

2018

The Impact of Land Capital as A Source in Achieving Competitive Advantage: A Case Study on Small and Medium Business Organizations in Jordan

Mohammed Al-Zoubi

Jerash University, Jordan, MohammedZoubi@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Accounting Commons](#)

Recommended Citation

Al-Zoubi, Mohammed (2018) "The Impact of Land Capital as A Source in Achieving Competitive Advantage: A Case Study on Small and Medium Business Organizations in Jordan," *Jerash for Research and Studies Journal* **مجلة جرش للبحوث والدراسات**: Vol. 19 : Iss. 2 , Article 6.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol19/iss2/6>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jerash for Research and Studies Journal **مجلة جرش للبحوث والدراسات** by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

The Impact of Land Capital as A Source in Achieving Competitive Advantage: A Case Study on Small and Medium Business Organizations in Jordan

Cover Page Footnote

أستاذ مشارك - قسم ادارة الاعمال - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية- جامعة جرش - الأردن

أثر رأس المال البشري كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية: حالة دراسية على منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الأردن

«The Impact of human capital in achieving competitive advantage:

A case study in small and medium Jordanian organizations

محمد عمر الزعبي*

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، الكفاءة، المهارة، الخبرة) كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة من خلال التعريف برأس المال البشري ومكوناته، التعريف بالميزة التنافسية وأركانها ومقوماتها، وتحليل الأثر من خلال الفرضيات والمتغيرات بين رأس المال البشري والميزة التنافسية. كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير كل من المتغيرات الشخصية والوظيفية لموظفي هذه المنظمات على مدى تحقيق الميزة التنافسية.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية. فقد تم تطوير استبانة لغايات جمع البيانات الأولية، وقد وزعت قائمة الاستبيان على عينة طبقية عشوائية بلغ قوامها (38) منظمة صغيرة ومتوسطة الحجم ومسجلة في سوق عمان المالي من أصل مجتمع دراسة بلغ (74) شركة صغيرة ومتوسطة. أعيد منها (51) قائمة استبيان اعتبرت صالحة للتحليل.

وقد تمثلت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فيما يلي:

- 1 - بينت الدراسة أن رأس المال البشري كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة كان إيجابياً وذا مستوى مرتفع.
- 2 - وجود تأثير إيجابي عالي ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين مختلف أبعاد رأس المال البشري (المعرفة، الكفاءة، المهارة، الخبرة) كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة.
- 3 - أظهرت الدراسة وجود تأثيراً معنوياً ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 = \alpha$ (أقل) بين العوامل الشخصية والوظيفية (العمر، والمستوى التعليمي، والخبرة) وبين تحقيق الميزة التنافسية. وعدم وجود هذا التأثير فيما يخص متغير (النوع).
أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات بتخفيض أسعار منتجاتها، وتعزيز قدرات العاملين من خلال عقد دورات تدريبية أكثر.
كلمات مفتاحية: رأس المال البشري، الميزة التنافسية، المنظمات الصغيرة والمتوسطة.

* أستاذ مشارك - قسم ادارة الاعمال - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية- جامعة جرش - الأردن

Abstract

The primary aim of this study is to explore the impact of human capital variables (knowledge, efficiency, skills, experience) as a source in achieving competitive advantage in small and medium Jordanian organizations.

Population of (74) small and medium Jordanian organizations register in Amman Financial Market, from which a sample of (38) respondent drawn randomly to represented managers working at these organizations. A questionnaire developed by the researcher was administrated to subject (n=76) returned usable versions were (51) with return percentage (75 %).

The most salient findings of the study are:

1. Human capital as a source in achieving competitive advantage was available at high and positive level in small and medium Jordanian organizations.
2. There is a statistical significant influence for the human capital variables in the achieving of competitive advantage in the small and medium Jordanian organizations.
3. There is a statistical significant effect of managers' total experiences, ages, and educational level on the managers' attitudes toward achieving the competitive advantage in their organizations, not appear for sex variable.

Keywords: Human capital, Competitive advantage, Small and Medium organization.

مقدمة

شهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية، بوجهيها الإنساني واللا إنساني من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية، واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم، لما يساهم به العمل البشري في عملية الإنتاج، واستنادا لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى.

ويشير الباحثون (كرازي، 2013) إلى أن التحدي الأهم في مجال التعليم والاقتصاد والتمايز، يكمن في القدرة على امتلاك القدرات البشرية المتميزة، والقادرة على إحداث التغيير، ومواكبة التطور الهائل والقفزات التكنولوجية العالمية في الإنتاج ووسائل الإنتاج وإدارة الأعمال .

ويفترض أنصار النظرية التقليدية، أن التطور التكنولوجي هو عنصر خارجي في معادلة النمو لا يمكن التحكم به، بينما وجد أنصار النظريات الحديثة للنمو أن هذا التطور هو عنصر داخلي، يرتبط بالثروة المعرفية التي يملكها الفرد أو المنظمة، وبوسع أي كان تحويله إلى تقدم اقتصادي فيما لو توفرت له بيئة تنظيمية وتشريعية ومؤسسية ملائمة.

ويرى كثير من الباحثون (كالفضل، 2014، و العدوان وسليمان، 2015) أن رأس المال البشري يمثل المعارف والمهارات والقدرات والخبرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية وكفاءة. وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، وذلك باستخدام العديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب، وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني، والإشراف المباشر والتدريب على إدارة العمل، والتطوير التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

ويتناول الباحث في هذه الدراسة موضوع له من الأهمية نصيب، وهو علاقة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة .

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (رييحة، 2015): عن رأس المال البشري ودوره في تحقيق الابتكار التنظيمي. هدفت الدراسة الى التعرف على دور رأس المال البشري ومختلف أبعاده والمتمثلة في (المعرفة، المهارات والقدرات، فريق العمل، معنويات العاملين) في تحقيق الابتكار التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر العاملين. توصلت الدراسة إلى أن مستوى توافر تطبيق رأس المال البشري والابتكار التنظيمي كان مرتفعاً، ووجود المعرفة والمعنويات العالية وفريق العمل كان لها دور أساسي في تحقيق الابتكار التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري والابتكار التنظيمي.
- 2- دراسة (طبشي وهيبية، 2012): عن الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هدفت الدراسة الى تقديم مختلف أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، كما ركزت على التدريب والتحفيز في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية. توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات ما زالت بعيدة عن ثقافة الميزة التنافسية، ولم تدرك بعد الدور الهام الذي يلعبه المورد البشري في نجاحها واستمرارها.
- 3- دراسة (نافز، 2012): الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. هدفت الدراسة الى بيان الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. ولتحقيق ذلك تعرض الباحث الى المحاور الأربعة التالية : مفهوم تنمية رأس المال البشري . والأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري . ودور التربية والتعليم في تكوين و بناء رأس المال البشري . وقطاع التربية والتعليم ودوره في تنمية رأس المال البشري في الوطن العربي .توصلت الدراسة الى التقينة الاقتصادية والاجتماعية على رأس المال البشري، المعرف بمستوى المهارات والمعارف، كواحد من عوامل الانتاج الممكن تراكمها مع الوقت، وان مسيرة تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية ونظريات النمو الاقتصادي، فالتنمية البشرية هي جزء من كل لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولقد تطور مفهوم التنمية البشرية مع تطور البعد الانساني في الفكر التنموي السائد في كل مرحلة.
- 4- دراسة (المقادمة، 2013): دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. هدفت الدراسة الى معرفة دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة الإسلامية، والتعرف على مستوى الميزة التنافسية للجامعة الإسلامية. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط قوية بين توفر الكفاءات البشرية وتحقيق الميزة التنافسية، وأن نسبة تحقيق الميزة التنافسية متوفر وعالي، وأن هناك علاقة ارتباط بين مدى توفر المعرفة والقدرات والمهارات الموجودة في الكادر البشري، ومدى قدرة الجامعة على تحقيق الميزة التنافسية.

5- دراسة (صبح، 2013): دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. هدفت الدراسة الى إبراز دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري ، والكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري ، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقدير عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغيرات الدراسة. توصلت الدراسة الى أن دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء التدريس احتل المرتبة الاولى ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية.

مشكلة الدراسة:

استطاعت المنظمات الكبيرة إلى حد ما أن تمتلك ميزة تنافسية من خلال القدرات المادية والتكنولوجية والإنتاجية العالية، وقد استفادت تلك المنظمات من ثورة التكنولوجيا والصناعة العالمية في اختراق الأسواق، فظهرت المنظمات متعددة الجنسيات، والتجارة الدولية والتسويق الالكتروني، وقد حققت تلك المنظمات نجاحات كبيرة وعائدات أكبر، ولكن أهم ما امتلكته تلك المنظمات هو القدرات البشرية والعقول القادرة على استيعاب ومواكبة كل هذه التغيرات الديناميكية. وإن هذا يبين لنا صعوبة دخول السوق وامتلاك ميزة تنافسية في ظل عدم امتلاك القدرات البشرية المتميزة، والتي تمكن المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الحفاظ على مستواها أو مستوى نموها. ويمكننا اختصار مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو أثر رأس المال البشري كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة ؟ من خلال الاجابة عن الاسئلة التالية:
- ما هو أثر معرفة الأفراد كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - ما هو أثر كفاءة الأفراد كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - ما هو أثر مهارة الأفراد كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - ما هو أثر خبرة الأفراد كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تناوله، وقدرة المنظمات التي تمتلك رأس مال بشري قادر على النهوض والتطور والتميز واكتساب المعرفة والميزة التنافسية، مما يحقق طموح أي منظمة صغيرة أو متوسطة .
وعلى الصعيد العملي فإن امتلاك أي منظمة لقدرات بشرية متميزة يجعلها قادرة على مواجهة التنافسية العالية، واكتسابها للميزة التنافسية التي تجعلها قادرة على البقاء والتطور.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر رأس المال البشري كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن ويتحقق هذا الهدف بما يلي:
- 1- التعريف برأس المال البشري ومكوناته.
 - 2- بيان أثر رأس المال البشري في المنظمات الصغيرة والمتوسطة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية .
 - 3- التعريف بالميزة التنافسية وأركانها ومقوماتها وكيفية اكتسابها وتعزيزها .
 - 4- تحليل التأثير بين رأس المال البشري والميزة التنافسية.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

- لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري (المعرفة، الكفاءة، المهارة، الخبرة) كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الأربعة التالية:
- (1) لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمعرفة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - (2) لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للكفاءة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - (3) لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للمهارة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 - (4) لا يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية للخبرة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

الفرضية الرئيسية الثانية:

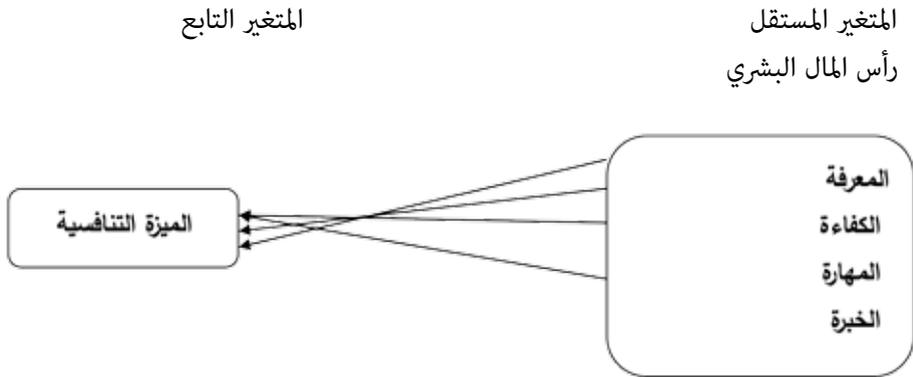
ليس من المتوقع أن تؤثر المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية) تأثيراً معنوياً ذي دلالة إحصائية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

منهجية الدراسة

1. تصميم الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية القائم على المسح القطاعي، وذلك من خلال إعداد وتطوير استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

2. نموذج الدراسة



شكل رقم (1) من إعداد الباحث بالاسترشاد بالدراسات ذات العلاقة

(ربيحة، 5102، وطبشي وهيبة، 2102).

3. مجتمع وعينة الدراسة

لقد تكون مجتمع الدراسة من جميع منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاعات المختلفة في الأردن والمسجلة في سوق عمان المالي (البورصة، 2012). واعتماداً على تصنيف كل من جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز وبورصة عمان*، بلغ عدد منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الصناعية والمسجلة في سوق عمان المالي (20) منظمة، أما عدد منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة غير الصناعية (شركات تأمين وخدمات**) والمسجلة

* أقل من 50 عاملاً منظمة صغيرة ومتوسطة صناعية. وأقل من 100 عاملاً منظمة صغيرة ومتوسطة غير صناعية.

