

أثر رأس المال الهيكلي على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر

The Impact of structural capital on improving job performance - an applied study on the packaging sector in Egypt

اعداد/ د. اشرف عبد الرحمن محمد عبد الرحمن
مدرس إدارة الاعمال كلية التجارة جامعة القاهرة

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر رأس المال الهيكلي على الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع التعبئة والتغليف ، ولتحقيق أهداف البحث صممت استمارة استقصاء ووزعت على عينة من قيادات الشركات و البالغ عددهم ٣٠٠ مفردة ، وتم استرجاع ٢٨٣ منها صالحة للتحليل والبحث، حيث تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي وقد توصل البحث إلى وجود أثر معنوي ملحوظ لرأس المال الهيكلي على تحسين الأداء الوظيفي في قطاع التعبئة والتغليف بمصر.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الهيكلي -الأداء الوظيفي-

Abstract:

This research aims to measure the impact of structural capital on job performance by applying to the packaging sector. Using the SPSS program for statistical analysis, the research concluded that there is a significant effect of structural capital on improving job performance in the packaging sector in Egypt. and to achieve the objectives of the study, a survey questionnaire was designed and

distributed to the companies' 300 leaders, and 283 of them were retrieved, valid for analysis and research. The data were analyzed and hypotheses tested using the SPSS program for statistical analysis. The research found a significant The Impact of structural capital on the packaging sector in Egypt.

Keywords: structural capital - Job performance - .

أولاً - المقدمة :

مع الألفية الجديدة و بزوغ عصر التقدم التكنولوجي والمعلوماتي وظهور مفهوم الاقتصاد المعرفي ، لم تعد المنظمات تهتم بأصولها المادية فقط، وإنما اتسع اهتمامها ليشمل أصولها غير المادية التي يعد رأس المال الفكري أساسها ، ويلعب رأس المال الفكري دوراً مميزاً في نجاح المنظمات وتطويرها من خلال مساهمته في تحفيز ودعم عمليات الابتكار والإبداع بها، وكذا تحقيق الجودة الشاملة والكفاءة في أدائها، فضلاً عن انه يمنح كل منظمة القدرة على تحويل المعرفة إلى قيمة يمكن تعريف رأس المال الفكري بأنه " تكامل لأهم ما تملكه المنظمة للأصول المعنوية والتي تشمل على كافة القدرات المعرفية للعقول البشرية المبدعة والبنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لها ولنشر وتدفق المعرفة، والتي يمكن إدارتها واستثمارها، لتدعيم التطوير التنظيمي، وتحقيق التميز في الأداء، وزيادة كفاءة فاعلية المنظمة".¹

ويمكن تقسيم رأس المال الفكري إلى قسمين الأول رأس المال البشري: الذي يتضمن قدرات العاملين على الابتكار والإبداع في كل من المنتجات أو الخدمات التي تقدم لأول مرة أو تطوير ما هو موجود منها فعلاً ، الثاني رأس المال الهيكلي: الذي يتضمن جميع المعارف المملوكة للمنظمة والتي تظل باقية بها، ويمكن تطويرها ومشاركة الآخرين فيها مثل "فكرة إدارة المنظمة، الهيكل التنظيمي للمنظمة، الاختراعات وقواعد البيانات والمعلومات" ورأس مال العملاء: الذي يتضمن علاقات المنظمة مع عملائها الذين تباع لهم السلع أو تقدم لهم الخدمات سواء على مستوى الأفراد أو

التنظيمات "حكومية أو خاصة"، وكذلك حصة المنظمة في السوق، ومدى رضا المستهلك وولائه للمنظمة، ومعدل ربحية كل عميل^٢ ويعتبر رأس المال الهيكلي العمود الفقري للمنظمة وقد يطلق على رأس المال تسميات مختلفة في العديد من الدراسات ولكنها بنفس المعنى، فيمكن أن يكون رأس مال العمليات، ورأس المال المنظمي وهو أيضا يتشابه مع رأس مال الإبداع. فرأس المال الهيكلي يشمل جميع المخازن غير البشرية للمعرفة في المنظمة، والتي تشمل على قواعد البيانات، المخططات التنظيمية، الأدلة العملية، الاستراتيجيات، الإجراءات وأي شيء قيمته بالشركة أعلى من قيمته المادية.^٣

ويرتبط مفهوم الأداء الوظيفي بسلوك الفرد داخل المنظمة، فهو يعتبر الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها، ويرى (Thomas Gilbert) أن مصطلح الأداء الوظيفي يختلف عن السلوك والإنجاز، وذلك لأن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه نتائج أو خدمات، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، إذا هو مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معاً.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- رأس المال الهيكلي:

يعتبر رأس المال الهيكلي أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري إلى جانب كل من رأس المال البشري ورأس المال العلائقي.

ويتعامل رأس المال الهيكلي مع آليات وهياكل المنظمة التي تساعد في دعم العاملين في سعيهم للأداء الأمثل من النواحي الفكرية، فهو الارتباط القوي الذي يسمح للأفراد بالابتكار والإبداع فهو أحد الأصول الاستراتيجية التي يقوم عليها أداء المديرين والموظفين^٤ ويتضمن نوعين هما رأس مال الابتكار وهو رأس المال الذي يسمح للمنظمة بالتجديد والابتكار، ورأس مال العمليات ويمثل ثقافة المنظمة واستراتيجياتها ونسبة الاستثمار في إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.^٥

وهناك عدد من المؤشرات التي يستدل بها على رأس المال الهيكلي علاوة على الهيكل التنظيمي

- **الهيكل التنظيمي:**
ويشمل صلاحية نظام الرقابة بالمنظمة، وضوح العلاقات بين السلطة والمسئولية.
 - **العمليات:**
وتتضمن مستوى جودة المنتج وكفاءة العمليات التشغيلية.
 - **نظام المعلومات:**
ويشمل الدعم المتبادل بين العاملين، وتوفير البيانات والمعلومات ذات العلاقة بنشاط المنظمة، ومشاركة المعرفة.
 - **الثقافة التنظيمية:**
وتتضمن طرق بناء ثقافة المنظمة وتوافق العاملين مع تطورات المنظمة، وتنقسم إلى شقين:
 - **فلسفة الإدارة:** وتتمثل فيما اعتقادات قادة المنظمة عن مؤسستهم، وخصوصا فيما يتعلق برسالة المنظمة والعاملين لديها.
 - **الثقافة الكلية:** وتعني كيفية أداء المنظمة للأعمال وخصوصا الأساليب والقيم، وينبغي أن تعكس فلسفة الإدارة ويجب أن تكون متوافقة ومتألّفة مع الأهداف العامة للمنظمة. وتظهر من خلال السياسات والإجراءات والبرامج المطبقة.^٧
- ويمكن تعريف رأس المال الهيكلي بأنه عبارة عن القدرات التنظيمية التي تمكن المنظمة من إنجاز أعمالها و يشتمل على الهيكل التنظيمي والإجراءات وقواعد البيانات، وأنظمة المعلومات، وشبكة الاتصالات، ودليل إجراءات العمل للوظائف، والعلامة التجارية وحقوق الملكية الفكرية^٨
- ويعبر رأس المال الهيكلي عن كافة الإجراءات التنظيمية بالمنظمة والتي تسهم في استثمار الموارد الملموسة وغير الملموسة والتي يتم من خلالها تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة ويلعب رأس المال الهيكلي دورا أساسيا في خلق المعرفة وإدارتها بالمنظمة،

ويعرف كذلك على أنه المعرفة التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة وفي أصولها المادية الملموسة، والمعارف الموجودة في السلع والخدمات ويحدد قدرة المنظمة في نقل المعارف والخبرات إلى الواقع الفعلي من خلال نتائج الإبداع والابتكار المتضمنة بالملكية الفكرية، التي تنعكس في براءة اختراع، حق النشر والتأليف، علامة تجارية، أسلوب القيادة والتنظيم... الخ^٩

ويمثل رأس المال الهيكلي أساس الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري لأنه يعبر عن هيكل ونظام المنظمة، أي يعبر عن قدرة المنظمة في نقل ونشر وتوظيف المعرفة والمهارة والخبرة المتوفرة عند العمال في المنظمة إلى الواقع الفعلي، وهذا النقل أو التوظيف والنشر يتم من خلال وجود هيكل تنظيمي ملائم وواضح الصلاحيات والمسؤوليات، ولديه الكفاءة في تطبيق المعرفة والمهارة والخبرة في المنظمة. وبالتالي فإن رأس المال الهيكلي يتكون من مجموعة من العناصر المتلازمة بشكل وثيق التي تعبر عن الهيكل والنظام الذي تم تبنيه وتطويره في المنظمة ولا بد من تجميعها فيما بينها بصورة صحيحة لتمكين الأفراد من القيام بمهامهم في إنشاء المعرفة وتولييفها لتطوير منتجات المنظمة.

