أمارابك: *مجلة علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا* www.amarabac.com
المجلد 10، العدد 34 (2019). ص ص 19-32

دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال

أبوبكر عبدالباقي محمد الطيب[1]

الملخص: تناول البحث دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، وتمثلت مشكلة البحث في التساؤل: ما هو دور الرأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية؟ تأتي أهمية البحث من أهمية الدور الذي يقوم به رأس المال الفكري في المنظمة من حيث أنه يساهم في اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، بالإضافة للمساعدة في إنتاج منتجات جديدة للمنشأة ومن زيادة حصتها السوقية. هدف البحث إلى دراسة ومعرفة الرأس المال الفكري وأهميته في منظمات الأعمال وتحديد مؤشرات قياسه، ومعرفة العوامل المؤثرة على الميزة التنافسية، بالإضافة إلى تفسير علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية للمنظمة. اعتمد البحث على المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي والمنهج التاريخي والوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أثبتت صحة جميع الفرضيات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الميزة التنافسية، منظمات الأعمال.

The role of intellectual capital in achieving competitive advantage for business organizations

Abubakr Abdelbagi Mohammed Altayeb

Abstract: The research tackled the role of the intellectual capital in achieving competitive feature and the research question is this, what is the role of the intellectual capital as a crucial factor creating the competitive advantage for the organizations, and the research question is this: what is the ole the intellectual capital play in creating the competitive advantage? The purpose of the research is to study the competitive advantage and recognize its importance for business organizations, specify the indexes which measure the competitive advantage, identifying the factors which affect it, and also the research aims to consider the relationship of intellectual capital with the creation of competitive advantage organizations. The study depends on deductive approach, inductive approach, historical approach, and analytic descriptive approach. The study deduced results which affirmed the validity of all previous hypotheses.

keywords: Intellectual capital, competitive advantage, business organizations.

1- أستاذ المحاسبة المشارك جامعة شقراء المملكة العربية السعودية، aaltayeb@su.edu.sa

المقدمة:

أصبح رأس المال الفكري في ظل ذلك الاقتصاد التنافسي وعصر المعلوماتية هو رأس المال الحقيقي للمنظمات باعتباره الركن الأساسي في عملية الابتكار والتجديد (الروسان والعجلوني، 2010، ص 44)، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة قد انتقل من استغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى استغلال الأصول الفكرية (غير الملموسة) ومن قانون تناقص العوائد (الذي ينطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد (فيما يتعلق بالمعرفة والأفكار)، وتأسيساً على ما سبق فقد أصبح من متطلبات بيئة العمل الحالية وما تتسم به من حدة منافسة هو التركيز على كيفية تنمية رأس مالها الفكري لتحقيق عناصر تتفوق بها على منافسيها سواء كان ذلك على مستوى جودة المنتج أو الخدمة أو على مستوى التكلفة والسعر أو غيرها من استراتيجيات التميز.

مشكلة البحث:

حتى يتمكن رأس المال الفكري من المساهمة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية المنظمة من جهة ووفق متطلبات عمل المنظمة من جهة أخرى. وفي هذا الاتجاه يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل: ما هو دور الرأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية؟

فرضيات البحث:

يسعى هذا البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:
يؤدي الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال.
هناك علاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية.

أهداف البحث:

يهدف البحث دراسة ومعرفة أهمية رأس المال الفكري في منظمات الأعمال بالإضافة إلى دراسة ومعرفة العوامل المؤثرة على الميزة التنافسية، وتفسير علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية للمنظمة.

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من أهمية الدور الذي يقوم به رأس المال الفكري في المنظمة من حيث أنه يساهم في اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، بالإضافة للمساعدة في إنتاج منتجات جديدة للمنشأة ومن زيادة حصتها السوقية.

منهج البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي والاستقرائي والمنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية موضوعية للوصول إلى النتائج المتوقعة للبحث.

حدود البحث:

حدود مكانية: شركة القائد للاستثمار.
حدود زمانية: 2015م.

هيكل البحث:
يتكون البحث من ثلاثة مطالب على النحو التالي:
المطلب الأول: الإطار النظري للدراسة.
المطلب الثاني: الدراسة الميدانية.
المطلب الثالث: الخاتمة.