** جميع الشركات المالية البنكية المسجلة في سوق عمان المالي لديها عدد من الموظفين يزيد عن 100 موظف.

في نفس السوق فقد بلغ (54) منظمة. وعليه بلغ حجم مجتمع الدراسة الكلي (74) منظمة صغيرة ومتوسطة. وقد كانت وحدة التحليل في هذه الدراسة هي الفرد المدير في هذه المنظمات. ولقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من هذه المنظمات بلغ قوامها (38) منظمة. وبمعدل فردين على الأقل من كل منظمة، بالطريقة العشوائية لتشكيل عينة الدراسة 65% من مجتمع الدراسة، تم توزيع (76) استبانة واسترد الباحث منها 55 استبانة فقط وبنسبة 75%، وبعد التدقيق تم استبعاد اربعة استبانات اعتبرت غير صالحة للتحليل، بحيث تكونت عينة الدراسة بصورتها النهائية من 51 فردا. ويبين الجدول رقم (1) توزيع هذه المنظمات حسب القطاعات المختلفة. ويتضمن ملحق رقم (1) تصنيف وأسماء جميع هذه المنظمات.

جدول رقم (1)

عدد المنظمات الموزعة	عدد المنظمات عينة الدراسة	النسبة (%)	عدد المنظمات الكلي	القطاع
26	13	27	20	الصناعة
24	12	44.6	33	الخدمات
26	13	28.4	21	التأمين
76	38	100	74	المجموع

4. طرق جمع البيانات

لقد تم بناء تطوير واستخدام استبانة كوسيلة لجمع البيانات من منابعها الأولية، وذلك بالاسترشاد بدراسة كل من (المقادمة، 2013) و (الفضل، 2014) و (Borster, 1993)، لتحقيق أغراض هذه الدراسة. وقد اشتملت الاستبانة على جزئين: الجزء الأول: احتوى على معلومات عامة متعلقة ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية لمديري منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة المشمولين في هذه الدراسة من حيث الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة الإجمالية. الجزء الثاني: احتوى على مجموعة من الأسئلة المقفلة والتي تهدف إلى قياس محاور الدراسة المختلفة. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في قياس هذه المحاور، وعلى النحو التالي: (1) لـ (درجة منخفضة جداً)، (2) لـ (درجة منخفضة)، (3) لـ (درجة متوسطة)، (4) لـ (درجة عالية)، (5) لـ (درجة عالية جداً).

وقد تم اعتماد المقياس التالي بناءً على قيم المتوسط الحسابي:
 من 1.00 - 2.33 منخفضة، من 2.34 - 3.67 متوسطة من 3.68 - 5.00 مرتفعة

5. محددات الدراسة:

- لقد واجه الباحث عدداً من الصعوبات خلال قيامه بهذه الدراسة، وتمثلت بما يلي:
- 1- اعتماد هذه الدراسة على اتجاهات المبحوثين، وبالتالي الاعتماد على مدى صدق المبحوثين في الإجابة على فقرات الاستبانة أداة الدراسة الرئيسية.
 - 2- عدم وجود اتفاق حول تعريف منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة على المستوى الرسمي والبعثي بسبب اختلاف معايير التصنيف المستخدمة، وبالتالي الاعتماد على تصنيف سوق عمان المالي.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences- SPSS في تحليل البيانات الأولية التي تم جمعها لأغراض هذه الدراسة، وقماشياً مع طبيعة هذه الدراسة، وأهدافها، وأسئلتها، فقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية منها بعض الأساليب الوصفية التي شملت على: النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المختلفة. كما تم استخدام كرونباخ ألفا بهدف التحقق من التجانس أو الاتساق الداخلي لأداة القياس والتأكد من ثباتها. كما تم استخدام اختبار التباين، وتم استخدام هذا الاختبار من أجل معرفة إذا كان هناك اختلاف مهم في مدى توفر رأس المال البشري، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية. كما تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (ف) وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة

1. المفاهيم والمعايير والخصائص

شهدت السنوات الأخيرة تزايد الإدراك بأن منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم تقوم بدور حاسم في عملية التنمية الاقتصادية، وتحقيق الأهداف الإنمائية الأساسية. وينبع هذا الاهتمام من دورها المتزايد في خلق فرص عمل جديدة ومساهمتها في زيادة الصادرات وقدرتها على الابتكار والتجديد وفعالية الاستثمار فيها من خلال استجابتها للتغيير والمحافظة على استمرارية المنافسة وتقويتها وقدرتها العالية على استيعاب التكنولوجيا الجديدة. ويختلف تعريف منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة من بلد إلى آخر؛ وذلك لأن تحديد حجمها في الحقيقة يستند إلى مفاهيم نسبية لها علاقة مباشرة بدرجة التنمية الاقتصادية للبلد المعني وظروفه الديمغرافية والاجتماعية، مما يؤدي إلى اختلاف المفهوم من بلد إلى آخر (Galling, 2001). وعليه لا يوجد تعريف واحد لمنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة. ففي معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، على سبيل

المثال، يعتبر حجم القوة العاملة في المنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة أهم معيار في تعريفها. لكن ما يسمى منظمة صغيرة يمكن أن يضمّ نحو 50 عاملاً في بلجيكا واليونان، و100 عامل في الولايات المتحدة الأمريكية، و200 عامل في كندا، وإيطاليا وأسبانيا، و500 عامل في الدانمارك وفرنسا وألمانيا وإيرلندا.

ولا يختلف الوضع في الدول العربية وغيرها من بلدان العالم، حيث تتباين تعريف المنظمات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة تبايناً كبيراً. ففي اليمن، على سبيل المثال، تعد المنظمة صغيرةً عندما تضم أقل من أربعة عمال، وتعدّ متوسطة عندما يتراوح عدد العاملين فيها بين عاملين وتسعة عمال، وتعد كبيرة عندما يربو عدد العاملين فيه على 10 عمال. وفي الأردن، تعد المنظمة صغيرةً عندما يتراوح عدد العاملين فيها بين عاملين و24 عاملاً، وتعد متوسطة عندما يتراوح عدد العاملين فيها بين 25 و100 عاملاً (ESCWA, 2003: 7).