ويمثل رأس المال الهيكلي القاعدة المناسبة للأفراد للإبداع، ويمكن أن يعاد توليده^{١٠} وعندما تمتلك المنظمة رأس مال هيكلي قوياً وتميزاً فإنها تتمكن من توفير بيئة أعمال مناسبة قادرة على استخدام رأس المال البشري لخلق قيمة للمنظمة، فمثلاً عند وجود مصنعين لديهما نفس مدخلات الإنتاج من آلات، وسكرتيرات، ومديرين، وكل العناصر الضرورية للأعمال، وفي النتائج يكون أحد المصنعين أكثر نجاحاً من الآخر، فيرجع ذلك إلى رأس المال الهيكلي^{١١}.

ب الأداء الوظيفي

هناك عدة تعريفات للأداء الوظيفي أهمها:

- يعرف الأداء الوظيفي بأنه قيام الشخص بالأعمال والواجبات المكلف بها للتأكد من صلاحياتهم لمباشرة مهام وأعباء وظائفهم. فهو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو

مجموعة من الأفراد، يتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد أو مرسوم
كما يمكن تعريفه بأنه " هو المخرجات المقدرة بساعة العمل الواحدة". ويتوقف استخدام هذا التعريف على عاملين أساسيين:

- ١ - يجب أن يكون الأداء قابل للقياس الكمي ويمكن ترجمته إلى ساعات عمل محددة. أي بمعنى يمكن تسجيله وحسابه في فترة زمنية محددة^{١٢}.
 - ٢ - يجب أن يكون الأداء منفصلاً عن أداء الآخرين الذين يعملون معه. وعلى هذا الأساس، فإن وضع تعريف الأداء يجب أن تتوفر فيه خاصيتان هما:
 - ١ - أن يكون التعريف شاملاً، أي يصلح للتطبيق على مختلف الوظائف.
 - ٢ - أن يكون عملياً أي يخضع للقياس الكمي.
- وحتى يتحقق هذا الأداء بمستوى عال من الفعالية، يجب أن يتعرف العامل على مجموعة من العوامل مثل:

- معرفته بأهمية الوظيفة في المنظمة.
- أهداف الوظيفة، متطلباتها، المهارات الفنية والمجالات المرتبطة بها.
- إدراكه لوجود عملية مراقبة لأدائه
- المثابرة والأهمية والقدرة على تحمل المسؤولية.

أهمية الأداء الوظيفي

ويمكن تلخيص أهمية الأداء الوظيفي في النقاط التالية:

- الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات صناعية كانت أو تجارية أو خدمية ، وفي أي مجال كانت ، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون ضمان الأداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية.
- الأداء الوظيفي يدعم العاملين بالمثابرة والاجتهاد مع تمكينهم من الحصول على المهارة واكتساب الخبرة والاستفادة منها لتقديم عمل أو أداء ذي قيمة، أي أنه يمكن العامل من الحصول على الكفاءة المهنية.

- الوصول إلى الإبداع لا يأتي من فراغ بل بالعمل الجاد الذي يؤديه الموظف في زيادة الإنتاجية، وبالتالي فهذا الأداء يسهم في عملية تطوير الذات، واكتساب الفرد لأساليب جديدة تمكنه من بناء مهمات تؤدي إلى الإنتاج.
- استغلال القدرات وإمكانيات العاملين الظاهرة والكامنة واستغلالها أفضل استغلال، وأيضا تجاوز كل العقبات التي تواجه عمله، وذلك باستثمار الفرص السانحة له، فيعمل ويتفاعل مع كل انتاج يكون في صالح العمل.
- استثمار الوقت من خلال انضباط الموظف والالتزام بساعات العمل، بحيث يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته نحو عمله، ويتفانى في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.

أساليب وطرق تقييم الأداء الوظيفي :

تقسم أساليب تقييم الأداء إلى مجموعتين :

١- أساليب القياس الموضوعية^(١).

● معدلات الأداء الكمية

يمكن الحصول على مقياس موضوعي لكمية ناتج الأداء ، من خلال تحديد ناتج الأداء وتحديد وحدة قياسه ومن أمثلة هذا النوع عدد الوحدات التي تم إنجازها أو قيمة وثائق التأمين المباعة أو عدد الصفحات المطبوعة باليوم ويعاب على كمية الناتج كقياس للأداء هو تأثيره بعوامل خارجية لا تخضعه لمراقبة وتحكم الفرد وبالتالي فالقيم التي يعبر عنها مقياس كمية الناتج رغم موضوعيتها الظاهرة ، لا تعكس في الكثير من الحالات المساهمة المباشرة للفرد ، فقد لا تعكس درجة ونوعية الجهد الذي بذله الفرد أدائه للعمل ، وبالتالي قد لا تعبر عن قدرته على الأداء أو عن دافعيته له .

● معدلات الأداء النوعية

يتم تحديد مستوى الجودة للوحدة المنتجة التي يلتزم العامل بإنتاجها وكذلك نسبة معينة من التفقيات أو الإنتاج المعيب .

● مزيج من معدلات الأداء الكمية والنوعية

يحدد بموجب هذه المعايير عدد الوحدات المنتجة ومستوى الجودة والفترة الزمنية

اللازمة لإنتاجها ، كالقيام بتحديد كمية الإنتاج ونسبة التلفيات والأخطاء المسموح بها .
٢- أساليب القياس التقديرية .^(٢)

• المقاييس التقليدية

١. طريقة المقابلة :

تتبع هذه الطريقة عندما يكون هناك نظام معين للتقييم يتضمن مقابلة الفرد عند دخوله الخدمة أو عند تقرير أمر ترقيته ، وقد يقابل عند دخول الخدمة ومن ثم يقابل ثانيه تبع مروره فترة التجربة لمعرفة مدى ملاءمته للوظيفة في ضوء ما يحققه من إنجاز مقارنة بالأعمال المطلوب منه أدائها ، وتعتبر المقابلة أولى طرق التقييم .

٢-التقارير الدورية :

وتتلخص هذه الطريقة بأن يطلب من الرؤساء كتابة التقارير عن جهود ومهارة الأفراد العاملين معهم وتصرفاتهم معهم أثناء العمل ، وبناءً على هذه التقارير يتم ترشيح المستحق للترقية وتقوم هذه الطريقة على جمع البيانات والحقائق عن العمل الذي يؤديه الفرد والجهد الذي بذله من واقع الأداء اليومي. وقد يعاب على هذه الطريقة تباين الرؤساء في أحكامهم على الأفراد تباين شخصياتهم وميولهم ومشاربهم .

وقد تتحدد هذه الأحكام المختلفة من خلال تحديد عناصر الأداء وتعيين مصادر الحصول على المعلومات الداعمة للتقييم وهذه الطريقة تشتمل على المناقشة بين الرئيس والمرؤوس لنتائج التقييم وبيان نقاط الضعف وطرق معالجتها لذا فهي ذات أثر كبير في إصلاح ثغرات الأداء وبالتالي إيجاد علاقة حسنة بين الرؤساء والمرؤوسين .

٣. طريقة الاختبارات :

قد تكون الاختبارات فنية عملية أو نظرية وهي من الطرق العامة التي كثيراً ما تستخدم في إقرار انتقاء الأفراد عند التعيين أو الترقية ، حيث إن الاختبارات العملية تعطي صورة مؤكدة لكفاءة الأفراد وهم يمارسون العمل في مواقعهم وظروفهم العادية

، أما الاختبارات النظرية فقد تكون ذات أثر كبير إن كان ارتباطها وثيقاً بموضوع العمل ومحيطه ، وكانت موضوعية في التحقق منها .

● **المقاييس الحديثة^(١) :**

وتتمثل هذه المقاييس في الطرق التالية :

طريقة قوائم المراجعة :

تنطوي قائمة المراجعة كوسيلة للتقييم على بعض الأسئلة المتعلقة بسلوك الفرد ، وتتطلب الإجابة على هذه الأسئلة " نعم " أو " لا " يمكن أن تتضمن قائمة المراجعة أوزاناً مختلفة لكل سؤال . وبحسب هذه الطريقة فإنه عادة ما يتم الاحتفاظ بمفتاح الدرجات المعطاة للأسئلة في إدارة الموارد البشرية ، فالقائم على التقييم لا يعلم الأوزان المرتبطة بكل سؤال ، ولكنه يمكنه أن يرى الحلول أو المعنى الإيجابي أو السلبي لكل سؤال ويعاب على هذه الطريقة أنه من الممكن أن يحدث نوع من التحيز من قبل المقيم كما أنه من العيوب المرتبطة بهذه الوسيلة أنها تستهلك وقتاً طويلاً يتمثل في جمع الأسئلة الخاصة بكل وظيفة ، حيث يجب إعداد قائمة الأسئلة لكل مجموعة مستقلة من الوظائف ، وهذه الأسئلة قد تحمل معان مختلفة يتم تقييم إجاباتها من خلال مقيمين مختلفين .

