطلاعية التي قام بها
الباحث ، فقد توصل الباحث إلي النموذج التالي للدراسة:



شكل رقم (2)

نموذج العلاقات بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث، اعتماداً على الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

سابعاً: منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية علي المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يقوم بوصف واقع قائم وتحليل العوامل والعلاقات المؤثرة فيه ، بهدف استخلاص الخصائص العامة المميزة ، وطبيعة العلاقات بينهما. وقد تطلب ذلك تجميع نوعان من البيانات كالتالي:

البيانات الثانوية: اعتمد الباحث في توصيف بيانات الدراسة ومتغيراتها وأهدافها ، والإطار النظري ، ومجال التطبيق علي الرسائل والمجلات والدوريات العلمية ، والتي تمثلت في الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة أو أحد أبعادها.

البيانات الأولية: يعتمد الباحث علي البيانات الأولية اللازمة لموضوع الدراسة ، والتي لا يمكن توفيرها عن طريق الدراسة المكتبية ، واللازمة لتحقيق أهداف الدراسة ، ويتبع الباحث في إجراء الدراسة الميدانية الخطوات العلمية المتعارف عليها.

ثامناً: حدود الدراسة:

1- **الحدود المكانية :** تم التطبيق علي شركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع بقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، وقطاع الاستثمار الاجنبي.

2- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة علي العاملين بالوظائف الإدارية (طبقة الإدارة العليا، والإدارة الوسطي) دون غيرها في شركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة، ويرجع ذلك إلي أن فئة المديرين لديهم القدرة علي فهم محتويات استمارة الاستقصاء والإجابة علي أسئلتها، وذلك حتي يحقق البحث أهدافه.

3- **الحدود الزمانية:** تم تجميع البيانات الثانوية بالاعتماد علي الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية خلال أشهر مارس ومايو من العام 2023.

4- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة متغيرات رأس المال البشري، والمتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات)، وعناصر الميزة التنافسية، والمتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة). وتم الاعتماد علي الاستقصاء كأداة للدراسة علي الرغم مما بها من مسالب.

تاسعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من شركات صناعة الأدوية العاملة في ج.م.ع، وامتدت الدراسة الميدانية لتشمل 39 شركة من شركات: (قطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص، وقطاع الاستثمار الاجنبي).

2- عينة الدراسة :

نظراً لاختلاف شركات الأدوية من حيث الملكية، فقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لاختيار العينة من شركات قطاع الأعمال العام لصغر حجم الشركات ويتكون من 8 شركات هما: (شركة تنمية الصناعات

الكيمائية "سيد"، وشركة النيل للأدوية، وشركة ممفيس للأدوية، وشركة النصر للكيمائيات الدوائية، وشركة القاهرة للأدوية، والشركة العربية للأدوية، وشركة الاسكندرية للأدوية، وشركة مصر للمستحضرات الطبية). ثم اختيار عينة عشوائية طبقية من كلا من: القطاع الخاص وعددهم (20) شركة وهم: (أكتوبر فارما، وابن سينا فارما، وايفا فارما، ودي بي كي للأدوية، والعامرية للأدوية، وآمون للأدوية، وسيوه فارما، وهاي فارم، وراميدا، وجلوبال نابي، وابيكو، ومينا فارم، وتي ثري ايه فارما، والعبور للأدوية، وفاركو، وسيديكو، وأكابي مصر، ودلتا فارما، والمهن الطبية للأدوية، وآتوس فارما) وقطاع الاستثمار الاجنبي وعددهم (11) شركة، وهم: (شركة نوفارتس، وشركة جلاكسو سميث كلاين، وشركة سانوفي، وشركة فايزر، وشركة إيلي ليلي، وشركة بريستول مايزر سكويب، وشركة استرازينكا، وشركة سيرفر، وشركة الحكمة، وشركة جلفار، وشركة أتسوكا).

3- وحدة المعاينة :

تتمثل وحدة المعاينة في رئيس مجلس الإدارة ، والمدير العام للشركة ، ومديرين الإدارات الوسطي (إدارة الموارد البشرية، إدارة التسويق، إدارة المبيعات، إدارة المشتريات والمخازن، إدارة الرقابة علي الجودة، إدارة الإنتاج والعمليات، الإدارة المالية)، ورئيس قسم (إدارة إشرافيه) باعتبارهم القائمين علي تحديد الخطط التفصيلية ومتابعة نتائج التطبيق للتأكد من نجاح هذه الخطط في تحقيق وتحسين الميزة التنافسية للمنظمة، حيث بلغ عددهم حوالي (10) مديرين في المتوسط بكل شركة من شركات قطاع الأعمال العام، وشركات القطاع الخاص، وشركات قطاع الاستثمار الاجنبي. ويوضح الجدول التالي التوزيع النسبي لمفردات العينة كما يلي :

جدول رقم (2)

توزيع المديرين بشركات الأدوية حسب القطاع

نوع الشركات	مجتمع الشركات	عينة الدراسة		عدد القوائم المستردة الصالحة
		النسبة	عدد المديرين المستهدفين	
	عدد الشركات	من العينة %	عدد الشركات	
قطاع الأعمال العام	8	21%	8=10*8	70
القطاع الخاص	29	51%	20=10*20	180
قطاع الاستثمار الاجنبي	15	28%	11=10*11	60
الإجمالي	52	100%	390	310

المصدر: من إعداد الباحث.

تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية في مصر"

والجدول التالي يُبين الاستثمارات الموزعة والتي تم استلامها والمستبعدة من التحليل والتي اجري عليها التحليل الاحصائي كما يلي :

جدول رقم (3) الاستثمارات التي اجري عليها التحليل

بيان	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المستلمة	الاستثمارات المستبعدة من التحليل	الاستثمارات التي اجري عليها التحليل
العدد	390	342	32	310
النسبة	%100	%88	%8	%80

المصدر: من إعداد الباحث.

عاشراً: متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

بناءً علي مراجعة الدراسات السابقة ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث في هذه الدراسة علي قياس المتغير المستقل والذي تمثل في رأس المال البشري وقياس أبعاده (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات). وقياس المتغير التابع والذي تمثل في الميزة التنافسية وقياس ابعادها (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة). ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (4) المتضمن بناء مقياس الدراسة:

جدول رقم (4)

متغيرات الدراسة وأبعادها والمقياس المستخدم في قياسها

المتغير	نوع المتغير	أبعاد المتغير المستخدمة في القياس	المقياس
رأس المال البشري	مستقل	<ul style="list-style-type: none"> - التعلم - التدريب والخبرة - المعرفة - المهارات 	<p>مقياس كلاً من : <i>Bataineh & Al Zoabi, (2011), Taie, (2014), Souleh, (2014).</i> تم قياسه من خلال 22 فقرة قسمت كالآتي: 5 فقرات للبعد الأول التعلم. 6 فقرات للبعد الثاني التدريب والخبرة. 6 فقرة للبعد الثالث المعرفة. 5 فقرات للبعد الرابع المهارات.</p>
الميزة التنافسية	تابع	<ul style="list-style-type: none"> - الجودة - الكفاءة - الإبداع - الاستجابة للعملاء 	<p>مقياس كلاً من: شعبان (2011). <i>Abou- Moghli et al., (2012), Ahmed,(2016).</i> تم قياسها من خلال 20 فقرة قسمت كالآتي: 5 فقرات للبعد الأول الجودة، فقرات للبعد الثاني الإبداع. 5 فقرات للبعد الثالث الاستجابة. 5 فقرات للبعد الرابع الكفاءة.</p>

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

حادي عشر: أساليب تحليل البيانات:

اعتمد الباحث علي الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات الأولية للدراسة ، وفقاً لطبيعة تلك البيانات وبما يتفق مع فروض الدراسة ، وأهمها معامل ألفا كرونباخ *Cronbach's Alpha Scale* ومعامل الصدق والثبات، والإحصاءات الوصفية للبيانات ، من خلال حساب بعض المقاييس مثل *Means, Standard Deviation* ، معامل الارتباط (بيرسون) البسيط *Simple Linear Correlation Coefficient*، ومعامل التحديد *Coefficient of Determination* ، وذلك لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، ومعامل الانحدار الخطي البسيط *Simple Linear Regression* وذلك لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ومعامل الانحدار المتعدد *Multiple Linear Regression* وذلك لبناء نموذج الانحدار التدريجي للتعرف علي المتغير المستقل (رأس المال البشري) وتأثيره علي أبعاد المتغير التابع (الميزة التنافسية)، وتحليل التباين *ANOVA* لاختبار معنوية نماذج الانحدار المتمثلة في العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. وقام الباحث بتنفيذ هذه التحليلات الإحصائية وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية *SPSS (Version24)*.

ثاني عشر: نتائج الدراسة الميدانية واختبار صحة الفروض:

1- الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أ- الإحصاء الوصفي لأبعاد (رأس المال البشري)

يوضح الجدول التالي رقم (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة في كل بُعد من أبعاد رأس المال البشري، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5)

الإحصاءات الوصفية لأبعاد رأس المال البشري

أبعاد رأس المال البشري	عدد العبارات	ترتيب الأهمية	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المئوي	مستوى الأهمية
بُعد التعلم	5	1	4.54	0.3602	90.8%	مرتفعة
بُعد التدريب والخبرة	6	4	4.50	0.3309	90%	مرتفعة
بُعد المعرفة	6	2	4.53	0.3600	90.6%	مرتفعة
بُعد المهارات	5	3	4.51	0.3873	90.2%	مرتفعة
الدرجة الكلية لأبعاد رأس المال البشري			4.52	0.3596	90.4%	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي SPSS

تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية في مصر"

يتضح من الجدول السابق، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة اتجاه كل بُعد من أبعاد رأس المال البشري، وتشير الدرجة الكلية لأبعاد رأس المال البشري هي درجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.52) مع انحراف معياري (0.3596) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة تجاه أبعاد رأس المال البشري.