وقد أوضحت الأدبيات أن هناك ثلاثة مشاكل رئيسية خاصة بالمنظمات الصغيرة والمتوسطة (Lall, 2000):

- **مشاكل متعلقة بصغر الحجم:** والتي تمنع المنظمات الصغيرة والمتوسطة من الاستفادة من اقتصاديات الحجم الكبير (Economic of Scale) التي يتمتع بها أمثالهم من المنظمات الكبيرة.
- **مشاكل متعلقة بصعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج:** فالمنظمات الكبيرة قد يكون لها فرص نفاذ أفضل لأسواق المدخلات والائتمان والعمالة والبنية المعلوماتية والتكنولوجيا مقارنة بالحال بالنسبة للمنظمات الصغيرة والمتوسطة.
- **مشاكل متعلقة بالتحيز في السياسات الحكومية:** في العديد من البلدان وخاصة في البلدان النامية نجد أن سياسات الحكومة متحيزة لصالح المنظمات الكبيرة. فنجد أن الأنظمة القائمة والقوانين واللوائح المطبقة تميز المنظمات الكبيرة. ويرى الباحث أنه إذا أريد للمنظمات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة العربية أن تملك القدرة على المنافسة في ظل هذه الظروف الإقليمية والدولية الجديدة، فلا بد لها أن تحسن منتجاتها، وأن تعزّز أداءها بمختلف الوسائل. وعليها أن تتحلّى بالابتكار والإبداع في إيجاد السبل والأدوات التي تساعد على التعامل مع هذا التغيير، وأن تتبين الفرص وتستغلها، وتخلق الأسواق الجديدة وتطورها، وأن تتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وتطبيقاتها.

2. واقع منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الأردن

يزيد حجم المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن على 98% من المنظمات العاملة في مختلف القطاعات. وتساهم هذه المنظمات بتوظيف 60% من القوى العاملة وبما لا يزيد على 50% من الناتج المحلي الإجمالي، مقارنة مع 70%-80% للدول المتقدمة حسب مؤشرات

وزارة التخطيط والتعاون الدولي. وتشير هذه المؤشرات لانخفاض حدة الفقر والبطالة، حيث أن العديد من المؤسسات قامت بتقديم خدمات مالية وغير مالية لتنمية وتطوير قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الأردن (منشورات صندوق التنمية والتشغيل، 2007). ورغم الاعتماد على عدد العاملين كمعيار لتحديد الأحجام المختلفة للمنظمات، إلا أن هنالك تباين واضح في هذا المعيار على مستوى المؤسسات والمنظمات الرسمية المختلفة في الأردن.

رأس المال البشري: المفهوم والاهمية

إن اهتمام النظرية الاقتصادية بقضية رأس المال البشري هو اهتمام قديم قدم علم الاقتصاد ذاته، فمنذ الكتابات الأولى لآدم سميث والتي تركزت حول أهمية التخصص وتقسيم العمل في أسباب ثروة وتقدم الأمم، كان العنصر البشري محور العملية التنموية. ولقد اعتبرت نماذج النمو الاقتصادي الجديدة رأس المال البشري العنصر الحاسم في عملية التنمية. وعلي الرغم من شيوع استخدام مصطلح رأس المال في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، إلا أنه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد ومستقر له. غير أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه في التعريفات المستخدمة، والتي تنظر معظمها لرأس المال البشري باعتباره مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال رأس المال البشري الأخرى. ويعرف رأس المال البشري في العديد من الكتابات على أنه مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، والتي تمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية، وبالتالي يحقق منفعة اقتصادية تعود عليه ومن ثم تنعكس على المجتمع بأكمله. ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري ذلك التعريف الذي تبناه منظمة اليونسيف، والذي يرى « أنه المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الاصحاء المتعلمين الكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير امكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية ». وقد عرف (عبدالمنعم، 2009) رأس المال البشري بأنه: قدرات مستخدمي الشركة اللازمة لتوفير حلول لعملائها، وهو يمثل مصدر الابتكار والتجديد، وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين، كما عرف (راضي، 2013) رأس المال الفكري بأنه المعرفة الشخصية والخبرات العلمية والمهارات والقدرات الإبداعية والإبتكارات التي يمتلكها العاملون بالمنظمة، وتذهب عندما يغادر الموظفون أعمالهم. كما عرف (العدوان وسليمان، 2015) رأس المال الفكري بأنه العاملون بالمنظمة ويمتلكون المعرفة والخبرات ولديهم حس الرغبة في التعلم والتطور، وتحكمهم المعايير الأخلاقية في كافة المستويات الإدارية. ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً ومحورياً في التنمية الاقتصادية

وذلك من خلال العقول والعمالة المدربة التي تراكمت عبر الزمن، كما أن العنصر البشري كان ولا يزال احد أهم التروس في عجلة التقدم لاي دولة، فالعقل البشري هو الذى يبدع ويبتكر ويصنع وبالتالي فان اعتماد اى دولة على استيراد الآلات والعمالة المدربة لا يكفي لكي تتقدم، بل لابد أن يتوافر لديها مخزون من القدرات البشرية الواعية والقادرة على تحقيق الاستخدام الأمثل لتلك الموارد ودفح الدولة الى الأمام.

و ينسب (الفضل، 2014) نقلاً عن Ashton رأس المال البشري في المنظمات إلى المعارف و المهارات و الخبرات المتراكمة عند العاملين التي تخلق مهارات القيادة و القدرة على حل المشاكل و اتخاذ القرارات الرشيدة و التعامل مع المخاطر، و عليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة و غير الملموسة للحصول على الخبرة و الثقافة و المعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية و خلق القيمة.

ومن هنا تظهر أهمية دراسة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي ، حيث يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي أو المجتمع، ولا يعتمد تكوين رأس المال البشري على التعليم والتدريب فقط بل على مقدار الخدمات الصحية والاجتماعية التي تعمل على بناء وصيانة رأس المال البشري. لذلك هنالك ربط بين ما عرف بالتنمية البشرية والنمو الاقتصادي، حيث أن كل واحد منهما يعكس على الآخر سلبا وإيجابا، حيث أن النمو الاقتصادي يتم من خلال تحسين القدرات البشرية، كما أن تحقيق النمو المنشود يعكس على التنمية البشرية حيث يوسع من الخيارات أمام الموارد البشرية بشكل خاص وأمام السكان بشكل عام. وستقوم الدراسة ببيان دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية .

ومما تقدم يمكن القول بأن مفهوم رأس المال البشري هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد، يتسم بعلاقات تشابكية قوية مع العديد من المفاهيم الهامة الاخرى مثل رأس المال المعرفي، ورأس المال الاجتماعي والتنمية البشرية، الا انه يتميز عنهم في كونه يركز علي العنصر البشري باعتباره فقط أحد المحددات الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي، خاصة في ظل شيوع مظاهر العولمة والانفتاح، وما نتج عنها من تزايد حدة المنافسة وتعاضم دور العلم والمعرفة والإبداع البشري في تحديد القدرة التنافسية للإقتصادات المختلفة.

أهمية رأس المال البشري

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، ومن هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن رفع معدلات النمو المستدام يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب .

كما بين كل من (فرعون واليقي) بأن أهمية رأس المال البشري تبرز من خلال:

- اعداد الكفاءات البشرية المؤهلة.
- أساس البحث العلمي وتوظيف نتائجه.
- أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.
- أساس التنظيم والتنسيق في مختلف عناصر الانتاج.
- يضمن عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.
- يخلق مصادر جديدة للدخل القومي.

أبعاد رأس المال البشري:

- 1 - المعرفة: وتتضمن المعرفة المهنية والفنية والمتخصصة، وترتبط بالفهم والادراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة واستخدام التكنولوجيا، وتتمثل في قدرة استفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعلم المستمر والتعلم المهني.
 - 2 - المهارات والقدرات: وتتضمن مهارات التفاوض وبناء العلاقات مع الآخرين وفن التعامل مع الزبائن، واستخدام الحاسوب، والمهارات قد تكون فردية أو جماعية، وتتعلق بكيفية وضع المعرفة في واقع ملموس.
 - 3 - الخبرة العملية: وتتضمن كل ما يكتسبه الفرد، ويزيد من قدرته على الاكتشاف واجراء الدراسات العلمية. (ابوالجلجل، 2012).
- ويرى (العنزي وصالح، 2009) بأن رأس مال بشري يجب أن توفر فيه مجموعة من المستويات المعرفية:

- 1) المعرفة الإدراكية (Cognitive Knowledge) : و تتمثل في قدرة استفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعليم المستمر والتعليم المهني والحصول على شهادة علمية.
- 2) المهارات المتقدمة (Advanced Skills): و تتمثل في كيفية وضع تلك المعرفة النظرية في واقع تطبيق ملموس.
- 3) فهم الأنظمة (Understanding): و تتمثل بتنمية الدوافع الذاتية للعاملين من قبل الإدارة و رعاية الاستعدادات و التكيف مع النجاح و خلق حاجات الاندفاع العالي و الفرق المبدعة و الجماعات المتماسكة.

الميزة التنافسية: المفهوم والأهمية

تنشأ الميزة التنافسية بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً. عرّف (بوتر، 1993) الميزة التنافسية بأنها الطرق الجديدة التي تكتشفها المنظمة، والتي تكون أكثر فعالية من تلك المستخدمة من قبل المنافسين. في حين عرّف (العوالي، 2010) الميزة التنافسية بقدرة المؤسسة على تحقيق حاجات المستهلك أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها من المنتج. ويعرّف الباحث الميزة التنافسية بأنها: قدرة المنظمة على إمتلاك مجموعة من الخصائص تستطيع من خلالها تحقيق النجاح والتقدم والتفوق على غيرها من المنظمات العاملة بنفس المجال.

أنواع الميزة التنافسية: ميز (بوتر، 1993) بين نوعين من الميزة التنافسية:

- 1 - التكلفة الأقل: قدرة المنظمة على التصنيع وتسويق منتجاتها بتكلفة أقل مقارنة بالمنظمات الأخرى، مع المحافظة على مستوى الجودة المطلوبة.
- 2 - تمييز المنتج: قدرة المنظمة على تقديم منتج فريد له قيمة مرتفعة لدى الزبون بالمقارنة مع المنافسين، كتقديم جودة أعلى، خدمات أفضل، خصائص إضافية.

مؤشرات تحقيق الميزة التنافسية: (جمال الدين ومعمر، 2010)

- الربحية: وتحسب بقسمة رأس المال على الأصول.
- تكلفة الانتاج: تكلفة الصنع بالنسبة لتكلفة المنافسين للإنتاج المتجانس.
- الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج: مدى الفعالية التي تحول بها المنظمة عناصر الانتاج الى مخرجات.
- الحصة السوقية: نسبة مبيعات المنظمة الى المنظمات المنافسة

الطريقة والإجراءات:

1. وصف الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة

يبين الجدول رقم (2)، وصف الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة الإجمالية.

يشير الجدول رقم (2) على أن نسبة الذكور في عينة الدراسة قد بلغت (58.8%) في حين بلغت نسبة الإناث (41.2%). وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة المرأة في إدارة منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة عينة الدراسة. وقد يعزى ضعف هذا التمثيل إلى وجود

بعض المعوقات الاجتماعية التي تواجهها النساء العاملات في المنظمات الأردنية، مثل: التمييز من قبل أصحاب العمل بين مهام ومسؤوليات كل من الرجل والمرأة، وكذلك العادات والتقاليد التي تضع المرأة في إطار بعض الأعمال دون غيرها.

أما عن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، فيشير الجدول رقم (2) إلى أن نسبة المديرين الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية (20-30 سنة) قد بلغت (70.6%)، وهي النسبة الأعلى، في حين بلغت نسبة المديرين في الفئة العمرية (31-40 سنة) (23.5%)، وبلغت نسبتهم في الفئة العمرية (41-50 سنة) (3.9%). وبلغت نسبة المديرين في الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) (2%). ويدل هذا التوزيع على أن متوسط أعمار المديرين عينة الدراسة غالبية من الأعمار الصغيرة والذين يتميزوا في هذا العمر بالاندفاع والمغامرة والعمل الدؤوب والحماس في العمل.

جدول رقم (2)، ن=51

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	30	58.8%
	انثى	21	41.2%
العمر	20-30 سنة	36	70.6%
	31-40 سنة	12	23.5%
	41-50 سنة	2	3.9%
	أكثر من 50 سنة	1	2.0%
	توجيهي فما دون	2	3.9%
المؤهل العلمي	دبلوم/بكالوريوس	44	86.2%
	دراسات عليا	5	9.8%
الخبرة الاجمالية	1-5 سنوات	16	31.4%
	6-10 سنوات	23	45.1%
	أكثر من 10 سنوات	12	23.5%

كما يبين الجدول بأن نسبة من يحملون درجة البكالوريوس من المديرين كانت عالية وجاءت بنسبة البكالوريوس فكانت هي الاعلى بنسبة مئوية 86.2%. كما أن غالبية لديهم خبرة متوسطة (6-10) سنوات، إذ كانت نسبتهم 45.1%.

تحليل ومناقشة أسئلة وفرضيات الدراسة:

يتضمن هذا الجانب عرضاً للناتج الإحصائية التي تم التوصل إليها بعد تحليل بيانات أداة الدراسة، وسيتم الكشف عن دلالات الفروق لمتغيرات الدراسة، ومعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة.