المطلب الأول: الإطار النظري للدراسة.
أولاً: مفهوم الرأس المال الفكري:
بدا الاهتمام برأس المال الفكري في المنظمات بداية من فترة الثمانينات حيث أكد المديرون والأكاديميون والاستشاريون على مستوى العالم أن الأصول غير المادية في المنظمة ـ أي رأس المال الفكري ـ تعتبر محددا أساسيا لما تحققه المنظمة من أرباح (راوية، 2003، ص 370).
عرفه Thomas (Thomas, 1998, p11) بأنه المادة المعرفية الفكرية، الملكية الفكرية، المعلومات، الخبرة التي يمكن استخدامها لتنشئ الثروة.
يرى أحد الكتاب (ياسين، 2007، ص 225) أن رأس المال الفكري هو مضامين المعرفة، التكنولوجيا التنظيمية، الخبرات العملية وعلاقات الزبائن والمهارات المهنية المقدمة والضرورية للمنافسة في السوق.
كما عرف (المفرجي، 2003، ص 18) بأنه مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية التي يتمتع بها العاملون والتي تمكنهم من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تسمح للمنظمة بتوسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها.
كما عرف على أنه (العنزي، 2009، ص 168) مجموعة الأفراد الذين يستخدمون عقولهم أكثر من استخدامهم أيديهم، لأنهم يمتلكون خبرات، قيم، ثقافة، وقدرة على الابتكار والإبداع من أجل إيجاد حل متخصص أو خلق قيمة.
الجدير بالذكر أن هناك من يرى (راوية، 2003، ص361) أن مفهوم رأس المال هو مفهوم اقتصادي بحت، يتضمن الأرض والعمالة ورأس المال أو الأموال وكلّها تدخل في العملية الإنتاجية، وتهدف المنظمة من خلاله تحقيق الأرباح وتعظيمها، وقد استوحى منه الباحثون في مجال العلوم الإدارية والاجتماعية ليُطلق على مجموع المهارات والخبرات والمعارف والمتراكمة لدى الفرد اصطلاح رأس المال البشري، ثم تطور ليشمل عناصر أخرى ويطلق عليه رأس المال الفكري والذي بدوره يركّز على القوّة الفكرية كأصل من أصول المنظمة غير المادية مؤثّراً بذلك على ربحية المنظمة تماماً كما الأصول المادية في رأس المال.
من العرض السابق يمكن تعريف رأس المال الفكري على أنه عبارة عن ما يمتلكه أفراد المنظمة من قدرات معرفية توظف لخلق قيمة يتم من خلالها تقديم خدمات ومنتجات متميزة للزبائن.

ثانياً: مكونات رأس المال الفكري:
يتكون رأس المال الفكري من (نجم، 1999، ص 294-312) الآتي:
1- رأس المال الهيكلي:
إذا كان رأس المال المالي هو الذي يصنع الوجود المادي للشركة وقيمتها في القيود المحاسبية, فان رأس المال الفكري هو الذي يصنع القيمة السوقية في السوق وهو الأكثر تأثيراً في صنع مكانة وسمعة الشركة.
في حين يصنع رأس المال الهيكلي معرفتها الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وإجراءات الشركة.. ويشرح ذلك بالقول: عند وجود مصنعين لديهما نفس الآلات, مناضد العمل السكرتيرات

,المديرين وكل العناصر الضرورية للأعمال وفي النتائج يكون احد المصنعين اكثر نجاحا من الأخر.فان هذا مرده لرأس المال الهيكلي.

2- رأس المال البشري

ويتمثل في المعرفة التي يتملكها ويولدها العاملون يضمنها المهارات, الخبرات, الابتكارات، وعرف بأنه مجموع مهارات, خبرات, ومعرفة العاملين في الشركة.

3- رأس مال العلاقات:

ويتمثل بالقيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوي الولاء, الموردين المعول عليهم والمصادر الخارجية الأخرى التي تقدم قيمة مضافة للشركة جراء علاقتها المتميزة بها.

المطلب الثاني: مفهوم الميزة التنافسية وعلاقتها برأس المال الفكري:

أولاً: مفهوم الميزة التنافسية:

توجد تعريفات متعددة لمفهوم الميزة التنافسية، وتختلف هذه التعريفات باختلاف مستوى تحليل القدرة التنافسية (عدنان، 2001، ص 56)، حيث نجد أن هناك ثلاثة مستويات لتحليل القدرة التنافسية وهي:

1- مستوى المنظمة:

وهي قدرة المؤسسة على تحقيق منافع من خلال إنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية، توجه للمستهلك بشكل أفضل من المنافسين وأكثر فعالية منهم، وبسعر مناسب وفي وقت مناسب بأكثر ربحية.

2- مستوى الصناعة:

تعبر عن مدى استطاعة مؤسسات قطاع معين، سواء الزراعي أو الصناعي أو الخدماتي، على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق العالمية، وتقاس تنافسية القطاع من خلال الربحية الكلية للقطاع، الميزان التجاري له ومحصلة الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل والخارج وغيرة.

3- المستوى القومي:

وتعكس قدرة البلد على تحقيق معدل مرتفع ومستمر، لمستوى دخل أفراده، وذلك من خلال تحسين الإنتاجية مما يضمن هذا النمو.

وتركز دراسة الميزة التنافسية على مستوى المنظمة على تلك العوامل الداخلية التي تجعل المنظمة قوية أو ضعيف (أحمد، 2009، ص 381)، أما التحليل على مستوى الصناعة فإنه يركز على الاهتمام بالسياسات الحاكمة على نطاق اقتصادي محدد، وثم النظر للمنظمات على أنها كيانات مستقلة وإجراء المقارنات فيما بينها، أما التحليل على مستوى الأداء الاقتصادي الكلي فقد تم التركيز على دراسة تلك العوامل التي تقبع وراء قوة أو ضعف الاقتصاد في أدائه

يعتبر مايكل بورتر (Porter ,1993, p48)أهم الباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية وتحليل الميزة التنافسية للمنظمات، وهو يرى أن الميزة التنافسية لا تختص بالدولة، وإنما بالمنظمة فالميزة التنافسية تنشأ أساسا من القيمة التي استطاعت منظمة ما أن تخلقها لزبائنها بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين بمنافع مساوية، وبتقديم منافع متفردة في المنتج تعوض بشكل واع الزيادة السعرية المفروضة

كما تعرف الميزة التنافسية (السلمي، 2001، ص 104) بأنها المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء وتزيد عما يقدمه لهم المنافسون ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون.