● **المقاييس المستحدثة:**

الإدارة بالأهداف :

تعتمد هذه الطريقة على النتائج، أي أن الرئيس لن يلتفت إلى سلوك مرؤوسيه ولا إلى صفاتهم ، بل يهتم فقط بما استطاعوا أن يحققوه من نتائج ، وتمر هذه الطريقة بعدة خطوات هي :

- ١ . يتم تحديد الأهداف (أو النتائج) المطلوب تحقيقها ، والتي يتم في ضوءها قياس الأداء وتقييمه ، وعادة ما يجتمع الرئيس المباشر مع كل مرؤوس لوضع الأهداف والإنفاق عليها ، وتحديد المدة التي يتم تحقيق الأهداف فيها
- ٢ . يقوم الرئيس بمساعدة مرؤوسيه في تحقيق الأهداف ويتابع تحقيق النتائج ، وذلك للتعرف على ما إذا كان هناك تأخير خارج عن سيطرة المرؤوس على سبيل المثال.

٣. يتم مقارنة النتائج الفعلية (أي التي تم تحقيقها) بتلك التي تم وضعها عند بداية المدة ومن ثم تحديد الانحراف عن التنفيذ إيجاباً وسلباً - هذا ويلاحظ أن الأسلوب المذكور قد يحقق العديد من النتائج الإيجابية على الأداء الفردي والتنظيمي ، فتحديد الأهداف عن طريق الاتفاق بين المدير والمروؤوس يزيد من إحساس المرؤوسين بتلك الأهداف ويزيد من درجة إنزاهم بتحقيقها^(١).

العلاقة بين رأس المال الهيكلي والاداء الوظيفي

أصبح المال الهيكلي من العوامل المميزة الساعية إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسن القرارات الإدارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات والاستغلال الأمثل للموظفين فضلاً عن إسهامه من خلال تطبيق العديد من الإجراءات والتغييرات في جوانب عدة مثل: أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، السياسات والإجراءات ، العمليات الإدارية ، البرامج، الهيكل التنظيمي وذلك لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بما يضمن تحقيق معايير الأداء المتميزة التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

ويمكن توضيح العلاقة بين رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي على النحو التالي:
-تؤدي أنظمة المعلومات وقواعد البيانات في المنظمة بشكل واضح إلى تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة وتكلفة منخفضة، كما تؤدي إلى تحسين عمليات التعلم ونقل المعرفة واستخدام شبكات الاتصال المحلية والعالمية بما يسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار وتحسين عملية التنسيق بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية بما يضمن الرفع من مستويات الأداء الوظيفي للعاملين^(١)

-تعمل المنظمة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بها من خلال السياسات التي تنتهجها في شكل مجموعة من المبادئ والتوجهات العملية التي تحكم سير المنظمة وأدائها وآليات اتخاذ القرارات، فهي بمثابة خارطة طريق للعمل، يتم تفصيلها وتوضيحها من خلال الإجراءات التي تضعها المنظمة في شكل سلسلة من الخطوات التنفيذية المحددة أو مجموعة من العمليات المنظمة التي يجب اتخاذها في تسلسل سليم وواضح، لكي تصل إلى الأداء المطلوب .

-تؤدي جودة العمليات الإدارية إلى التحسين المستمر في الأداء الوظيفي سواء تعلق الأمر بالجودة أو التكلفة أو الوقت، من خلال تبسيط أساليب العمل وتوفير أدواته المناسبة وتمكين العاملين من تصميم العمل والقيام به وفق احتياجات وأهداف المنظمة.
-يساهم الهيكل التنظيمي الجيد في الرفع من مستويات الأداء الوظيفي، من خلال تشجيع التفاعل والاتصال والعمل الجماعي والاعتمادية المتبادلة بين الأفراد والوحدات وضمان مستويات عالية من المشاركة والثقة^(٢).

ج -الدراسات السابقة

أولاً: دراسات خاصة بمحور رأس المال الهيكلي :

❖ دراسة Beltramino & others 2020^{١٣}

The structural capital, the innovation and the performance of the industrial SME

هدف البحث

تحليل تأثير رأس المال الهيكلي على الشركات الصغيرة والمتوسطة في القدرة على الابتكار والأداء التنظيمي ، في البلدان الناشئة.

عينة البحث

عينة من ٢٥٩ شركة صناعية صغيرة ومتوسطة من مقاطعة كوردوبا بالأرجنتين

نتائج البحث

ابعد رأس المال الهيكلي المتمثلة في الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية لها تأثير معنوي على القدرة على الابتكار والأداء التنظيمي في الشركات موضوع البحث.

❖ دراسة Kim & others 2020^{١٤}

The influence of perceived benefit on structural, cognitive and relational social capital in fashion blogs; the study of female users

هدف البحث

التعرف على اثر الفوائد المدركة لمستخدمي مدونات الموضة من النساء على رأس المال الهيكلي ورأس المال الاجتماعي و رأس المال الزبون أو العلاقاتي.

عينة البحث

عينة من ٥٣٠ من مستخدمات المدونات

نتائج البحث

الفوائد المدركة من استخدام المدونات الخاصة بالموضة من منظور المستخدمات الإناث أدت لتطور رأس المال الهيكلي والاجتماعي والعلاقاتي لهذه المدونات والتي هي بمثابة متاجر إلكترونية .

❖ دراسة Martinez & others 2020^{١٥}

Extending structural capital through pro-environmental behaviour intention capital: an outlook on Spanish hotel industry

هدف البحث

- دراسة رأس المال السلوكي البيئي (PEBIC) باعتباره أحد مكونات رأس المال الهيكلي وبالتالي جزء لا يتجزأ من رأس المال الفكري للفنادق
- لفت انتباه أبحاث رأس المال الفكري (IC) والممارسات المجتمعية لقيمة التعاون الدولي في جهود الفنادق لحل المشكلات البيئية أو التخفيف من حدتها

عينة البحث

بيانات من ٨٧ شركة من القطاع الفندقي الأسباني

نتائج البحث

هياكل المعرفة البيئية (الاستغلال البيئي والاستكشاف البيئي) لها تأثير إيجابي على رأس المال السلوكي البيئي PEBIC وبالتالي على رأس المال الهيكلي للفنادق

❖ دراسة محمد ٢٠١٩ ١٦

أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية: دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية برج بوعريريج خلال الفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٥
هدف البحث

اختبار أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية معبرا عنها بمعدل دوران الأصول
عينة البحث

عينة مكونة من ١٢ منظمة صناعية بولاية برج بوعريريج خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥.

نتائج البحث

توجد علاقة إيجابية ضعيفة بين معامل كفاءة رأس المال الهيكلي ومعدل دوران الأصول.

❖ دراسة زواوي ٢٠١٨ ١٧

تأثير الإدارة الإلكترونية على بناء رأس المال الهيكلي للبنوك في الجزائر : دراسة حالة البنوك العاملة بولاية سطيف

هدف البحث

معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية في بناء رأس المال الهيكلي، الذي يعتبر العمود الفقري لكل منظمة، وذلك في مجموعة من البنوك في الجزائر،

عينة البحث

عينة مكونة من ١٤٠ من العاملين ب ١٢ بنكاً من البنوك بولاية سطيف.

نتائج البحث

البنوك محل الدراسة تهتم برأس المال الهيكلي بأبعاده الثلاثة رأس المال التنظيمي ورأس مال الابتكار ورأس مال العمليات ولكن بنسب متفاوتة وإن كان الاهتمام برأس المال التنظيمي أكبر.