الاختبارات الخاصة بأداة القياس (الاستبانة)

أ- صدق الأداة: Instrument Validity

لقد تم التأكد من صدق المحتوى لأداة القياس (الاستبانة) والمستخدم في هذه الدراسة، بحيث تم عرضها بعد تطوير الشكل الأولي لها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، للتأكد من تغطيتها لجوانب الموضوع الأساسية ووضوحها، وسلامة صياغتها ومحتوياتها. ثم عدلت الأداة بناءً على ملاحظاتهم.

ب- ثبات الأداة: Instrument Reliability

لقد تم التأكد من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي Cronbach's Alpha لأسئلة الدراسة. ويبين الجدول رقم (3) أبرز نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (3)

رقم المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا
1	مدى توافر المعرفة	4	0.88
2	مدى توافر الكفاءة	5	0.92
3	مدى توافر المهارة	4	0.86
4	مدى توافر الخبرة	5	0.83
5	الميزة التنافسية	5	0.89
	جميع المحاور	23	0.87

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيسي:

ما هو أثر رأس المال البشري كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات رأس المال البشري ولفقرات كل مجال، وكما هو مبين في الجدول رقم (4) التالي:

جدول رقم (4)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	تمتلك الشركة أكبر عدد من الموارد البشرية المؤهلة عن باقي الشركات المنافسة.	4.47	.90	مرتفع
	يملك موظفو المنظمة المعرفة التامة المحدثة باستمرار عن العمليات التي تقوم بها المنظمة.	4.17	.84	مرتفع
	يملك موظفو المنظمة خبرة عالية في مجال اعمالهم	4.13	.93	مرتفع
	الشركة لديها القدرة على تقديم خدمة لا يستطيع المنافسين تقليدها.	3.99	1.17	مرتفع
	يسعى العاملون لإيجاد طرق جديدة ومبتكرة في العمل.	3.83	0.98	مرتفع
	يتشارك الموظفون في المعرفة من خلال ما يقدمه الموظفون القدامى من خبرات لازمة للموظفين الجدد.	3.55	0.77	متوسط
	يوجد لدى موظفي المنظمة المعرفة اللازمة لأداء مهامهم على اكمل وجه	3.20	0.81	متوسط
	رأس المال البشري الكلي	3.88	0.65	مرتفع

يتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة الى مرتفعة حيث جاءت الفقرة (تمتلك الشركة أكبر عدد من الموارد البشرية المؤهلة عن باقي الشركات المنافسة) بالمرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.47)، وانحراف معياري (.90)، يليه فقرة (يملك موظفو المنظمة المعرفة التامة المحدثة باستمرار عن العمليات التي تقوم بها المنظمة .) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.17)، وانحراف معياري (.84).

اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (يوجد لدى موظفي المنظمة المعرفة اللازمة لأداء مهامهم على اكمل وجه .) بمتوسط حسابي (3.20)، وانحراف معياري (0.81).

أما المتوسط الكلي لجميع الفقرات بلغ (3.88)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.65) - (1.17) وهي عالية نسبياً وتدل إلى وجود درجة منخفضة من التوافق والإنسجام بين اجابات المبحوثين حول هذا البعد، أما الانحراف المعياري الكلي فبلغ (0.65).

المجال الأول : المعرفة

يشير الجدول رقم (5) الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المعرفة مرتبة تنازلياً

جدول رقم (5)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	تساعد معرفتك باستخدام تقنيات حديثة في انجاز العمل	3.98	1.24	مرتفع
	يستطيع موظفو المنظمة التكيف مع ضغوط العمل.	3.84	1.13	مرتفع
	تحتفظ المنظمة بالعاملين ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل	3.77	0.93	مرتفع
	يمتلك الموظفون في المنظمة الشجاعة الكافية للقيام بأعمال ابداعية.	3.70	1.10	مرتفع
	لدى موظفي المنظمة معرفة عالية لأداء المهام المنوطة بهم.	3.64	1.26	متوسط
	تشجع الادارة على استخدام تقنيات حديثة في العمل	3.52	0.89	متوسط
	يشعر الموظفون بالراحة خلال تعاملهم مع بعضهم.	3.35	1.07	متوسط
	المعرفة الكلي	3.73	0.88	مرتفع

يتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة الى مرتفعة حيث جاءت الفقرة (تساعد معرفتك باستخدام تقنيات حديثة في انجاز العمل) بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.98)، وانحراف معياري (1.24)، يليه فقرة (يستطيع موظفو المنظمة التكيف مع ضغوط العمل .) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (1.13).

اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة (يشعر الموظفون بالراحة خلال تعاملهم مع بعضهم) بمتوسط حسابي (3.35)، وانحراف معياري (1.07).

أما المتوسط الكلي لجميع الفقرات بلغ (3.73)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.89) - (1.26) وهي عالية نسبياً وتدل إلى وجود درجة منخفضة من التوافق والإنسجام بين اجابات المبحوثين حول هذا البعد، أما الانحراف المعياري الكلي فبلغ (0.88).

المجال الثاني: الكفاءة

يشير الجدول رقم (6) الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الكفاءة مرتبة تنازلياً

جدول رقم (6)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	يؤدي موظفو المنظمة اعمالهم المطلوبة على افضل ما يكون وبشكل ثابت	4.29	.750	مرتفع
	تسهم الخبرة العلمية التي يمتلكها الموظفون في تقديم حلول متميزة.	4.00	1.01	مرتفع
	يعتبر موظفو المنظمة مبدعين مقارنة مع موظفي الشركات الاخرى.	3.86	1.13	مرتفع
	يحرص الموظفون على انجاز الأعمال بطريقة صحيحة.	3.25	1.35	متوسط
	تعمل المنظمة على اختيار الافراد المؤهلين	3.10	0.94	متوسط
	الكفاءة الكلي	3.69	.580	مرتفع

يتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة الى مرتفعة حيث جاءت الفقرة (يؤدي موظفو المنظمة اعمالهم المطلوبة على افضل ما يكون وبشكل ثابت) بالمرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.29)، وانحراف معياري (.750)، يليه الفقرة (تسهم الخبرة العلمية التي يمتلكها الموظفون في تقديم حلول متميزة.) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.00)، وانحراف معياري (1.01).

اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة (تعمل المنظمة على اختيار الافراد المؤهلين) بمتوسط حسابي (3.05)، وانحراف معياري (0.94).

أما المتوسط الكلي لجميع الفقرات بلغ (3.69)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.75) - (1.35) وهي عالية نسبياً وتدل إلى وجود درجة منخفضة من التوافق والإنسجام بين اجابات المبحوثين حول هذا البعد، أما الانحراف المعياري الكلي فبلغ (0.58).