ب- الإحصاء الوصفي لأبعاد الميزة التنافسية:

يوضح الجدول التالي رقم (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لآراء عينة الدراسة في كل بُعد من أبعاد الميزة التنافسية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (6)

الإحصاءات الوصفية لأبعاد الميزة التنافسية

أبعاد الميزة التنافسية	عدد العبارات	ترتيب الأهمية	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المئوي	مستوى الأهمية
بُعد الجودة	5	4	4.52	0.400	90.4%	مرتفعة
بُعد الإبداع	5	2	4.54	0.380	90.8%	مرتفعة
بُعد الاستجابة	5	3	4.52	0.358	90.4%	مرتفعة
بُعد الكفاءة	5	1	4.58	0.364	91.6%	مرتفعة
الدرجة الكلية لأبعاد الميزة التنافسية			4.53	0.319	90.8%	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة اتجاه كل بُعد من أبعاد الميزة التنافسية، وتشير الدرجة الكلية لأبعاد الميزة التنافسية هي درجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.53) مع انحراف معياري (0.319) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة تجاه أبعاد الميزة التنافسية.

2- معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات متغيرات وأبعاد الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ *Cronbach's Alpha* وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (7)

معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات <i>Cronbach's Alpha</i>	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
0.941	0.886	22	المتغير المستقل: رأس المال البشري
0.937	0.879	20	المتغير التابع: الميزة التنافسية
0.967	0.937	42	المقياس ككل

المصدر: من نتائج مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات لكل متغير من متغيرات الدراسة أكبر من (0.5) ، بالإضافة إلي أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل أكبر من (0.5)، حيث جاء يساوي (0.937) وعلي ذلك يمكن الاعتماد عليها في قياس أبعاد الدراسة.

وهذا يؤكد على أن الاستبيان يقيس ما بُني من أجله، وأن جميع البنود والأبعاد واضحة للمبحوثين ولا يوجد بها غموض ولو قام الباحث بتطبيق الاستبيان مرة ثانية على نفس العينة ستعطي نفس النتائج تقريبا.

3- نتائج اختبار فروض الدراسة:

في هذا الجزء سيتم مناقشة نتائج تحليل فروض الدراسة علي النحو التالي:

▪ نتائج اختبار مدي صحة الفرض الأول الرئيسي:

ينص هذا الفرض علي أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة". ولاختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلي الفروض الفرعية الأربعة التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والخبرة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة.
- وقد تتطلب اختبار مدي صحة هذه الفروض استخدام تحليل الانحدار البسيط للفروض الفرعية ، والانحدار المتعدد للفرض الرئيسي. وفيما يلي توضيح لنتائج هذا الاختبار:

نتائج اختبار مدي صحة الفرض الفرعي الأول:

يستعرض الباحث نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول، والذي ينص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة " ، واستخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط وحصل على النتائج التالية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (8)

نموذج الانحدار الخطى البسيط في العلاقة بين التعلم والميزة التنافسية

معامل التحديد R^2	F. test		t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.804	0.000	1264.026	0.000	8.086	0.673	الثابت
			0.000	35.553	0.778	التعلم

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للتعلم على الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع، وذلك بناءً على معنوية اختبار (T) حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، وأيضاً معنوية الثابت حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار (F) والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (1%)، أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.804) أي أن المتغير المستقل (التعلم) يفسر (80%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الميزة التنافسية)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي.

ويستنتج الباحث من النتائج السابقة، قبول الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول، أي أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التعلم كبعد من أبعاد رأس المال البشري وبين الميزة التنافسية، بغناها المتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة) في شركات الأدوية ب ج.م.ع.

نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني:

عرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة، نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص علي أنه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب والخبرة وتحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع". واستخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط وحصل على النتائج التالية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (9)

نموذج الانحدار الخطى البسيط في العلاقة بين التدريب والخبرة والميزة التنافسية

معامل التحديد R^2	F. test		t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.868	0.000	2017.35	0.000	10.722	0.701	الثابت
			0.000	44.915	0.828	التدريب والخبرة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والخبرة على الميزة التنافسية، بعناصرها المتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة) في شركات الأدوية ب ج.م.ع، وذلك بناءً على معنوية اختبار (T) حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، وأيضاً معنوية الثابت حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار (F) والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (1%)، أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية.
- يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.868) أي أن المتغير المستقل (التدريب والخبرة) يفسر (87%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الميزة التنافسية)، وباقي النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائي. ويستنتج الباحث من النتائج السابقة، قبول الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول، أي هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدريب والخبرة وبين الميزة التنافسية، بعناصرها المتمثلة في: (الجودة، والإبداع، والاستجابة، والكفاءة) في شركات الأدوية ب ج.م.ع.

نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث:

عرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة، نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص علي أنه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع". واستخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط وحصل على النتائج التالية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10)

نموذج الانحدار الخطى البسيط في العلاقة بين المعرفة والميزة التنافسية

معامل التحديد R^2	F. test		t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.589	0.000	441.027	0.000	2.420	0.374	الثابت
			0.000	21.002	0.824	المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للمعرفة على الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع، وذلك بناءً على معنوية اختبار (T) حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، وأيضاً معنوية الثابت حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار (F) والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (1%)، أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية.
 - يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.589) أي أن المتغير المستقل (المعرفة) يفسر (59%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الميزة التنافسية)، وباقي النسبة ترجع إلي الخطأ العشوائي .
- ويستنتج الباحث من النتائج السابقة، قبول الفرض الفرعي الثالث ، أي أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المعرفة وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع.

نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الرابع:

عرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة، نتائج اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الرابع والذي ينص علي أنه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات وتحقيق الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع". واستخدم الباحث تحليل الانحدار الخطى البسيط وحصل على النتائج التالية، كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11)

نموذج الانحدار الخطى البسيط في العلاقة بين المهارات والميزة التنافسية

معامل التحديد R^2	F. test		t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
0.615	0.000	491.285	0.000	4.577	0.620	الثابت
			0.000	22.165	0.814	المهارات

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود تأثير ايجابي ذو دلالة إحصائية للمهارات على الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع، وذلك بناءً على معنوية اختبار (T) حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، وايضاً معنوية الثابت حيث نجد أن مستوى الدلالة أقل من (1%)، كما أكدت على ذلك إحصاءات اختبار (F) والتي جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (1%)، أي أن النموذج الخاص بالتقدير معنوي وذو دلالة عالية.
 - يلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.615) أي أن المتغير المستقل (المهارات) يفسر (62%) من التغير الكلي في المتغير التابع (الميزة التنافسية)، وباقي النسبة ترجع إلي الخطأ العشوائي .
- ويستنتج الباحث من النتائج السابقة، قبول الفرض الفرعي الرابع ، أي أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المهارات وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية ب ج.م.ع.

نتائج اختبار مدي صحة الفرض الرئيسي (كإجمالي):

بعد استعراض نتائج اختبارات الفروض الفرعية الاربعة للفرض الرئيسي ، يعرض الباحث في هذا الجزء نتائج اختبار مدي صحة الفرض الرئيسي والذي ينص علي أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة"، ويوضح الجدول التالي رقم (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد في العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري والميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة:

جدول رقم (12)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد في العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري والميزة التنافسية

Sig	اختبار (T)	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		الخطأ المعياري	B	
0.000	4.550	0.131	0.598	الثابت
0.000	6.307	0.033	0.210	التعلم
0.004	2.932	0.046	0.134	التدريب والخبرة
0.001	3.405	0.048	0.164	المعرفة
0.000	9.316	0.039	0.364	المهارات
		0.87		R
		0.760		R^2
		0.761		Adj R^2
		246.444		F. Value
		0.000		Sig المعنوية

المصدر: من نتائج مخرجات برنامج (SPSS) *دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.05)

ويتضح من الجدول السابق:

- أن نموذج الانحدار المتعدد معنوي عند مستوى أقل من (5%) ودرجة ثقة أكبر من (95%)، وأن معامل التباين قدره (246.444)، حيث يظهر معامل التحديد أن القوة التآثرية للمتغيرات المستقلة (ابعاد رأس المال البشري) على المتغير التابع (الميزة التنافسية) قدره (76%) وهي تعد دجة تأثيرية مرتفعة.
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل، فقد تم استخدام اختبار (F Test)، حيث إن قيمة اختبار (F Test) هي (246.444) مما يشير إلي جودة نموذج الانحدار وبالتالي صحة الاعتماد علي نتيجة النموذج والتنبؤ بالقيم المستقبلية. وعلي ذلك تتمثل معادلة نموذج الانحدار في الآتي:

$$\text{الميزة التنافسية} = 0.598 + (0.210 * \text{التعلم}) + (0.134 * \text{التدريب والخبرة}) + (0.164 * \text{المعرفة}) + 0.364 * \text{المهارات}.$$

- تؤكد نتائج الدراسة وجود علاقة مباشرة ايجابية ومعنوية بين أبعاد رأس المال البشري من جانب، وبين عناصر الميزة التنافسية بصفة اجمالية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة من جانب آخر.
- ويستنتج الباحث من النتائج السابقة، قبول الفرض الرئيسي والذي ينص علي أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع محل الدراسة.

ثالث عشر: نتائج وتوصيات الدراسة:

1- نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التعلم كُبعد من أبعاد رأس المال البشري وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية محل الدراسة، حيث أشار معامل التحديد (R^2) إلي أن التعلم أسهم في تفسير (80%) من التباين في مستوى الميزة التنافسية بشركات الأدوية محل الدراسة، مما يدل علي أن عملية التعلم تسعي إلي تحسين وتطوير المعلومات والمعرفة للعاملين داخل شركات الأدوية محل الدراسة، من خلال تزويدهم بالقدرات والمهارات التي تساعدهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات وتحسين مستوى الميزة التنافسية.
- وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التدريب والخبرة كُبعد من أبعاد رأس المال البشري وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية محل الدراسة، حيث أشار معامل التحديد (R^2) إلي أن التدريب والخبرة أسهم في تفسير (87%) من التباين في مستوى الميزة التنافسية بشركات الأدوية محل الدراسة، مما يدل علي أن العاملون