كما تعرف الميزة التنافسية (خليل، 1998، ص 80) بأنها قدرة المنظمة على تحقيق حاجات المستهلك، أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها من المنتج، مثل الجودة العالية وبالتالي فهي استثمار لمجموعه الأصول المالية والبشرية والتكنولوجية بهدف إنتاج قيمة للعملاء تلبي احتياجاتهم، وهو ما يمكن تأكيده في سياق ينظر إلى الميزة التنافسية على أنها مجموعة المهارات والتكنولوجيات والقدرات التي تستطيع الإدارة تنسيقها واستثمارها بهدف إنتاج قيم ومنافع للعملاء أعلى مما يحققه المنافسون، وتأكيد حالة من التميز والاختلاف فيما بين المنظمة ومنافسيها.

وتشير الميزة التنافسية (المغربي، 1999، ص 27) إلى المجالات التي يمكن للمنظمة أن تنافس فيها غيرها بطريقة أكثر فعالية، وبهذا فهي تمثل نقطة قوة تتسم بها المنظمة دون منافسيها في أحد أنشطها الإنتاجية أو التسويقية أو التمويلية أو فيما يتعلق بمواردها وكفاءاتها البشرية، فالميزة التنافسية تعتمد على نتائج فحص وتحليل كل من نقاط القوة والضعف الداخلية إضافة إلى الفرص والمخاطر المحيطة والسائدة في بيئة المنظمة مقارنة بمنافسيها.

ثانياً: آليات تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال الفكري:

يشير أحد الكتاب (مصطفى، 2004، ص 35) إلى أن قدرة المنظمة على تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة، تعتمد على نوعية القيمة التي ترغب المنظمة في تحقيقها من استثمارها في رأس المال الفكري، والتي يمكن أن تأخذ عدة أشكال منها:

1 ـ تحقيق الأرباح.
2ـ تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة القدرات الإبداعية والابتكارية.
3ـ تحسين العلاقات بين العملاء والموردين.
4ـ تحسين الإنتاجية وتخفيض التكلفة.
5ـ تحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية.
6ـ زيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسي قوي.

المطلب الثالث: الدراسة الميدانية:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

ـ مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بشركة القائد للاستثمار, وقد تم اختيار عينة عشوائية موظف من (17).

ـ أداة الدراسة:

- استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، حيث تم اعتماد الأسلوب العلمي في إعداد الاستبانة وتتكون الاستبانة من مقدمة توضح الغرض منها مع الإرشادات الخاصة بملئها, يليها التساؤلات الخاصة بفرضيات الدراسة، ويتضمن عدد (20) تساؤل تعكس آراء أفراد عينة البحث حول **بدور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية.**

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة:** لتحقيق أهداف البحث وللتحقق من فرضياته، تم استخدام الأساليب الإحصائية متمثلة في التوزيع التكراري للإجابات، النسب المئوية، اختبار مربع كاي لدلالة الفروق، وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

وقد تم تدعيم التحليل الإحصائي بالتحليل المالي للقوائم المالية للشركة محل الدراسة.

ثانياً: تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:- " يؤدي الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة " ؟للتعرف على الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور يؤدي الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (1): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الأولى

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	تشجع الشركة روح الإبداع والابتكار لدي العاملين.	4.47	1.125	1
7	تولي الشركة اهتماما خاصا بالموظف الذى يبتعد عن الرتابة والروتين في تنفيذ الأعمال	4.47	0.717	2
4	تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية الهامة.	4.47	1.068	3
2	تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية ذات مهارات فنية وتقنية في مجالات الأعمال المختلفة	4.29	1.105	4
8	تراعي الشركة رغبة الموظف وقدرته على الأداء عند توزيع المهام والأعمال.	4.24	0.903	5
9	الشركة لديها القدرة على تقديم خدمة لا يستطيع المنافسين تقليدها	4.18	1.015	6
5	تؤمن الشركة بان البيئة الخارجية تفرز أنواعا مختلفة من التقدم بسبب سرعة الابتكارات المتلاحقة	4.18	1.185	7
6	تشجع الشركة على إقامة حلقات نقاش أو حوار بين الموظفين لاستثمار طاقاتهم الفكرية	4.00	1.225	8
10	تستحوذ الشركة على الحصة السوقية الكبرى مقارنة بمنافسيها.	3.94	1.029	9
3	تمتلك الشركة قاعدة بيانات الموارد البشرية تمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية	3.82	1.334	10
	المتوسط العام	4.21	0.806	

من خلال النتائج الموضحة من الجدول (1) يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة بمتوسط (4.21 من 5.00) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من 4.21 إلى 5.00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق بشدة على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة ما بين (3.82 إلى 4.47) وهي متوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللتان تشيران إلى (أوافق / أوافق بشدة) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على خمسة الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة تتمثل في العبارات رقم (1، 7، 4، 2، 8) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة كالتالي:

جاءت العبارة رقم (1) وهي" تشجع الشركة روح الإبداع والابتكار لدي العاملين " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.47 من 5).