المجال الثالث: المهارة

يشير الجدول رقم (7) الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المهارة مرتبة تنازلياً

جدول رقم (7)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	يتلائم عمل المنظمة مع المهارات التي تمتلكها	4.35	0.89	مرتفع
	تضع المنظمة حوافز لتنمية مهارات الافراد	4.31	1.06	مرتفع
	تعمل المنظمة على تدريب العاملين لاكتساب مهارات جديدة	3.45	1.07	متوسط
	تستخدم المنظمة الافراد ذوي المهارات الفنية	3.23	0.87	متوسط
	تتناسب الاجور والمكافآت مهاراتك في العمل	3.10	1.10	متوسط
	المهارة الكلي	3.68	0.94	مرتفع

يتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة الى مرتفعة حيث جاءت الفقرة (يتلائم عمل المنظمة مع المهارات التي تمتلكها) على المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.35)، وانحراف معياري (0.89)، يليه فقرة (تضع المنظمة حوافز لتنمية مهارات الافراد) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.31)، وانحراف معياري (1.06). اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (تتناسب الاجور والمكافآت مهاراتك في العمل) بمتوسط حسابي (3.10)، وانحراف معياري (1.10). أما المتوسط الكلي لجميع الفقرات بلغ (3.68)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.87) - (1.10) وهي منخفضة نسبياً وتدل إلى وجود درجة متوسطة من التوافق والإنسجام بين اجابات المبحوثين حول هذا البعد، أما الانحراف المعياري الكلي فبلغ (0.94).

المجال الرابع : الخبرة

يشير الجدول رقم (8) الى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الخبرة مرتبة تنازلياً

جدول رقم (8)

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
	تعمل المنظمة على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الخبرات العالية	4.12	0.60	مرتفع
	تناسب الوظيفة التي أشغلها خيراتي العملية	4.07	0.65	مرتفع
	تتاح الفرصة للعاملين لاستثمار خبراتهم	4.02	0.80	مرتفع
	تقدم المكافآت والحوافز على أساس الخبرات	3.93	0.55	مرتفع
	ينجز الموظفون اعمالهم بشكل متجدد ولديهم الخبرة على تقديم افكار جديدة لأساليب العمل	3.80	0.87	مرتفع
	تعتمد المنظمة في شغل الوظائف على العاملين من ذوي الخبرات الطويلة	3.60	0.72	متوسط
	الخبرة الكلي	3.92	0.71	مرتفع

يتبين من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد جاءت بدرجة متوسطة الى مرتفعة حيث جاءت الفقرة (تعمل المنظمة على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الخبرات العالية.) على المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.12)، وانحراف معياري (0.60)، يليه فقرة (تناسب الوظيفة التي أشغلها خيراتي العملية) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري (0.65).

اما في المرتبة الاخيرة فقد جاءت الفقرة التي نصها (تعتمد المنظمة في شغل الوظائف على العاملين من ذوي الخبرات الطويلة) بمتوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.72). أما المتوسط الكلي لجميع الفقرات بلغ (3.92)، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.55)- (0.87) وهي منخفضة نسبياً وتدل إلى وجود درجة عالية من التوافق والإنسجام بين اجابات المبحوثين حول هذا البعد، أما الانحراف المعياري الكلي فبلغ (0.71).

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية لرأس المال البشري (المعرفة، الكفاءة، المهارة، الخبرة) كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 الفرضية الفرعية (1): لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للمعرفة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
 يبين الجدول التالي رقم (9) نتائج تحليل الانحدار الاحادي لتحليل تأثير المعرفة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

جدول رقم (9) تحليل معامل الانحدار (regression) للفرضية الأولى

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	Sig	R	R square	Adjust R square
Regression	32.351	37						
Residual	0.112	13	1.442	651.42	.000	0.730a	0.680	0.550
Total	32.463	50	.001					

a. constant b. variable الميزة التنافسية

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن معامل التحديد (regression) بلغ (0.550) وهذا يعني أن المعرفة قد فسرت ما نسبته (68%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية). حيث تبين وجود تأثير ذا دلالة إحصائية للمعرفة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، ووفقاً لهذه النتيجة نرفض هذه الفرضية. أي أنه يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للمعرفة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

الفرضية الفرعية (2): لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للكفاءة في تحقيق الميزة التنافسية كمصدر في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

يبين الجدول التالي رقم (10) نتائج تحليل الانحدار الاحادي لتحليل تأثير الكفاءة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

جدول رقم (10) تحليل معامل الانحدار (regression) للفرضية الثانية

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig	R	R square	Adjust R square
Regression	31.410	37						
Residual	0.112	13	1.301	715.32	.000	0.705a	0.450	0.620
Total	31.522	50	.002					

a. constant b. variable الميزة التنافسية

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن معامل التحديد (regression) بلغ (0.620) وهذا يعني أن الكفاءة قد فسرت ما نسبته (45%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية). حيث تبين وجود تأثير ذا دلالة إحصائية للكفاءة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، ووفقاً لهذه النتيجة نرفض هذه الفرضية. أي أنه يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للكفاءة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

الفرضية الفرعية (3): لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للمهارة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

يبين الجدول التالي رقم (11) نتائج تحليل الانحدار الاحادي لتحليل تأثير المهارة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

جدول رقم (11) تحليل معامل الانحدار (regression) للفرضية الثالثة

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig	R	R square	Adjust R square
Regression	33.501	37						
Residual	0.113	13	1.505	614.31	.002	0.745a	0.590	0.530
Total	33.614	50	.001					

a. constant b. variable الميزة التنافسية

يلاحظ من الجدول رقم (11) أن معامل التحديد (coefficient) بلغ (0.530) وهذا يعني أن المهارة قد فسرت ما نسبته (59%) من التباين في الميزة التنافسية. حيث تبين وجود

تأثير ذا دلالة احصائية للمهارة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، ووفقاً لهذه النتيجة نرفض هذه الفرضية. أي أنه يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للمهارة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

الفرضية الفرعية (4): لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للخبرة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

يبين الجدول التالي رقم (12) نتائج تحليل الانحدار الاحادي لتحليل تأثير الخبرة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

جدول رقم (12) تحليل معامل الانحدار (regression) للفرضية الرابعة

	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	Sig	R	R square	Adjust R square
Regression	30.342	37	1.403					
Residual	0.111	13	.001	740.22	.000	0.743a	0.650	0.601
Total	30.453	50						

b. variable a. constant الميزة التنافسية

يلاحظ من الجدول رقم (12) أن معامل التحديد (regression) بلغ (0.601) وهذا يعني أن الخبرة قد فسرت ما نسبته (65%) من التباين في الميزة التنافسية. حيث تبين وجود تأثير ذا دلالة احصائية للخبرة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، ووفقاً لهذه النتيجة نرفض هذه الفرضية. أي أنه يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية للخبرة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

الفرضية الرئيسية الثانية:

ليس من المتوقع أن تؤثر المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة الوظيفية) تأثيراً معنوياً ذي دلالة إحصائية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة.