- في الشركات محل الدراسة يمتلكون الخبرات في وظائفهم الحالية، وهذه الخبرات الوظيفية هي تراكمية بناءً علي سنوات الخبرة والتدريب الذي تقدمه شركات الأدوية بها لتنمية مستوى الميزة التنافسية.
- وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المعرفة كُبعد من أبعاد رأس المال البشري وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية محل الدراسة، حيث أشار معامل التحديد (R^2) إلي أن المعرفة أسهمت في تفسير (59%) من التباين في مستوى الميزة التنافسية بشركات الأدوية محل الدراسة، مما يدل علي أن العاملون في شركات الأدوية محل الدراسة يمتلكون المعرفة التامة في مجال عملهم، وبما يتوافق مع أعمالهم الوظيفية، حيث تساعد المعرفة علي الاستغلال الأمثل للموارد البشرية للشركة، مما يؤدي إلي تعزيز الميزة التنافسية.
 - وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المهارات كُبعد من أبعاد رأس المال البشري وبين الميزة التنافسية في شركات الأدوية محل الدراسة، حيث أشار معامل التحديد (R^2) إلي أن المهارات أسهمت في تفسير (61%) من التباين في مستوى الميزة التنافسية بشركات الأدوية محل الدراسة، مما يدل علي أن العاملون في شركات الأدوية محل الدراسة يمتلكون مهارات مرتفعة بما يتوافق مع طبيعة مهامهم الوظيفية.
 - تتفق الدراسة الحالية مع دراسة *Almasarweh, (2016)* ؛ ودراسة مفتاح (2016)؛ ودراسة مهدي (٢٠١٨)؛ ودراسة العلياني (2019) في وجود علاقة ايجابية بين رأس المال البشري والميزة التنافسية ، بينما تختلف مع دراستي *yassen, (2016)* ؛ ودراسة بن حميود، وبوخمخ (2022) التي اتضح بهما وجود فروق ذات دلالة احصائية في تأثير رأس المال البشري علي تحسين الميزة التنافسية.
- ويمكن عرض ملخص للنتائج النهائية لاختبار مدي صحة فروض الدراسة علي النحو التالي كما في الجدول التالي رقم (13):

جدول رقم (13)

ملخص نتائج اختبار مدي صحة فروض الدراسة

الفرض	صيغة الفرض	نتيجة اختبار الفرض
الفرض الرئيسي	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في: (التعلم، والتدريب والخبرة، والمعرفة، والمهارات) وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.	الفرض مقبول
الفرض الفرعي الأول	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.	الفرض مقبول
الفرض الفرعي الثاني	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والخبرة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية بـ ج.م.ع محل الدراسة.	الفرض مقبول

تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية في مصر"

الفرض الثالث	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب.ج.م.ع محل الدراسة.	الفرض مقبول
الفرض الرابع	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات وتحقيق الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب.ج.م.ع محل الدراسة.	الفرض مقبول

المصدر: من إعداد الباحث

2- توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج في ضوء نتائج الدراسة الميدانية والدراسة الاستطلاعية، تم استخلاص مجموعة من التوصيات والتي سوف يتم عرضها، وتوضيح آليات تنفيذها، من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (14)

التوصيات المقترحة وآليات تنفيذها

م	التوصية	المسئول عن التنفيذ	اليات التنفيذ	المدى الزمني
1-	التوجه نحو الاهتمام برأس المال البشري من قبل الشركات لبناء مزايا تنافسية تمكنها من الصمود أمام التحديات المستقبلية.	رؤساء مجلس الإدارة ومديري العموم ومديري إدارة الموارد البشرية في الشركات محل الدراسة.	- عقد ورش عمل لمناقشة أهمية رأس المال البشري والميزة التنافسية. - عقد دورات تدريبية للعاملين في شركات الأدوية محل الدراسة باستمرار وتنمية معارفهم ومهاراتهم، لضمان الحفاظ عليها وتحسينها بغرض الحصول علي عاملين ذو مهارات وكفاءات عالية.	المدى الطويل
2-	وضع الخطط والبرامج ورسم الاستراتيجيات لتنمية واستثمار رأس المال البشري بشركات صناعة الأدوية محل الدراسة.	مديري إدارة الموارد البشرية ومديري الإدارات الأخرى في الشركات محل الدراسة.	- إعداد خطة تدريبية للاستثمار في رأس المال البشري من خلال الابداع في تقديم حلول مبتكرة ومنتجات جديدة وخدمات متميزة من قبل الموارد البشرية. - عقد دورات تدريبية بالشركات محل الدراسة تتعلق بالابتكار والابداع والعصف الذهني.	المدى المتوسط والطويل

المدى المتوسط	<p>- وضع خطة تدريبية خاصة للموارد البشرية الجديدة وذلك حسب التخصص، لإكسابهم معرفة ومهارات فنية وعلمية وإدارية خاصة بالشركات محل الدراسة.</p>	<p>مديري العموم بالاشتراك مع مديري ومشرفي الإدارات المختلفة بالشركات محل الدراسة.</p>	<p>3- ضرورة أن تأخذ الجهود التنظيمية في اعتبارها توظيف أبعاد رأس المال البشري لما لها من تأثير واضح علي مستوي الميزة التنافسية بشركات الأدوية محل الدراسة.</p>
المدى المتوسط	<p>- الاعتماد علي أعمال وبرامج تزيد من معرفة العاملين داخل شركات الأدوية محل الدراسة.</p> <p>- الحرص علي وضع وتنفيذ برامج تدريب طبقاً للاحتياجات التدريبية بالشركات محل الدراسة.</p> <p>- تنوع محتوى برامج التدريب والاهتمام علي أن يكون هناك برامج تدريب علي رأس العمل.</p>	<p>الإدارة العليا وإدارة التدريب والتطوير بالشركات محل الدراسة.</p>	<p>4- ضرورة الاهتمام بخلق واكتساب المعرفة من مصادر داخلية وخارجية من أجل تحقيق ميزة تنافسية وتحسين مستوي استجابتها بكفاءة وسرعة ومرونة عالية للتغيرات التي تحصل في بيئة العمل.</p>
المدى الطويل	<p>- إعداد مصفوفة للقدرات والمهارات بالنسبة لكل وظيفة بالشركات محل الدراسة.</p> <p>- الكشف المستمر علي القدرات والمهارات المتاحة لدي العاملين، والعمل علي تنميتها وتطويرها لاستغلالها لصالح العمل.</p>	<p>مديري العموم بالاشتراك مع مديري ومشرفي الإدارات المختلفة بالشركات محل الدراسة.</p>	<p>5- التركيز علي القدرات والمهارات المتاحة لدي العاملون بشركات الأدوية محل الدراسة، والعمل علي استغلالها لصالح العمل بطريقة تؤدي إلي تحقيق مزايا تنافسية.</p>