❖ دراسة زيان ٢٠١٨

دور تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة في تكوين رأس المال الهيكلية: دراسة
حالة بجامعة طاهري محمد بشار باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية

هدف البحث

تحديد دور تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة في تكوين رأس المال الهيكلية،
بجامعة طاهري محمد بشار

عينة البحث

عينة عشوائية من ١٠٠ أستاذاً من أساتذة الجامعة محل الدراسة

نتائج البحث

وجود علاقة قوية بين التنشئة وبناء رأس المال الهيكلية، التجسيد وبناء رأس المال
الهيكلية، الترابط وبناء رأس المال الهيكلية وبين تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة
وبناء رأس المال الهيكلية وفق نموذج (SECI)، بينما لا توجد علاقة بين التدريب
وبناء رأس المال الهيكلية للجامعة

❖ دراسة حسن ٢٠١٨

القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال الهيكلية واثرها في القيمة الدفترية
للسهم دراسة تطبيقية في عينة من الشركات الصناعية العراقية

هدف البحث

القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال الهيكلية في القوائم المالية للشركات
الصناعية العراقية وبما يسهم في اظهار المركز المالي الحقيقي لها وتقييم المعلومات
الشفافة للمستخدمين الخارجيين ، فضلا عن معرفة اثر الافصاح عن رأس المال
الهيكلية في القيمة الدفترية للسهم

عينة البحث :

٤ شركات من الشركات الصناعية المدرجة بالبورصة العراقية.

نتائج البحث :

توجد اهمية كبيرة لرأس المال الهيكلي في الشركات الصناعية العراقية ، فضلاً عن وجود امكانية للقياس والافصاح عنه في القوائم المالية للشركات ووجود اثر للإفصاح على القيمة الدفترية للاسهم .

❖ دراسة محمد ٢٠٢٠١٧

متطلبات التدريب الإلكتروني ودورها في تنمية رأس المال الهيكلي : دراسة ميدانية
بالتطبيق على قطاع النفط الليبي

هدف البحث

التعرف على دور متطلبات التدريب الإلكتروني على رأس المال الهيكلي في قطاع

النفط الليبي

عينة البحث :

عينة طبقية عشوائية من ٣٧٥ مفردة من المتدربين بقطاع النفط الليبي

نتائج البحث

وجود دلالة إحصائية لعنصر الدعم والمساندة كأحد عناصر متطلبات التدريب

الإلكتروني على رأس المال الهيكلي

❖ دراسة الشمري ٢٠١٧

أثر رأس المال الهيكلي في أداء الأعمال لقطاع الاتصالات : دراسة تطبيقية في دولة

الكويت

هدف البحث

فحص مدى تأثير رأس المال الهيكلي في أداء أعمال لشركات الاتصالات الكويتية

من خلال التعرف على تصورات وآراء المديرين، واحتمالية استخدامهم لمؤشرات

رأس المال الهيكلي لرفع مستويات الأداء في شركات الاتصالات الكويتية

عينة البحث

١١٨ مفردة من المديرين بشركات الاتصالات الكويتية

نتائج البحث

يوجد أثر قوي وإيجابي لرأس المال الهيكلية في أداء الأعمال لشركات الاتصالات الكويتية، حيث باستطاعة المديرين إدارة رأس المال الهيكلية في تلك الشركات من أجل رفع مستوى الأداء على المدى البعيد.

ثانياً: دراسات خاصة بمحور الأداء الوظيفي:

❖ دراسة الشمري ٢٠٢٢

بعنوان التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية

هدف البحث

التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية

عينة البحث

قد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستشراقي من خلال أسلوب السلاسل الزمنية، وتم تطبيق الدراسة على جميع مديرات مدارس التعليم العام الثانوية الحكومية بمدينة حائل وعددهن ٢٥ مديرة

نتائج البحث

وتوصلت نتائج البحث إلى أن السلسلة الزمنية لأداء مديرات المدارس الثانوية التابعة لمكاتب التعليم بمدينة حائل خلال الخمس سنوات الماضية مستقرة بمعنى أنها متقاربة في القيم التنبؤية، مما يدل على أن الأداء الوظيفي للأعوام القادمة حتى عام ١٤٤٥ هـ سيتراوح بين نفس المعدلات تقريبا، وعليه أوصت الدراسة بالعمل على تجويد الأداء الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية من قبل مكاتب التعليم وإدارة الإشراف التربوي وخاصة قسم القيادة المدرسية.

❖ دراسة عبد الحليم ومحمود (٢٠٢٠)

بعنوان الدور الوسيط لتنمية الموارد البشرية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين: دراسة حالة مصنع أبو حريرة للمواد الغذائية خلال الفترة من ٢٠١٠-٢٠٢٠ م.^{٢٣}

هدف البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لتنمية الموارد البشرية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين (دراسة حالة مصنع أبو حريرة للمواد الغذائية خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٩م) تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس ما هو الدور الوسيط لتنمية الموارد البشرية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين ؟ وتتبع أهمية الدراسة العلمية والعملية من أهمية موضوع الدراسة، من خلال النظرة المتزايدة للموارد البشرية من جهة ودور النظم الإلكترونية والطرق المطبقة لتقديم أفضل الخدمات والإنتاج من خلال تنمية وتطوير أداء العاملين داخل المنظمة من جهة ثانية .

عينة البحث

. انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، وتم توزيع (١٣٠) استبانة وتم جمع (١٠٥) استبانة وكان مجتمع الدراسة حوالي (١٩٥) يشمل كل الموظفين والعاملين بمصنع أبو حريرة للمواد الغذائية . افترضت الدراسة الفرضيات التالية: هناك علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين في مصنع أبو حريرة ، وهناك علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية ، وهناك علاقة إيجابية بين تنمية الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين ، والفرضية الأخيرة أن تنمية الموارد البشرية تتوسط العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين.

نتائج البحث

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

- عدم وجود علاقة إيجابية بين إدارة العملاء الإلكترونية وإدارة الخدمات الإلكترونية والإنتاجية في المصنع ، ووجود علاقة إيجابية بين إدارة الوثائق الإلكترونية والإنتاجية
- عدم وجود علاقة تأثير بين إدارة العملاء الإلكترونية وإدارة الخدمات الإلكترونية وتحسين أداء العاملين محور الابداع،

▪ لا توجد علاقة تأثير بين إدارة العملاء الإلكترونية وإدارة الوثائق الإلكترونية والابتكار.

▪ دراسة تمام (٢٠١٧)

❖ **الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سيولوجيا العمل**^{٢٤}

هدف البحث :

التعرف على الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسولوجيا العمل.

منهج ونتائج البحث :

انقسم البحث إلى عدد من النقاط، كما يلي :

١- تعريف الأداء الوظيفي في لغة واصطلاحاً فالأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يشمل القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء.

٢- طبيعة الأداء الوظيفي.

٣- أهمية الأداء الوظيفي، حيث يعتبر الأداء من المهام الرئيسية والمفتاح الأساس لتحقيق الأهداف، فبالاهتمام بالأداء وتحسين عن طريق فهم العوامل والمحددات التي تشكل أداء العاملين وتتحكم في كفاءتهم، والتعرف على الأساليب والأدوات التي يمكن باستخدامها التأثير في تلك العوامل والمحددات بحيث تتجه بكفاءة أداء العاملين إلى التحسن والارتقاء.

٤- بعض العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين في المنظمات ومنها، التدريب، وتحسين المناخ المادي للعمل، وتحقيق التعاون، ومحل الإقامة، والانغماس الوظيفي.

٥- بعض العوامل التي تؤثر سلبياً على الأداء الوظيفي للعاملين، ومنها غياب الأهداف المحددة، وعدم المشاركة في الإدارة، واختلاف مستويات الأداء، ومشكلات الرضا الوظيفي، والتسيب الإداري، ومشكلات التطوير التنظيمي، ومشكلات البيئة المادية، وضعف نطاق الإشراف، وضعف نظم الحوافز.

٦- بعض المشكلات التي تواجه أداء العاملين، ومنها مشكلة التدريب وإعادة التدريب، ومشكلة انخفاض المرتبات، وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. وأشارت السابعة إلى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتضمنت الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، والرضا عن العمل ومعدل أداء العمل.

❖ **دراسة (درويش ، ٢٠١٨) بعنوان العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي^{٢٥} هدف البحث :**

❖ **قياس العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي بهيئة قناة السويس منهج البحث:**

وتم فحص ودراسة مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري (المحافظة ، صناعة، استقطاب ، وتنشيط رأس المال الفكري) وتأثيرها على كفاءة وفعالية رأس المال البشري والأداء الوظيفي ، بالإضافة إلى فحص ودراسة علاقة رأس المال البشري بالأداء الوظيفي.