جاءت العبارة رقم (7) وهي" تولي الشركة اهتماما خاصا بالموظف الذى يبتعد عن الرتابة والروتين في تنفيذ الأعمال " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط(4.47 من 5).

جاءت العبارة رقم (4) وهي" تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية الهامة " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.47 من 5).

جاءت العبارة رقم (2) وهي" تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية ذات مهارات فنية وتقنية في مجالات الأعمال المختلفة " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.29 من 5).

جاءت العبارة رقم (8) وهي" تراعي الشركة رغبة الموظف وقدرته على الأداء عند توزيع المهام والأعمال " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.24 من 5).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على خمسة الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة إلى تحقيق الميزة التنافسية للشركة تتمثل في العبارات رقم (9، 5، 6، 10، 3) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

جاءت العبارة رقم (9) وهي" الشركة لديها القدرة على تقديم خدمة لا يستطيع المنافسين تقليدها " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.18 من 5).

جاءت العبارة رقم (5) وهي" تؤمن الشركة بان البيئة الخارجية تفرز أنواعا مختلفة من التقدم بسبب سرعة الابتكارات المتلاحقة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط(4.18 من 5).

جاءت العبارة رقم (6) وهي" تشجع الشركة على إقامة حلقات نقاش أو حوار بين الموظفين لاستثمار طاقاتهم الفكرية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.00 من 5).

جاءت العبارة رقم (10) وهي" تستحوذ الشركة على الحصة السوقية الكبرى مقارنة بمنافسيها " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.94 من 5).

جاءت العبارة رقم (3) وهي" تمتلك الشركة قاعدة بيانات موارد البشرية تمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.82 من 5).

الفرضية الثانية:- "هناك العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية"

للتعرف على العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (2): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثانية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
20	يتوفر لدي موظفي الشركة القدرة على تحمل مسئوليات اكبر في العمل.	4.47	0.800	1
18	يستطيع الموظفون الماركة بأفكار وابتكارات جديدة.	4.35	0.786	2
17	يشارك الموظف صاحب الخبرة الموظف الأقل منه خبرة بالمعلومات	4.29	0.772	3
11	يؤدي الموظفين في الشركة مهامهم بأفضل ما يكون وبشكل يتوافق مع خبراتهم.	4.29	0.772	4
19	توجد مشاركة جماعية في حل المشكلات والتعامل مع قضايا العمل	4.29	0.849	5
15	يحرص الموظفون على إنجاز المهام بالشكل الصحيح.	4.24	0.664	6
12	يتم إنجاز الأعمال في الشركة بشكل جماعي.	4.24	0.752	7
14	يمتلك موظفو الشركة قدرة التكييف مع ضغوط العمل اليومية.	4.12	1.054	8
13	تتوفر روح التعاون بين موظفي الدواثر والأقسام المختلفة في الشركة	4.12	0.928	9
1	لا يشعر الموظفون بالحاجة إلى البحث عن المعرفة التامة عن المهمة المطلوبة منهم.	3.53	1.231	10
	المتوسط العام	4.19	0.583	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية بمتوسط (4.19 من 5.00) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة

على العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية ما بين (3.53 إلى 4.47) وهي متوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللتان تشيران إلى (أوافق / أوافق بشدة) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على سبعة من العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية أبرزها تتمثل في العبارات رقم (20، 18، 17، 11، 19) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (20) وهي" يتوفر لدي موظفي الشركة القدرة على تحمل مسئوليات اكبر في العمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.47 من 5).
2. جاءت العبارة رقم (18) وهي" يستطيع الموظفون الماركة بأفكار وابتكارات جديدة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط(4.35 من 5).
3. جاءت العبارة رقم (17) وهي" يشارك الموظف صاحب الخبرة الموظف الأقل منه خبرة بالمعلومات " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.29 من 5).
4. جاءت العبارة رقم (11) وهي" يؤدي الموظفين في الشركة مهامهم بأفضل ما يكون وبشكل يتوافق مع خبراتهم " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.29 من 5).
5. جاءت العبارة رقم (19) وهي" توجد مشاركة جماعية في حل المشكلات والتعامل مع قضايا العمل " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.29 من 5).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة من العلاقة بين متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية تتمثل في العبارات رقم (14، 13، 16) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1- جاءت العبارة رقم (14) وهي" يمتلك موظفو الشركة قدرة التكييف مع ضغوط العمل اليومية " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.12 من 5). 2- جاءت العبارة رقم (13) وهي" تتوفر روح التعاون بين موظفي الدواثر والأقسام المختلفة في الشركة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط(4.12 من 5). 3- جاءت العبارة رقم (16) وهي" لا يشعر الموظفون بالحاجة إلى البحث عن المعرفة التامة عن المهمة المطلوبة منهم " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.53 من 5). وقد تم تدعيم الدراسة بالتحليل المالي الآتي:

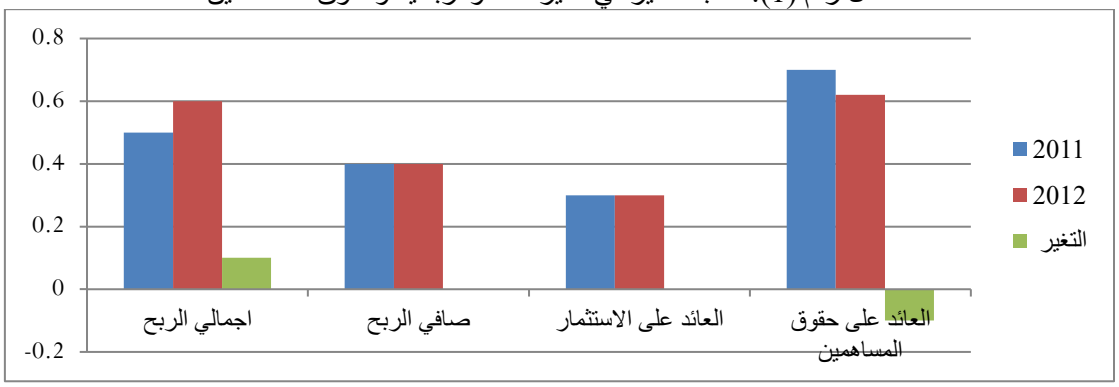
جدول (3): المؤشرات المالية للأداء المالي للشركة، بناءاً على القوائم المالية المعلنة

معدل نمو اجمالي الأصول %	-3%
معدل التغير في صافي ارباح الشركة	0.1
معدل التغير في اجمالي ارباح الشركة	0.2
معدل التغير في المصروفات الادارية بالشركة	0.5
معدل التغير في العائد على حقوق المساهمين بالشركة	-0.1
عملة التداول	ريال سعودى

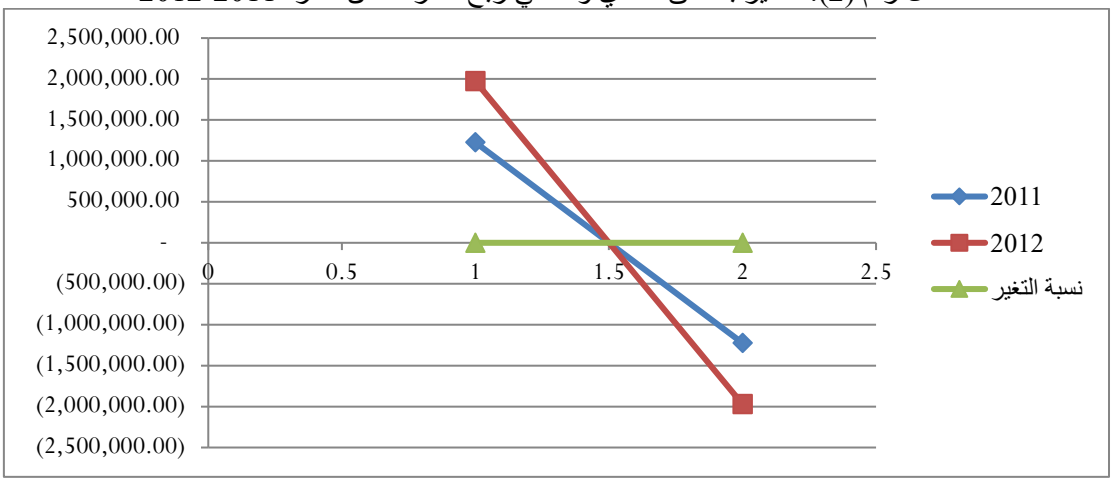
جدول (4): قائمة الدخل والعائد على حقوق المساهمين والاستثمار وبنود التحليل المالي 2011– 2012

قائمة الدخل كما فى 2012/12/31				
	2012	2011	التغير بالريال	التغير %
الايرادات	20,638,063.00	19,149,862.00	1,488,201.00	0.1
ناقصا مصاريف التشغيل	8,626,292.00	9,604,014.00	(977,722.00)	-0.1
الارباح بعد التشغيل	12,011,771.00	9,545,848.00	2,465,923.00	0.3
المصاريف الادارية	1,947,971.00	1,322,800.00	625,171.00	0.5
الارباح	10,063,800.00	8,223,048.00	1,840,752.00	0.2
الاهلاك	2,042,073.00	1,057,918.00	984,155.00	0.9
صافى الارباح	8,021,727.00	7,165,130.00	856,597.00	0.1
بنود التحـــــليـــــل المالى ونسبة التغير				
نسبة السيولة:-	2012	2011	التغير%	
معدل التداول	1.8	1.2	0.5	
نسبة السيولة الحادة	1.6	1.1	0.5	
نسبة النشاط:-				
متوسط فترة التحصيل	7	7.5	-0.1	
متوسط فترة السداد	423.4	508	-0.2	
دوران الموجودات	0.9	0.8	0.1	
نسبة الربحية:-				
هامش اجمالى الربح	0.6	0.5	0.02	
هامش صافى الربح	0.4	0.4	0	
العائد على الاستثمار	0.3	0.3	0	
العائد على حقوق المساهمين	0.62	0.7	-0.1	