المدى المتوسط	<p>- العمل علي نشر ثقافة العمل الجماعي بين العاملين لإنجاز هدف مشترك لأفراد الفريق والاستفادة من تبادل الخبرات والمعرفة بينهم.</p> <p>- تكوين أفراد ذو مهارات مختلفة لديهم القدرة علي الابتكار والإبداع بالإضافة الجديدة، ولديهم خيال واسع لعرض أفكار تنافسية في السوق.</p>	مديري العموم وجميع مديري الإدارات المختلفة بالشركات محل الدراسة	6- ضرورة قيام شركات صناعة الأدوية محل الدراسة بالتركيز علي فرق العمل والعمل الجماعي لأهميته في تكوين رأس المال البشري المتميز.
المدى الطويل	<p>- تطوير وحدة الجودة وتحسين مستوي أدائها.</p> <p>- عقد دورات تدريبية وورش عمل لتحسين مهارات الموارد البشرية، ولمناقشة كيفية التوصل إلي الميزة التنافسية للبقاء والاستمرار في ظل البيئة التنافسية.</p>	مديري العموم بالاشتراك مع مديري ومشرفي الإدارات المختلفة بالشركات محل الدراسة.	7- اقتناع شركات صناعة الأدوية محل الدراسة بتحقيق الميزة التنافسية التي تمكنها من الاستمرار والبقاء في ظل البيئة التنافسية المحيطة.
المدى المتوسط	<p>- وضع وتنظيم برامج تدريبية متنوعة.</p> <p>- إعداد حملات إعلانية وترويجية.</p>	مديري إدارة التدريب والتطوير والتسويق بالشركات محل الدراسة.	8- العمل علي تنمية مستوي الميزة التنافسية الحالي بشركات الأدوية محل الدراسة.

المصدر: من إعداد الباحث.

* الدراسات والبحوث المستقبلية:

- 1- دراسة متغيرات أخرى يمكن أن تؤثر علي الميزة التنافسية بشركات صناعة الأدوية ب ج.م.ع، بخلاف رأس المال البشري، مثل رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي... وغيرها.
- 2- نظراً لكون الدراسة الحالية تناولت العلاقات المباشرة بين أبعاد رأس المال البشري والميزة التنافسية، يعتقد الباحث وجود أهمية علمية، وعملية لدراسة بعض المتغيرات الوسيطة في هذه العلاقة (مثل: القيادة التحويلية، والرشاقة التنظيمية، والجودة الشاملة، ومن ثم فإن تناول هذا الجانب يعد أمراً جدير بالدراسة.

- 3- تطبيق نموذج الدراسة الحالي في قطاعات صناعية أخرى مثل: قطاع النقل الجوي والبحري، وفي المنظمات الخدمية، وذلك بإجراء دراسات أخرى تقوم بإعادة اختبار فروض الدراسة الحالية، حتي يمكن مقارنة نتائج هذه الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية، وتحديد مدي التشابه والاختلاف في النتائج المتحصل عليها.
- 4- يتضح من نتائج الدراسة الحالية ارتفاع مستوي أبعاد رأس المال البشري، حيث سجل الوسط الحسابي لها قيمة بلغت (4.52) وكذلك ارتفاع مستوي أبعاد الميزة التنافسية حيث سجل الوسط الحسابي لها قيمة بلغت (4.53) وهما يتجاوزا الدرجة (3) والتي تمثل منتصف القياس ، ومن ثم فإن محاولة توصيف رأس المال البشري، والميزة التنافسية ، والبحث في محددات كل منهما ، يعد كذلك أمراً جدير بالدراسة ، وذلك في ضوء الأهمية المتزايدة لكل منهما.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- آدم ، عبدالمنعم محمد دود حمدان (2019)، الدور الوسيط للقدرات الابتكارية في العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية: بالتطبيق علي المستشفيات الخاصة بولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- الدوري ، المثني حميد صالح (2017). أثر رأس المال البشري في تنمية الذكاء الاستراتيجي: دراسة ميدانية علي بعض المستشفيات العراقية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس، 8 (1)، 710-797.
- الدوري ، زكريا مطلق ، والدوري ، أسماء قحطان (2022)، إدارة الموارد البشرية وفق منظور معاصر، (عمان-الأردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع).
- العطوي ، دلال بنت طويلع (2023)، أثر رأس المال البشري علي أداء المنظمات - دراسة ميدانية: شركات الصناعات الغذائية في منطقة تبوك، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة تبوك ، السعودية.
- العلياني ، غرم الله دخيل (2019)، دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 11(1)، 1-40.
- العنسي ، محمد علي ، والنشمي ، مراد محمد (2019)، أثر رأس المال البشري في الأداء المنظمي: دراسة ميدانية في شركات الهاتف النقال بالجمهورية الأردنية ، مجلة الدراسات الاجتماعية ، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية ، 20(1)، 71-101.
- الغامدي ، عبدالرحيم علي جعفر، والسبحان ، فاطمة عبدالله راشد (2020)، أثر الذكاء الاستراتيجي علي الميزة التنافسية المستدامة - دراسة تطبيقية علي شركة الاتصالات السعودية (STC) في المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة، جامعة سوهاج ، 34(2)، 273-302.
- النجار، غسان (2017)، أثر إدارة المخاطر لدي اصحاب المشاريع الريادية في تحقيق الميزة التنافسية لمشاريعهم ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين.
- الوادي، هاجر عبدالحميد عثمان (2022)، الثقافة المنظمة وأثرها في رأس المال البشري: الدور المعدل للذكاء الاستراتيجي في وزارة الصحة في دولة الكويت، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