نتائج البحث :

وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة على كفاءة رأس المال البشري والأداء الوظيفي ، ووجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الأداء الوظيفي ، وذلك من وجهة نظر (الإدارة العليا ، والعاملين) بهيئة قناة السويس

❖ **دراسة قجة (٢٠١٧) بعنوان أداء العامل بين المدلولات المفاهيمية والأطر النظرية^{٢٦}**

هدف البحث:

تحديد نموذج يفسر العلاقة بين المدلولات المفاهيمية والأطر النظرية

نتائج البحث :

توصل البحث إلى أن إدارة الأداء تنطلق من أن العنصر الحاسم في كفاءة الأداء وفعاليتيه هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد العاملين وتحفيزهم ودفعهم لإجادة الأداء، والقدرات الإنتاجية للمنظمة تتكون وتنمو بالتخطيط

الفعال والإعداد والعمل المستمر للتطوير في كافة مجالات الأداء، والعمل البشري المنظم والمخطط هو أساس بناء تلك القدرات الإنتاجية. وعلى هذا الأساس لا ننظر إلى سياسة تقييم الأداء على انفراد، وإنما نربطها بالسياسات الأخرى للأفراد، وخصوصاً التكوين، الإشراف والسلطة وغيرها من المتغيرات التنظيمية التي لا يمكن فصلها على أداء الأفراد داخل المنظمة، هذا إضافة إلى الارتباط الوثيق بين تقييم الأداء وبين أهداف المنظمة وأهداف العاملين، فعملية تقييم الأداء هي عملية معقدة وصعبة ومستمرة في إطار تنمية الموارد البشرية.

❖ دراسة البذور (٢٠٢١) بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب^{٢٧}

هدف البحث :

يهدف البحث إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب الأردنية،

عينة البحث:

تكونت العينة من (١٠٠) موظفاً، ولجمع البيانات تم تطوير استبانة للتعرف إلى أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى: انخفاض أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب لبعدهم عن التدريب، قواعد البيانات، البرامج، ودرجة متوسطة لبعدهم عن شبكات الاتصال. كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب، باختلاف الجنس، المؤهل العلمي.

❖ دراسة^{٢٨} Bethman (2015)

The principal evaluation process: Principals' learning as a result of the evaluation process. Washington State University

هدف البحث :

دراسة عملية تقييم المبادئ التي يقوم عليها الأداء الوظيفي لمديري المدارس، وتحديد ما إذا كانت عملية التقييم الرئيسية تؤثر على المديرين الذين ينظرون إلى التعلم المهني وممارسة المدير كقائد ،

منهج البحث:

تكونت عينة البحث من (٢) من المقيمين الرئيسيين، و(٧) من مديري المدارس من منطقة ديكر بولاية واشنطن باستخدام إطار القيادة الجديد لرابطة مديري مدارس واشنطن كأداة في عملية التقييم، واستخدمت الدراسة المقابلة وتحليل الوثائق الخاصة بأداء مديري المدارس لجمع البيانات،

نتيجة البحث :

عملية تقييم الأداء كان لها تأثير إيجابي على الممارسة المهنية لمديري المدارس حيث كانت بدرجة مرتفعة، وأن الأداء الوظيفي يجب أن يبني على الثقة بين المديرين والمشرفين ليكون ذا معنى، وأن يعتمد على الهيكل التعاوني للتعلم مهنيًا، وليتمكن المديرون من تطبيق ذلك على عملهم مع المعلمين.

❖ دراسة شيخ وصلاح (٢٠٢١) بعنوان دراسة العلاقة بين نظام إدارة الأداء

وأداء العاملين: دراسة ميدانية في جامعة تشرين^{٢٩}

هدف البحث :

دراسة العلاقة بين نظام إدارة الأداء وأداء العاملين، من خلال دراسة نظام إدارة الأداء بأبعاده المختلفة (تخطيط الأداء، الإطار العام للكفاءة، الربط بين الأداء والنتائج، نظام تكنولوجيا المعلومات، التغذية الراجعة، القدرة على التمييز بين العاملين ذوي الأداء المنخفض والمرتفع، نظام المكافآت والحوافز) وأداء العاملين

في جامعة تشرين، وذلك بهدف تطوير الممارسات الإدارية في الجامعة، والعمل على تحسين أداء الأفراد وبالتالي تحسين أداء الجامعة.

منهج البحث :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة وتوزيعها على العاملين الإداريين في جامعة تشرين، وقد تم اختيار عينة ميسرة تتألف من ١٥٠ موظف، (٥٠ موظفاً من الإدارة المركزية في الجامعة) و(١٠٠ موظفاً من الكليات المختلفة في الجامعة)، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل /١٢٠/ استبانة. كما تم الاعتماد على برنامج SPSS 19 في معالجة وتحليل البيانات.

نتائج البحث :

وجود علاقة معنوية بين نظام إدارة الأداء وأداء العاملين، وكذلك وجود علاقة معنوية بين أبعاد نظام إدارة الأداء (تخطيط الأداء، الإطار العام للكفاءة، نظام تكنولوجيا المعلومات، الربط بين الأداء والنتائج، التغذية الراجعة، القدرة على التمييز بين العاملين ذوي الأداء المنخفض والعاملين ذوي الأداء المرتفع، نظام المكافآت والحوافز) وأداء العاملين في جامعة تشرين. وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات أهمها، تحديد مسار وظيفي للموظف، وتوفير فرص للتطور الوظيفي بناء على نتائج عملية تقييم الأداء، وتحديد احتياجات العاملين التدريبية والتطويرية بناء على نتائج عملية تقييم الأداء.

التعليق على الدراسات السابقة وحدود الاستفادة منها:

- من خلال مسح التراث البحثي تبين عدم وجود أية دراسات سابقة في حدود اطلاع الباحث. توضح العلاقة بين رأس المال الهيكلي وكفاءة الأداء الوظيفي
- من خلال الدراسات السابقة تمت الاستفادة من مراجعة الدراسات السابقة في التعرف على كيفية بلورة وتعميق المشكلة البحثية للدراسة الحالية، وتقديم بعد جديد في هذا المجال لم يتم التطرق إليه من قبل.

- تمت الاستفادة من مراجعة الدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم، وأداة جمع البيانات، وتساؤلات الدراسة، وتحديد العينة المناسبة للدراسة الحالية، التي سيقوم الباحث بدراستها وتحديد العلاقة بينها.
 - تحديد بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة.
- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في انها تدرس العلاقة بين رأس المال الهيكلي وتحسين الأداء الوظيفي كما تختلف في جهة التطبيق على قطاع التعبئة والتغليف بمصر

ثالثاً: مشكلة الدراسة

من خلال اطلاع الباحث على الأبحاث والدراسات السابقة والوقوف على أهم نتائجها وتحليلها يمكن طرح التساؤل الرئيس التالي ليمثل مشكلة الدراسة:
ما هو مدى تأثير رأس المال الهيكلي على تحسين الأداء الوظيفي ؟
ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما هو مدى تأثير رأس المال الهيكلي على جودة الأداء الوظيفي ؟
٢. ما هو مدى تأثير رأس المال الهيكلي على حجم الأداء الوظيفي ؟
٣. ما هو مدى تأثير رأس المال الهيكلي على اجراءات الأداء الوظيفي ؟

رابعاً: أهمية الدراسة

➤ الأهمية العلمية:

تتبع أهمية الدراسة العلمية من ندرة الدراسات التي تناولت المنظور البحثي الرابط بين متغيرات البحث بما تشكله من أهمية على مستوى الدراسات الاجتماعية والإنسانية وتحديدًا في مجال علوم الإدارة والاقتصاد، باللغة العربية وهما رأس المال الهيكلي وأثره على تحسين الأداء الوظيفي .

➤ الأهمية التطبيقية:

تتبع أهمية الدراسة التطبيقية من تناولها لموضوع رأس المال الهيكلي الذي هو أحد أهم مكونات رأس المال الفكري الذي أصبح من أهم عوامل التنافسية في عالم الاعمال وأيضاً لأهمية تحسين الأداء الوظيفي الذي يعتبر من أهم محددات ومقاييس نجاح او

فشل الوحدات التنظيمية كما تتبع الأهمية التطبيقية من مجال التطبيق بقطاع التعبئة والتغليف بما تشكله من أهمية اقتصادية كبيرة

خامساً: أهداف الدراسة

تنطلق الدراسة من هدف رئيس وهو:

تحديد مدى تأثير رأس المال الهيكل على تحسين الأداء الوظيفي وأهداف فرعية وهي:

١. تحديد ابعاد ومكونات رأس المال الهيكل
٢. تحديد أهم مؤشرات قياس تحسين الأداء الوظيفي
٣. تحديد معوقات نجاح تطبيق رأس المال الهيكل بقطاع التعبئة والتغليف
٤. تحديد مدى إدراك العاملين بالقطاع لأهمية رأس المال الهيكل
٥. تقديم توصيات للباحثين بناءً على نتائج البحث للشركات محل البحث

سادساً: متغيرات الدراسة

المتغير المستقل

- رأس المال الهيكل

المتغير التابع

- تحسين الأداء الوظيفي بالأبعاد التالية

١. جودة الأداء الوظيفي
٢. حجم الأداء الوظيفي
٣. إجراءات الأداء الوظيفي

سابعاً: فرضيات الدراسة

في إطار تحديد الباحث متغيرات البحث المستقل والتابع، استطاع الباحث صياغة فرض رئيس للدراسة ويتفرع عنه عدد من الفروض الفرعية.