شكل رقم (1): نسب التغير في الايرادات والربحية وحقوق المساهمين



شكل رقم (2): التغير بالتدفق النقدي وصافي ربح الشركة عن الفترة 2011-2012



ـ التحليل المالي عن الفترة الكلية من 2011 – 2014:

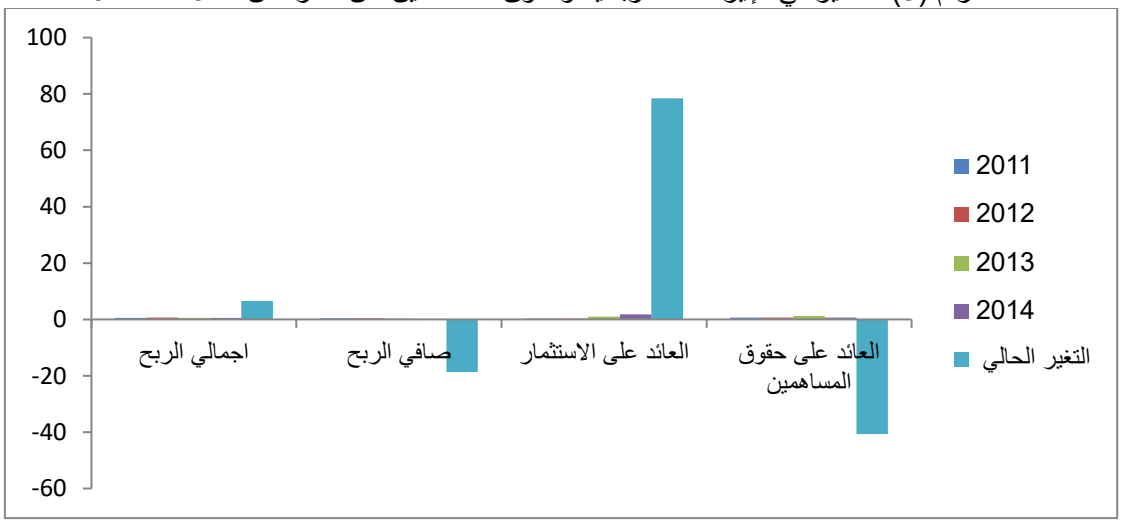
جدول (5): قائمة الدخل والعائد على حقوق المساهمين والاستثمار وبنود التحليل المالي 2012- 2013

قائمة الدخل كما في 2013/12/31				
	2013	2012	التغير بالريال	التغير %
الايرادات	24,484,270.00	20,638,063.00	3,846,207.00	-18.6
ناقصا مصاريف التشغيل	11,442,069.00	8,626,292.00	2,815,777.00	32.6
الارباح بعد التشغيل	13,042,201.00	12,011,771.00	1,030,430.00	8.6
ناقصا المصاريف الادارية	2,927,015.00	1,947,971.00	979,044.00	50.3
الارباح	10,115,186.00	10,063,800.00	51,386.00	0.5
ناقصا الاهلاك	3,231,107.00	2,042,073.00	1,189,034.00	58.2
صافى الارباح	6,884,079.00	8,021,727.00	(1,137,648.00	14.2
بنود التحـــــليـــــل المالى ونسب التغير				
نسبة السيولة:-	2013	2012	التغير%	
معدل التداول	0.9	1.8	-0.5	
نسبة السيولة الحادة	0.7	1.6	-0.6	
نسبة النشاط:-				
متوسط فترة التحصيل	21.7	7	2.1	
متوسط فترة السداد	738.4	423.4	74.2	
دوران الموجودات	1	0.9	11.1	
نسبة الربحية:-				
هامش اجمالى الربح	0.5	0.6	-16.67	
هامش صافى الربح	0.3	0.4	-25	
العائد على الاستثمار	1.02	0.3	2.4	
العائد على حقوق المساهمين	1.18	0.62	0.56	