- بن حميود ، عزالدين ، وبوخمخ ، عبدالفتاح (2022)، ممارسات رأس المال البشري كمصدر لتحسين الميزة التنافسية: دراسة مقارنة بين المؤسسة الخاصة *IRIS* والمؤسسة العمومية *ENIEM* للصناعة الالكترونية ، مجلة آفاق للبحوث والدراسات ، المركز الجامعي المقاوم الشيخ آمون ، الجزائر، (1)5، 146-126.
- جربي ، عبدالحكيم (2013)، أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة لمجمع صيدال لصناعة الأدوية ، فرع قسنطينة ، رسالة دكتوراه في علوم التسيير (إدارة الأعمال والتنمية المستدامة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس ، سطيف 1، الجزائر.
- حسن ، راوية (2005)، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، (القاهرة : الدار الجامعية).
- ريان ، عادل ريان محمد (2007)، بحوث التسويق - المبادئ والقياس والطرق، الطبعة الثانية (أسيوط : مطبعة الصفا والمروة).
- زياده ، رانيه محمد (2022)، دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال- دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الإدارية، (1)95، 399-371.
- سلامة ، عبدالعزيز سمير (2022)، أثر الرشاقة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية لدى شركات صناعة الأدوية الأردنية في ظل جائحة كورونا ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة عمان الأهلية ، الأردن.
- سلطان ، أحمد الباشير المبروك (2017)، أثر إدارة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة تطبيقية علي المصارف الاسلامية الأردنية ، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة العلوم الاسلامية العالمية الاردنية.
- عبدالعال، عبدالعال عبدالله (2023)، قياس أثر الذكاء الاستراتيجي علي تدعيم الميزة التنافسية بالبنوك التجارية في مصر: دراسة ميدانية ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط ، (1)4، 728 -681.
- عبيد ، سلمان (2014)، أثر الاستثمار برأس المال الفكري علي إدارة الجودة الشاملة - دراسة تطبيقية علي شئون الجمارك بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية ، البحرين.
- عمار ، صفاء محمد احمد ، والنادي ، نوال محمود (٢٠١٣). العلاقة بين راس المال الفكري وسلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة سوهاج، (٢)٢٧، ٧٩-٨٠.

- عيسي ، خليفي، وربيحة ، قوادرية (2019)، إدارة رأس المال البشري كمدخل لإدارة المعرفة ، (عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).
- مفتاح ، مريم (٢٠١٦)، دور رأس المال البشري في تحسين تنافسية المؤسسة - دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وكالات بسكرة ، رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص موارد بشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مهدي ، محمد حسن احمد (٢٠١٨)، تحليل العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية - دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية العاملة ب ج . م . ع ، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة سوهاج ، ٣٢ (3)، 185-233.
- نجم ، عبود نجم (2007)، إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، (عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع).
- يحضيه ، سملاي (2004)، التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 4(6)، 1-18.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- Ahmed, H. K. (2016), *The Impact of Talent Management on the Competitive Advantage in the Organizations, Proceedings of 37th ISERD International Conference, Abu Dhabi*, 28-36.
- Abdelmonem, M. (2018), *Effect of decision Support Systems on Enhancing the Tacit Knowledge and Decision Quality for Egyptian Sports Federation. Science, Movement and Health*, 18(2), 166-171.
- Abou-Moghli, Azzam Azmi, Al Abdallah, Ghaith Mustafa & Al Muala Ayed (2012), *Impact of Innovation on Realizing Competitive Advantage in Banking Sector in Jordan, American Academic & Scholarly Research Journal*, 4 (5):1-9.
- Agbim, K. C. & Idris, A. J. (2015). *Competitive Advantage Through knowledge Dissemination: an Empirical Analysis of Hotels in Makurdi Metropolis, Benue State, Nigeria, European Journal of Business and Innovation Research*, 3(1), 22-35.
- Al Assf, A.H. (2019), *The Impact of Intellectual Capital on the Competitive Advantage in Jordanian Telecom Companies: A Case Study on Orange Company, International Management Review*, 15(1), 82-98.
- Almaaitah, M. A., Aljamal, W. H., & Al-Shalabi, F. S. (2013). *Talent Management and Competitive Advantage: The Moderating Effect of Knowledge Integration. International Journal of Computer Applications*, 66(11), 19-27.
- Almasarweh, Mohammad S.Y.(2016), *The Impact of Human Capital on Competitive Performance : An Empirical study on Jordanian pharmaceutical companies, European scientific journal*, 12(4), 68-78.