يبين الجدول التالي رقم (13) نتائج تحليل التباين الرباعي لإختبار مستوى التأثير بين الخصائص الشخصية والوظيفية ومستوى تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة

جدول رقم (13)

المتغير	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
النوع	0.610	0.213	2	1.701	0.172
العمر	2.430	1.124	1	2.520	*0.033
المستوى التعليمي	3.670	1.011	2	3.035	*0.041
الخبرة الوظيفية	6.610	2.401	3	0.490	*0.024
الكلي	119.502	0.614	51		

● دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) فأقل.

يلاحظ من الجدول السابق رقم (13) أنه لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين النوع والميزة التنافسية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن تحقيق الميزة التنافسية ليس مقصوراً على فئة الذكور دون الإناث أو العكس، بل هو في متناول كلتا الفئتين الذكور والإناث. مما يعني قبول الفرضية في هذا الجانب.

ويتضح من الجدول أيضاً أنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين كل من العمر، والمستوى التعليمي، والخبرة الوظيفية وبين تحقيق الميزة التنافسية. وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طول فترة الخبرة والمستوى التعليمي والعمر يسهم في إضافة الجديد ويعزز ويحقق الميزة التنافسية. مما يعني رفض الفرضية المتعلقة بهذه الجوانب.

النتائج والتوصيات:

- 1 - بينت الدراسة أن رأس المال البشري في المنظمات الصغيرة والمتوسطة كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية، كان إيجابياً وذا مستوى مرتفع، وجاءت جميع المجالات أعلى من المتوسط المحايد (3)، إذ احتل مجال الخبرة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.71)، ثم تلاه بالمرتبة الثانية مجال المعرفة بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (0.88)، وجاء مجال الكفاءة بالمرتبة الثالثة إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة (3.69) وانحراف معياري (0.58)، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة مجال المهارة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.94). حيث تبين أن رأس المال البشري هو العنصر الحاسم في عملية التطوير، ويمثل مصدراً للابتكار والتجديد، وبالتالي يعتبر أهم عنصر في تحقيق الميزة التنافسية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (ريحة، 2015)، ودراسة (المقادمة، 2013).
- 2- وجود تأثير إيجابي عالي ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين مختلف أبعاد رأس المال البشري (المعرفة، الكفاءة، المهارة، الخبرة) كمصدر في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.
- 3- كشفت الدراسة عن عدم وجود تأثيراً معنوياً ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$ فأقل) بين (النوع) وبين تحقيق الميزة التنافسية. مما يعني أن الميزة التنافسية لا تتأثر بالنوع فهو ليس مقصوداً على الإناث دون الذكور أو العكس. بينما أظهرت الدراسة وجود تأثيراً معنوياً ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$ فأقل) بين العوامل الشخصية والوظيفية (العمر، والمستوى التعليمي، والخبرة الوظيفية) وبين تحقيق الميزة التنافسية. مما يدل بشكل واضح على أن تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة يتأثر بأعمار وخبرات والمستويات العلمية للعاملين.

التوصيات :

- 1 - من الضروري أن يعطى الموظفين المعرفة اللازمة لأداء مهامهم على أكمل وجه .
- 2 - من المهم أن تعمل المنظمة على مساعدة الموظفين للتكيف مع ضغوط العمل .
- 3 - يجب أن تحرص المنظمة على تخفيض أسعار منتجاتها مقارنة مع الشركات المنافسة مما يكسبها ميزة تنافسية إضافية.
- 4 - من المناسب أن تعزز المنظمة موظفيها من خلال عقد المزيد من الدورات التدريبية.
- 5 - عمل دراسات إضافية حول مواضيع ذات صلة كرأس المال الزبائني.

قائمة المراجع :

1. نافز أيوب محمد (2012). الاهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم .
2. العنزي، سعد علي (2009): ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
3. الفضل مؤيد محمد (2014)، "العلاقة بين رأس المال الفكري و خلق القيمة: دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي"، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد11، العدد3.
4. ربيحة، معمري (2015): رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الابتكار التنظيمي، دراسة ميدانية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة ورقلة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
5. راضي، عبدالرحمن خالد(2013): اثر رأس المال الفكري على أداء المكاتب السياحية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
6. العدوان وسليمان (2015): رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الابداع المنظمين دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد (39)، العدد (2).
7. فرعون، محمد و اليفي، محمد(مجهول السنة): استثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة.
8. ابوالجلاجل، حاتم السنوسي(2012): رأس المال البشري: ادارته، قياسه، واستثماره، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
9. طبشي، وهيبه، (2012): الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التيسير، جامعة ورقلة، الجزائر.
10. عبدالمنعم، أسامة (2009): رأس المال الفكري وأثره على منشآت الاعمال الصناعية، حالة دراسية بشركة الألبسة الجاهزة الأردنية، عمان.
11. عوالي، حنان (2010): ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، بحث مقدم لمؤتمر الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر.
12. سحنون، جمال الدين وحمدي معمر(2010): تحليل التنافسية على مستوى القطاع الصناعي، بحث مقدم للمؤتمر الرابع الدولي حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية في الدول العربية، الجزائر-جامعة الشلف.

13. المقاديه، عبدالرحمن ابراهيم(2013): دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية“دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين.

14. منشورات صندوق التنمية والتشغيل: http://www.def.gov.jo/old_news.html.

15. منشورات سوق عمان المالي (بورصة عمان، 2012): <http://www.ase.com.jo>

- 1- ESCWA, (2003), Small and Medium Enterprises: Strategies, Policies and Support Institutions (New York, United Nations)
- 2- Gallina, Andrea, (2001), “SMEs Contribution to the Creation of the Euro-Mediterranean Region”, ERF Working Paper No. 0106, Cairo: Economic Research Forum for Arab Countries, Iran and Turkey (ERF).
- 3- Lall, Sanjay (2000), Strengthening SMEs for International Competitiveness, ECES Working Paper No. 44, Cairo: Egyptian Center for Economic Studies.
- 4- Borter, M(1993). Competitive Advantage of Nations “USA” Harvard Business Review, Inter edition.