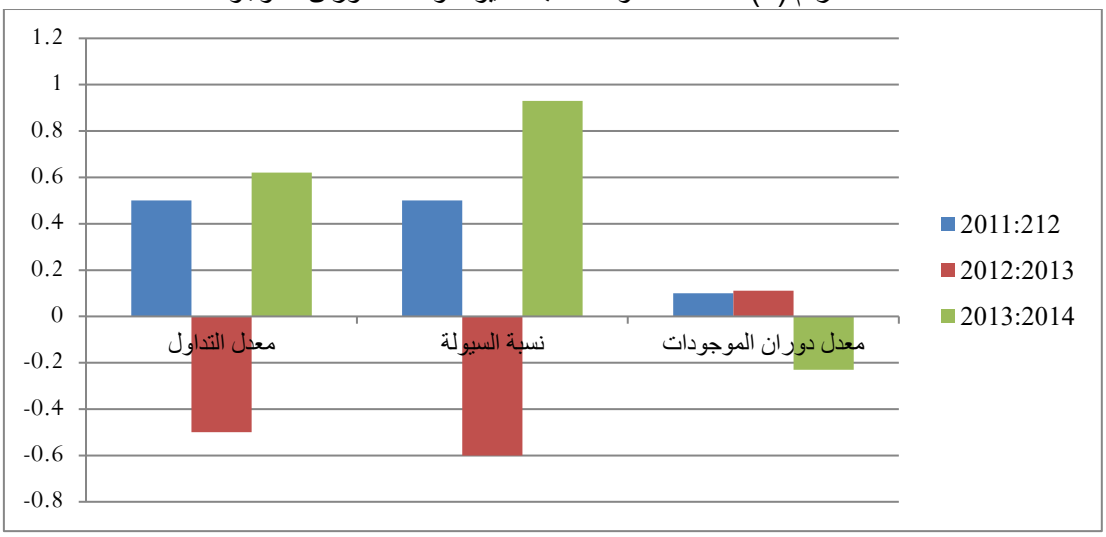
جدول (6): قائمة الدخل والعائد على حقوق المساهمين والاستثمار وبنود التحليل المالي2013- 2014

قائمة الدخل كما في 2014/12/31				
	2014	2013	التغير بالريال	التغير %
الايرادات	30,167,074.00	24,484,270.00	5,682,804.00	23.21
ناقصا مصاريف التشغيل	13,020,232.00	11,442,069.00	1,578,163.00	13.79
الارباح بعد التشغيل	17,146,842.00	13,042,201.00	4,104,641.00	31.47
- المصاريف الادارية	2,709,141.00	2,927,015.00	(217,874.00)	-7.44
الارباح	14,437,701.00	10,115,186.00	4,322,515.00	42.73
- الاهلاك	7,537,551.00	3,231,107.00	4,306,444.00	133.28
صافى الارباح	6,900,150.00	6,884,079.00	16,071.00	0.23
بنود التحـــــليـــــل المالى ونسب التغير				
نسبة السيولة:-	2014	2013	التغير%	
معدل التداول	1.46	0.9	0.62	
نسبة السيولة الحادة	1.35	0.7	0.93	
نسبة النشاط:-				
متوسط فترة التحصيل	3.9	21.7	-82.03	
متوسط فترة السداد	414.3	738.4	-43.9	
دوران الموجودات	0.77	1	-0.23	
نسبة الربحية:-				
هامش اجمالى الربح	56.8	53.3	6.57	
هامش صافى الربح	22.87	28.11	-18.64	
العائد على الاستثمار	1.82	1.02	78.43	
العائد على حقوق المساهمين	0.70	1.18	-40.67	

شكل رقم (3): التغير في الإيرادات، الربحية وحقوق المساهمين عن الفترة من 2011 – 2014



شكل رقم (4): معدل التداول، نسب السيولة ومعدل دوران الموجودات



حيث ان معرفة السبب الحقيقي وراء زيادة المبيعات للعام 2012 يعني إظهار واقع زيادة حصة الشركة السوقية علي حساب منافسين وليس نتيجة لارتفاع الأسعار الناجم عن التضخم.
علاوة على ذلك يظهر جليا الانحدار الواضح في معدل التداول مع نهاية العام 2012 وهو ما اثر سلبا على نسبة السيولة بنهاية العام 2013 بالسلب ومن ثم لجأت الشركة لاتخاذ قرارات إدارية لتحسين كل من معدل التداول ونسبة السيولة مما أدى إلى تحسين وضعيهما مع نهاية 2014 حتى لو كان ذلك مؤثرا بالسلب على معدل دوران الموجودات وحتى يمكن للشركة استخدام السيولة المتاحة في تيسير أمور الشركة التشغيلية.

المصروفات التشغيلية:
حيثما يكون انخفاضها ظاهرا بالعام 2012 بنسبة أدنى من نسبة ارتفاع الإيرادات وهو يعد مؤشرا جيدا ومظهرا لقدرة الشركة في الرقابة على التكاليف بهدف زيادة الربحية وزيادة القيمة الدفترية وهو ما يؤثر إيجابا علي حجم وقيمة الشركة.

إجمالي الربح:
يظهر بوضوح أن انخفاض تكلفة المبيعات بنسبة اقل من زيادة الإيرادات قد رفعت من نسبة زيادة الربح الإجمالي بنسبة اعلي من نسبة زيادة الإيراد المحقق حيث ارتفعت الإيرادات بنسبة 0.1 % بينما ارتفع إجمالي الربح بنسبة 0.2 % وانعكس ذلك إيجابا على صافي الربح ليكون هنالك زيادة قدرها 0.1% إلا انه رغم ذلك كان من الممكن زيادة التأثير الايجابي من خلال ضغط المصروفات الإدارية التي وجد بها ارتفاعا بنسبة كبيرة وصلت إلى 0.5%.
يلاحظ ا هنالك تباين واضح في العائد على حقوق المساهمين نتيجة الانخفاض في السيولة المتوافرة بجانب انخفاض صافي الربح لحد كبير كما أن العائد على الاستثمار انحدر بصورة شديدة من 2013 إلى 2014.