- Alomian, N. R.: Alsawalhah, A. A. & Almarshad, M. N. (2019), *The Impact of Strategic Intelligence on Achieving Competitive Advantage: Applied Study on the Pharmaceutical Companies Sector in Jordan*, **International Journal of Business and Social Science**, 10(4),66-74.
- Altarawneh, I. (2017), *Effect of Intellectual Capital on Competitive Advantage in the Jordanian Pharmaceutical Companies*, **European Journal of Business and Management**, 9(5):39-53.
- Arabiyat, A.A. (2018), *The Impact of Intellectual Capital on Achieving Competitive Advantages within Commercial Banks in Jordan*, **Unpublished Master thesis**, Management Department, Management, Amman, Jordan.
- Bataineh, M.T.& Al zobi, M.(2011), *the Effect of Intellectual Capital on Organizational Competitive Advantage: Jordanian Commercial Banks (Irbid District) An Empirical Study*, **International Bulletin of business Administration**, 10, 15-24.
- Becerra- Fernandes, I.& Sabherwal, R. (2015), **Knowledge Management: Systems and Processes**, (2nd ed.)Routledge.
- Chegani, M. N. (2016), *The Effects of Organizational Intelligence and Creativity on Technological Innovation: a case Study of the Manufacturing firms Iran*, **Arabian Journal and Management Review of Business**, 5(7), 14-34.
- Chen, M.H. & Chang, Y.Y. (2013), *The Impacts of Human Capital in Enhancing New Venture's Performance : Competence, Motivation and creativity*, **Journal of Knowledge – based Innovation in China**, 5(2), 146-168.
- Cortes, E.C., Saez, P.Z. & Illescas, M.G. (2018), *Intellectual Capital Management : An Approach to Organizational Practices in Ecuador*, **Journal Intangible Capital**, 14(2), 270-285.
- Feng,J., Papatla, P. (2011), *Advertising: Stimulant or Suppressant of Online Word of Mouth*, **Journal if Interactive Marketing**, 71(23), 1-10.
- Hossain, Uzzal, & Roy, Ishita (2016). *Human Capital Management: The New Competitive approach*, **International Journal of Economics, Commerce and Management**, 4(5), 1020-1034, United Kingdom.
- Jesus,D. F. B.,Fernando, M.A.& Gonzalo, S.G. (2019), *Conceptualizing Academic Intellectual Capital : Definition and Proposal of a Measurement Scale*, **Journal of Intellectual Capital**, 20(3),306-334.
- Maccoby , M. & Scudder , Tim (2011) , *Strategic Intelligence Definition : Conceptual System of Leadership for Change , Performance Improvement* , 50 (3) , 32-40.
- Maccoby , M. Margolies, R. & Onderick- Harvey, E., (2008) , *To Build a Strategy that Works , you need Strategic Intelligence , Factor in Talent* , Available from: <http://www.factorintalent.com>.1-9.
- Mandruleanu, Anca(2011), *The Influence of Human Capital in Achieving Corporate Performance*, **Proceedings of the European Conference on Intellectual Capital is the Property of Academic Conferences, Ltd**: 216-221.

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. (2022), *Fundamental of Human Resource Management*, (9th ed.). McGraw Hill.
- Ozan, M.; Ozdemir, T & Yaras, Z. (2017), *The Effects of Social Capital Elements on Job Satisfaction and Motivation Levels of Teachers*, *European Journal of Education Studies*, 3(7), 49-68.
- Rashwan, A. E., & Madi, M. A. (2021). *The Impact of Big Data Analysis on Competitive Advantage Support (Field Study on Industrial Companies Listed on the Palestine Stock Exchange*, *Global Journal of Economic & Business (GJEB)*, 10(3), 630–646.
- Slack, N., Jones, A.B. & Johnston, R. (2013), *Operation Management*, (7th ed.). London : Pearson Education Limited.
- Souleh, Samah (2014), *The Impact of Human Capital Management on the Innovativeness of Research Center: the Case of Scientific Research Centers in Algeria*, *International Journal of Business and Management*, 2(4), 80-96.
- Taie, Eman S. (2014), *The Effect of Intellectual Capital Management on Organizational Competitive Advantage in Egyptian Hospitals*, *International Journal of Business and Social Science*, 5 (2): 160- 167.
- Wang, I-Ming, Shieh, Chich- Jen & Wang, Fu-Jin (2008), *Effect of Human Capital Investment on Organizational Performance*, *Social Behavior and Personality*, 36(8), 1011-1022.
- Yaseen, S.G. (2016), *The Impact of Intellectual Capital on the Competitive Advantage: Applied Study in Jordanian Telecommunication Companies*, *Computers in Human Behavior*, 62, 168-175.