١/٧ الفرض الرئيس للدراسة:

يوجد تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكل على تحسين الأداء الوظيفي

٢/٧ يتفرع من هذا الفرض الرئيس فروض فرعية على النحو التالي:

- (١) يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على جودة الأداء الوظيفي
- (٢) يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على حجم الأداء الوظيفي
- (٣) يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على إجراءات الأداء الوظيفي

ثامناً: نوع البحث :

دراسة ميدانية يتم من خلالها توزيع قائمة استقصاء بأسئلة تعكس أبعاد متغيرات البحث على العينة المختارة ويستخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف و تحليل الظاهرة محل الدراسة و هي أثر رأس المال الهيكلي على تحسين الأداء الوظيفي بالقطاع محل البحث.

تاسعاً: منهجية البحث

يستخدم الباحث برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات

عاشراً: مجتمع وعينة وبيانات البحث

١٠ /١ مجتمع البحث :

مدراء العموم ورؤساء القطاعات والمناطق بقطاع التعبئة والتغليف

١٠ /٢ عينة البحث

عينة حصر شامل من ٣٠٠ من مدراء العموم ورؤساء القطاعات والمناطق بقطاع التعبئة والتغليف.

١٠ /٣ بيانات البحث

١-بيانات ثانوية:

لتكوين الإطار الفكري للدراسة، وتوفير البيانات المنشورة ذات الصلة بموضوع البحث. وسوف تغطي البيانات الثانوية الموضوعات المتعلقة بمفاهيم رأس المال الهيكلي وأثره على تحسين الأداء الوظيفي

٢- مصادر البيانات الثانوية:

- ١) الكتب و المراجع العربية و الأجنبية المتعلقة بالإدارة بشكل عام ورأس المال الهيكلي و تحسين الأداء الوظيفي بشكل خاص .
- ٢) تقارير منظمات حكومية و شركات أبحاث خاصة و تقارير القطاع موضع البحث.
- ٣) الدوريات و المقالات .

٣- بيانات أولية:

تمثلت في البيانات التي سيتم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء التي ستوزع على العاملين بالقطاع محل البحث.

٤- تحليل البيانات:

سيتم الاعتماد على برنامج تحليل البيانات الإحصائية SPSS لتحليل البيانات.

٥- الأساليب الإحصائية المستخدمة

يعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية الوصفية : Descriptive Statistics

• الأعداد والنسب المئوية.

• الأوساط الحسابية. Means.

• الانحرافات المعيارية. Standard Deviation.

حادي عشر-حدود البحث

الحدود الجغرافية: جمهورية مصر العربية

الحدود البشرية:

مدراء العموم ورؤساء القطاعات والمناطق بقطاع التعبئة والتغليف

الحدود الزمنية:

منذ بداية البحث في ٢٠٢١ وحتى نهايته.

التحليل الإحصائي :

(١) تصميم أداة البحث :

قام الباحث بصياغة أولية لعبارات الاستبيان انطلاقاً من موضوع البحث وأهدافه وتسؤلاته وذلك بعد القراءة المتأنية والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة البحث وخبرة الباحث العملية وتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء كما يلي:
الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية.

الجزء الثاني: يتضمن البنود الخاصة بالهيكل التنظيمي ويبلغ عدد عباراته ١٠ عبارات .
الجزء الثالث: يتضمن البنود الخاصة بالأداء الوظيفي ويبلغ عدد عباراته ١٥ عبارة مقسمة على ٣ أبعاد وبصورة أكثر تفصيلاً يوضح الجدول رقم (١) متغيرات البحث وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكسها قائمة الاستقصاء.

جدول رقم (١) متغيرات البحث وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكس قائمة الاستقصاء

عدد الاسئلة	الرمز	الأبعاد	المتغيرات
١٠ من (١٠-١)	X1	رأس المال الهيكلي	(المتغير المستقل)
٥ من (١٥-١١)	Y1	جودة الأداء الوظيفي	(المتغير التابع) الأداء الوظيفي
3 من (١٨-١٦)	Y2	حجم الأداء الوظيفي	
٧ من (٢٥-١٩)	Y3	إجراءات الأداء الوظيفي	

وقد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) درجات مقياس ليكرت

وافق تماماً	وافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوي الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

• مستوي الأهمية = (الحد الأعلى للإجابة - الحد الأدنى للإجابة) ÷ الحد الأعلى للإجابة

• مستوي الأهمية = (١ - ٥) ÷ ٥ = ٠.٨٠، كما هو موضح في الجدول رقم (٣)

الجدول رقم (٣)

مستوي الأهمية	المتوسط المرجح
ضعيفة جدا	أقل ١.٨٠
ضعيفة	من ١.٨٠ إلى أقل ٢.٦٠
متوسطة	من ٢.٦٠ إلى أقل ٣.٤٠
مرتفعة	من ٣.٤٠ إلى أقل ٤.٢٠
مرتفعة جدا	من ٤.٢٠ إلى ٥

(٢) صدق وثبات أداة البحث

ويشمل وصف أداة البحث على صدق الاتساق الظاهري وثبات وصدق الاتساق الداخلي لأداة البحث وذلك على النحو التالي:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه.

١- نتائج الاتساق الداخلي

يتم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه وذلك لتوضيح مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة وذلك على العينة الاستطلاعية ن=٢٠.

وكانت النتائج كالتالي:

- أن جميع عبارات بُعد رأس المال الهيكلي وعددها ١٠ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوى دلالة ٠,٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

- أن جميع عبارات بُعد جودة الأداء الوظيفي وعددها ٧ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد حجم الأداء الوظيفي وعددها ٣ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد إجراءات الأداء الوظيفي وعددها ٧ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد البحث بالدرجة الكلية لعبارات الأبعاد.

من خلال قياس معامل ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بمجموع الدرجة الكلية في العينة الاستطلاعية $n=20$

ثالثاً: ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

تحقق الباحث من ثبات استبيان البحث من خلال طريقتين وهما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

أولاً: طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية ثم باستخدام معادلة سبيرمان وبراون النصفية المتساوية (Spearman-

(Brown Coefficient)، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية (Guttman Split-Half Coefficient) و أكدت النتائج أن معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية قبل التعديل وأن معامل الارتباط بعد التعديل تدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات يطمئن الباحث إلى تطبيقه.

ثانياً: طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك بغرض التحقق من ثبات أداة البحث، "ويعتمد ألفا كرونباخ على حساب تباينات الفقرات وتباين الاختبار، وعلى الرغم من أن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على ($\text{Alpha} \geq 0.74$) يعتبر معقولاً. وقد أشارت النتائج إلى ثبات أبعاد الاستبيان والتي تراوحت بين (0.978) لبعد جودة الأداء الوظيفي كحد أقصى، و(0.913) لبعد رأس المال الهيكلي كحد أدنى، كما بلغ معامل ثبات إجمالي الاستبيان (0.961)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أبعاد الاستبيان بمعامل ثابت عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض البحث.