التدفق النقدي من الأنشطة التشغيلية:
ــ يلاحظ قدرة الشركة على تخفيض المصروفات التشغيلية بصورة ملحوظة في عام 2012 عن العام السابق 2011 وكذلك الحال بالأعوام التي تليها.

ـــ التحسن المضطرد في نسب السيولة التي وصلت إلى 0.6 % انعكس ايجابيا علي الأرباح المحققة بزيادة 0.2 % وذلك نتيجة حسن إدارة النقدية من العام 2011 إلى العام 2012 والعكس صحيح بالعامين التاليين كما تم التنويه به أعلاه.
أظهرت النتائج أن عمليات استقطاب رأس المال الفكري يكون له تأثيرا ذو دلالة إحصائية على تحقيق الميزة التنافسية إلا أن ذلك لم يكن له تأثيرا ظاهرا نتيجة الزيادة الكبيرة في المصروفات الإدارية التي أن تم ضغطها سيكون له تأثير واضح في زيادة صافي أرباح الشركة جنبا إلى جنب مع تحقيق الميزة التنافسية للشركة محل الدراسة وهي شركة القائد للاستثمار.

المطلب الثالث: الخاتمة:

أولا: النتائج:

بعد دراسة الجانب النظري لدور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية والجانب التطبيقي (دراسة ميدانية) توصل الباحث إلى نتائج أثبتت صحة جميع الفرضيات بالإضافة إلى:
1ـ تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية الهامة.
2ـ تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية ذات مهارات فنية وتقنية في مجالات الأعمال المختلفة.
3 ـ يرتبط رأس المال الفكري بالموجودات الغير ملموسة المتمثلة بشكل أساسي بعنصر المعرفة الفكرية وليست الاعتيادية وبالتالي من الصعوبة بمكان قياسها.
4ـ يساهم رأس المال الفكري في تحسن أداء الشركة لكونه يقود إلى استحداث طرق عمل جديدة التي تعمل على انخفاض التكلفة وازدياد ربحية الشركة بالإضافة إلى توفير الميزة التنافسية للشركة.
5 ـ هنالك توجه من إدارة الشركة في تنشيط رأس المال الفكري من خلال تشجيع العاملين لديها من خلال الحوافز المادية لاستنباط الأفكار والقدرات الإبداعية منهم.
6ـ تبذل إدارة الشركة قصارى جهدها من اجل المحافظة على رأس المال الفكري لدى الشركة وذلك من خلال الحفاظ على العاملين من ذوي الخبرة والاختصاص وتطوير مهارات وكفاءة العاملين ونتيجته ستظهر بوضوح السنوات التالية.

ثانياً: التوصيات: يوصي الباحث بالآتي:
1ـ العمل على كل ما يعزز من دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للشركة.
2 ـ ضرورة البحث عن العوامل التي تحد من دور المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للشركة ووضع الحلول المناسبة لها.
3 ـ إقامة ورش العمل والندوات العلمية للبحث في كيفية تعزيز دور المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للشركة.
4 ـ تهيئة البيئة المناسبة التي تعزز من دور المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للشركة.
5 ـالقيام بدراسات وافية حول سبل تعزيز دور المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للشركة.
6 ـ وضع معايير عالية لأداء العاملين في الشركة والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للشركة مع الهدف الذي تسعى للوصول إليه.

قائمة المراجع:

ـ مصطفى, أحمد سيد، 2004م، "إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري"، القاهرة.
ـ أحمد، محمد سمير، 2009م، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، عمان ,دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- خليل، نبيل مرسي 1998م،الميزة التنافسية في مجال الإعمال، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب.
- نجم، نجم عبود، 2008م، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ,الأردن، دار الوراق للنشر والتوزيع.
- ياسين، سعد غالب، 2007م، إدارة المعرفة،الأردن دار المناهج للنشر والتوزيع.
- راوية حسن، 2003م، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية،الإسكندرية، الدار الجامعية.
- المفرجي، عادل حرحوش، صالح، أحمد على، 2003م، رأس المال الفكري، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح، 1999، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، دار النيل العربية.
- السلمي، علي، 2001م، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، القاهرة، دار غريب للنشر والطباعة.
- العنزي، علي صالح أحمد، 2009م, إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، دار اليازوري.
- عدنان، وديع محمد، 2001م، القدرة التنافسية وقياسها، المعهد العربي للتخطيط الكويت، السنة الثانية، العدد24.
- الروسان، محمود علي والعجلوني، محمود محمد، 2010م، أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2.
- نجم، نجم عبود، 1999، الابتكار مصدر متجدد للميزة التنافسية"، أخبار الإدارة،العدد الثامن والعشرون. 2004م.
- M. Porter, 1993, competitive advantage of nations , Harvard business review, inter-edition.
- Thomas Stewar, 1998,Intellectual Capital: The Wealth of Organizations, Doubleday, New York.