١) نتائج الدراسة الميدانية

تم التوصل لنتائج الدراسة الميدانية باستخدام:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط المئوي المرجح في نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر (المتغير المستقل) على كل بُعد من أبعاد (المتغير التابع).
- تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) Multiple Regression لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

أثر رأس المال الهيكلية على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر
د/ اشرفه محمد الرحمن محمد محمد الرحمن

١- نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

جدول رقم (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية واستجابات عينة البحث نحو أبعاد البحث لكل منظمة ن = ٢٨٣

الرقم	اسم المنظمة	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المنوي المرجح	مستوى الأهمية
١	شركة نابتيك للتعبئة والتغليف	رأس المال الهيكلية	٤.٦٣	٠.٦٩٣	٩٢.٦٠	مرتفعة جدا
		جودة الأداء الوظيفي	٤.٥٥	٠.٧٢٩	٩١.٠٠	مرتفعة جدا
		حجم الأداء الوظيفي	٤.٥٤	٠.٧٧٠	٩٠.٨٠	مرتفعة جدا
		إجراءات الأداء الوظيفي	٤.٦١	٠.٧٨٦	٩٢.٢٠	مرتفعة جدا
الإجمالي			4.580	٠.٧٤٤	91.6	مرتفعة جدا
٢	شركة مكة للصناعات (ماسباك)	رأس المال الهيكلية	٤.٠٣	٠.٨٢١	٨٠.٦٠	مرتفعة
		جودة الأداء الوظيفي	٤.٤٤	٠.٧٥٤	٨٨.٨٠	مرتفعة جدا
		حجم الأداء الوظيفي	٤.٣٩	٠.٧٢٦	٨٧.٨٠	مرتفعة جدا
		إجراءات الأداء الوظيفي	٤.١٧	٠.٨٨٥	٨٣.٤٠	مرتفعة
الإجمالي			4.26	0.796	85.15	مرتفعة جدا
٣	الشركة الدولية للصناعات الحبيبية (بورباك) لإنتاج الملح	رأس المال الهيكلية	٤.٣٧	٠.٧٣٥	٨٧.٤٠	مرتفعة جدا
		جودة الأداء الوظيفي	٤.٥١	٠.٦٧٥	٩٠.٢٠	مرتفعة جدا
		حجم الأداء الوظيفي	٤.٤١	٠.٧٦٥	٨٨.٢٠	مرتفعة جدا
		إجراءات الأداء الوظيفي	٤.٤٦	٠.٧٢٣	٨٩.٢٠	مرتفعة جدا
الإجمالي			4.44	0.725	88.8	مرتفعة جدا

جدول رقم (٥) إجمالي المتوسطات والانحرافات المعيارية واستجابات عينة البحث نحو أبعاد
البحث ن = ٢٨٣

البيد	ترتيب العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المنوي المرجح	مستوى الأهمية
X1 رأس المال الهيكلي	١٠-١	4.34	٠.٧٥٠	٨٦.٨	مرتفعة جداً
Y1 جودة الأداء الوظيفي	15-11	4.50	0.719	90.00	مرتفعة جداً
Y2 حجم الأداء الوظيفي	18-16	4.47	0.754	89.40	مرتفعة جداً
Y3 إجراءات الأداء الوظيفي	25-19	4.41	0.798	88.20	مرتفعة جداً
اجمالي		٤.٤٣	0.756	88.60	مرتفعة جداً

يُظهر الجدولان السابقان رقم (٤) ورقم (٥) إجمالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث تجاه عبارات أبعاد الاستبيان و أيضاً لكل منظمة ، وتشير الدرجة الكلية الواردة لكل بعد في الجدول ما يلي:
درجة بُعد رأس المال الهيكلي لعينة البحث (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.٣٤) وبانحراف معياري (٠.٧٥٠) ونسبة مئوية بلغت (٨٦.٨%) مما يدل على انخفاض التثنت في آراء عينة البحث وتقارب الآراء تجاه البعد و أعلى متوسط حسابي كان في شركة ناتبك للتعبئة والتغليف حيث بلغ (4.63) و أقل متوسط حسابي كان في مصنع مكة لأنظمة التعبئة والتغليف حيث بلغ (4.03).

درجة بُعد جودة الأداء الوظيفي لعينة البحث (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٧١٩) ونسبة مئوية بلغت (٩٠.٠٠%) مما يدل على انخفاض التثنت في آراء عينة البحث وتقارب الآراء تجاه البعد و أعلى متوسط حسابي كان في شركة ناتبك للتعبئة والتغليف حيث بلغ (٤.٥٥) وأقل متوسط حسابي كان في مصنع مكة لأنظمة التعبئة والتغليف حيث بلغ (٤.٤٤).

درجة بُعد حجم الأداء الوظيفي لعينة البحث (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.٤٧) وبانحراف معياري (٠.٧٥٤) ونسبة مئوية بلغت (٨٩.٤%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة البحث وتقارب الآراء تجاه البعد و أعلى متوسط حسابي كان في شركة ناتبك للتعبئة والتغليف حيث بلغ (4.54) و أقل متوسط حسابي كان في شركة مكة للصناعات (ماسا باك) حيث بلغ (4.39)

درجة بُعد إجراءات الأداء الوظيفي لعينة البحث (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (4.41) وبانحراف معياري (٠.٧٩٨) ونسبة مئوية بلغت (٨٨.٢%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة البحث وتقارب الآراء تجاه البعد وأعلى متوسط حسابي كان في شركة ناتبك للتعبئة والتغليف حيث بلغ (4.٦١) و أقل متوسط حسابي كان في شركة مكة للصناعات (ماسا باك) حيث بلغ (4.17) يلاحظ أن درجة الأبعاد الأربعة مرتفعة جداً وأعلاها جودة الأداء الوظيفي و هو أعلى الأبعاد، وأقلها رأس المال الهيكلي يلاحظ أن إجمالي ابعاد الاستبيان مرتفعة جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأبعاد الاستبيان (٤.٤٣) وبانحراف معياري (٠,٧٥٦) ونسبة مئوية بلغت (٨٨.٦٠%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة البحث وتقارب الآراء تجاه كل الأبعاد.

٢- نتائج اختبار فروض البحث

قام الباحث باختبار الفرضيات وعرض علاقات الارتباط والتأثير وتحليلها كما يلي

الفرض الرئيس

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و تحسين الأداء الوظيفي "و يتفرع منها ٣ فرضيات فرعية قام الباحث بالتأكد من نتائجها باستخدام الانحدار الخطي البسيط فكانت كالتالي:

أثر رأس المال الهيكل على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر
د/ اشرفه محمد الرحمن محمد عبد الرحمن

الجدول (٦) نتائج المؤشرات التي توضح العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة (F) المحسوبة 0.001	درجات الحرية DF	معامل الانحدار B	قيمة (T) المحسوبة 0.001
رأس المال الهيكل	تحسين الاداء الوظيفي	جودة الاداء الوظيفي	٠.٦٠١	٠.٣٨٨	١٢.٠٥٤	١	٣.٦١٣
	حجم الاداء الوظيفي	٠.٥٢١	٠.٢٧١	١١,٢٤٠	٢٨٢	٠.٤٣٥	٦,٥٤٠
	اجراءات الاداء الوظيفي	٠.٦٤٩	٠.٥٣١	١٤.٦٢٣	٢٨٣	٠.٤٢٨	٤.٠٥٦
الكلية	Y	0.685	٠.٤٩١	11.266		٠.٤٣٨	٤.٩٠

الفرضية الفرعية الأولى

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكل وجودة الأداء الوظيفي

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير لرأس المال الهيكل على جودة الأداء الوظيفي ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكل على إجراءات الأداء الوظيفي ، إذ بلغ معامل الارتباط R (٠.٦٠١) عند مستوي معنوية ٠.٠٥ ، أما معامل التحديد R² فقد بلغ (٠.٣٨٨) ، أي أن ما قيمته (٠.٣٨٨) من التغير في جودة الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في رأس المال الهيكل ، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (٠.٤٥٢) ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس

المال الهيكلي تؤدي إلى التأثير في إجراءات الأداء الوظيفي بمقدار (0.452)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (12.054) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (3.613) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وجودة الأداء الوظيفي بقطاع التعبئة والتغليف بمصر.

الفرضية الفرعية الثانية

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وحجم الأداء الوظيفي لقطاع التعبئة والتغليف بمصر

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير لرأس المال الهيكلي على حجم الأداء الوظيفي إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على حجم الأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.521) عند مستوي معنوية 0.05، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.271)، أي أن ما قيمته (0.271) من التغير في حجم الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في رأس المال الهيكلي، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.435)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الهيكلي تؤدي إلى التأثير في حجم الأداء الوظيفي بمقدار (0.435)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (11.240) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (6.54) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الأداء الوظيفي كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين إجراءات الأداء الوظيفي لقطاع التعبئة والتغليف بمصر.

الفرضية الفرعية الثالثة

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وإجراءات الأداء الوظيفي بقطاع التعبئة والتغليف بمصر من الجدول السابق يتضح وجود تأثير لرأس المال الهيكلي على إجراءات الأداء الوظيفي،

إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على إجراءات الأداء الوظيفي ، إذ بلغ معامل الارتباط $R(0.649)$ عند مستوي معنوية 0.05 ، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.531) ، أي أن ما قيمته (0.531) من التغير في إجراءات الأداء الوظيفي ناتج عن التغير في رأس المال الهيكلي ، كما بلغت قيمة درجة التأثير $\beta(0.428)$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الهيكلي تؤدي إلى التأثير في إجراءات الأداء الوظيفي بمقدار (0.428) ، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (14.623) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05 ، كما بلغت قيمة T المحسوبة (4.056) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05 ، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص علي أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حجم الأداء الوظيفي كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وبين إجراءات الأداء الوظيفي لقطاع التعبئة والتغليف بمصر .

ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و تحسين الأداء الوظيفي لقطاع التعبئة والتغليف بمصر .

النتائج و التوصيات

النتائج :

من نتائج التحليل الاحصائي للدراسة الميدانية يتضح لنا تحقق ""وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و تحسين الأداء الوظيفي لقطاع التعبئة والتغليف بمصر وذلك لكل بعد من ابعاد المتغير الفرعي وهي بعد جودة الأداء الوظيفي وبعد حجم الأداء الوظيفي وبعد إجراءات الاداء الوظيفي وإن كان التأثير على جودة الأداء الوظيفي أكثر نسبياً من البعدين الآخرين.

التوصيات

1. اعتماد هيكل تنظيمي مرن يمنح الموظفين مزيدا من الحرية في طرح أفكارهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في عملية صنع القرار.

٢. الاهتمام برأس المال الهيكلي لأنه يلعب دوراً أساسياً في خلق المعرفة وإدارتها بالمؤسسة وتطبيقها بما يحسن الاداء الوظيفي.
٣. العمل على تطوير ثقافة المنظمة من خلال خلق ثقافة إبداعية تعمل على اعداد العاملين لمواجهة متغيرات البيئة الخارجية
٤. تقليل الحواجز بين القيادات والموظفين في المؤسسة، والاهتمام أكثر بالجوانب الاجتماعية للموظفين من أجل كسب ثقتهم.
٥. التطوير المستمر لنظم المعلومات الإدارية بالمنظمة بما يساعد على الحفاظ على جودة القرار الإداري
٦. استخدام المداخل الإدارية الحديثة التي تعمل على تقليل الفاقد وخفض الإهدار مثل مدخل الكايزن
٧. العمل على استقطاب كوادر وظيفية ذات خبرة و متميزة و متنوعة من أجل رفع الاداء الوظيفي.
٨. الاهتمام بتدريب الموظفين و استخدام برامج تدريب حديثة و متخصصة والاستعانة بخبراء تدريب من خارج المنظمة.
٩. بناء شبكة اتصال داخلية فعالة بين القيادة والعاملين تساعد على تبادل المعارف والخبرات و مشاركتها فيما بينهم مما يسهم في تعزيز الاداء الوظيفي و انجاز المهام المطلوبة و تسهيل عملية مشاركة المعارف.
١٠. التطبيق العادل لأنظمة التحفيز المادية و المعنوية و ربطها كمياً بمعدلات الاداء الوظيفي
١١. الاهتمام بالابتكار و شراء و ابتكار منتجات جديدة او اساليب عمل جديدة مع تسجيل براءات الاختراع
١٢. تسجيل العلامات التجارية لمنتجات الشركة و حمايتها من التقليد أو التزوير
١٣. التقييم المستمر لإجراءات الاداء الوظيفي و العمل على سهولتها و مرونتها مع الحفاظ على اعتماديتها وثباتها .

استمارة استقصاء

إخي الفاضل / اختي الفاضلة

موظفي شركة..... ، المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدني ويشرفني مشاركتكم القيمة في تعبئة عبارات الاستبيان الموضوع بين أيديكم بعنوان " أثر رأس المال الهيكلي على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر "، حيث أن حضراتكم من ضمن الفئة المستهدفة. نرجو من حضراتكم إبداء الرأي بما يعبر عن وجهة نظركم بكل موضوعية وشفافية علماً بأنه يتم جمع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وسوف تعامل من قبلنا بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

د/ أشرف عبد الرحمن

بريد الكتروني:

هاتف :

أولاً: البيانات الشخصية

أ. الجنس

○ ذكر ○ أنثى

ب. العمر

○ أقل من ٣٠ سنة

○ من ٣٠ سنة إلى ٣٩ سنة

○ من ٤٠ إلى ٤٩ سنة

○ من ٥٠ سنة فأكثر

ت. المؤهل العلمي:

○ بدون

○ دبلوم متوسط

○ بكالوريوس

○ ليسانس

○ ماجستير

○ دكتوراه

ث. سنوات الخبرة

○ أقل من ٥ سنوات

○ من ٦ إلى ٩ سنوات

○ من ١٠ إلى ١٤ سن

○ من ١٥ سنة فأكثر

ج. المستوى الوظيفي

○ مدير إدارة

○ مدير قطاع

○ مدير عام

أثر رأس المال الميكلي على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر
د/ اشرفه محمد الرحمن محمد عبد الرحمن

ثانياً: محاور الاستبيان

الرجاء التفضل بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي ترونه يتوافق مع وجهة نظرك

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	وافق	أوافق تماماً	
					بعد رأس المال الهيكلي
					١ تعمل الشركة باستمرار على تحديث وتطوير طرق عمل معيارية مكتوبة ومعتمدة
					٢ توجد مستويات إدارية واضحة ومحددة في الهيكل التنظيمي
					٣ يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة
					٤ الشركة تهتم بأنشطة الأبحاث والتطوير والحصول على براءات الاختراع
					٥ تضمن سياسات واجراءات العمل في الشركة خلق المعرفة بشكل مستمر
					٦ تعمل الشركة بشكل مستمر على حماية علاماتها التجارية
					٧ تسعى الشركة دائماً لرفع جودة العمليات الداخلية
					٨ تمتلك الشركة أنظمة معلومات إدارية دقيقة وفعالة ويتم تحديثها باستمرار
					٩ تتبع الشركة المواصفات والمعايير القياسية المحلية والدولية الخاصة بمنتجاتها
					١٠ ثقافة المنظمة تعكس فلسفة الإدارة بوضوح ومتوافقة ومنسجمة مع اهداف المنظمة
					بعد جودة الأداء الوظيفي
					١ الشركة توفر تدريب متميز للموظفين
					٢ تسعى الشركة لاستقطاب الكوادر البشرية ذات التخصصات المتعددة
					٣ معدلات الانتاجية للموظفين مرتفعة ومطابقة للأهداف الموضوعة
					٤ الموظفون يلتزمون بقواعد خفض الاهدار وتقليل الفاقد الخاصين بالشركة
					٥ عملاء الشركة راضون عن مستويات أداء الموظفين الخاصة بخدمة وإدارة علاقات العملاء

أثر وأسّ المال الميكلي على تحسين الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على قطاع التعبئة والتغليف بمصر
د/ اشرفه محمد الرحمن محمد محمد الرحمن

بعد حجم الأداء الوظيفي				
١	معدلات أداء الموظفين الخاصة بحجم العمل متميزة			
٢	معدلات أداء الموظفين الخاصة بإنجاز العمل متميزة			
٣	توزيع الشركة للأعمال والمهام على الموظفين عادل ومناسب			
بعد إجراءات الأداء الوظيفي				
١	إجراءات الأداء الوظيفي واضحة لجميع الموظفين			
٢	خريطة توزيع الاجازات نم إعدادها بدقة للحفاظ على عدم تأثر العمل بأجازات الموظفين			
٣	إجراءات تقييم الاداء الوظيفي تتصف بالعدل والقبول من الموظفين			
٤	تطوير الشركة للعمليات الإدارية أدى لتقليل أخطاء إجراءات الأداء الوظيفي			
٥	تقوم الشركة بالقياس المقارن لإجراءات الأداء الوظيفي مع إجراءات الاداء الوظيفي بالشركات المنافسة في القطاع			
٦	يتم مراجعة إجراءات الاداء الوظيفي باستمرار			
٧	إجراءات الأداء الوظيفي تتميز بالثبات والاعتمادية			

هل لديك ملاحظات أخرى ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا لتعاونكم

المراجع

- ١ تامر محمد أحمد خليل (٢٠١٨)، إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم التطوير التنظيمي "دراسة ميدانية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
٢ تامر محمد أحمد خليل المصدر السابق .
- 3 Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. **International journal of management reviews**, 3(1), 41-60
- ٤ درة ، عبد الباري ابراهيم ،(٢٠٠٩) **تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات العربية للتنمية الادارية** ، القاهرة ، مصر .
- ٥ الشيخ، صالح سامي صالح (٢٠١٣): أثر رأس المال الفكري على أداء شركات التأمين في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٦ الإترى، هويدا محمود (٢٠١٧): دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة تدريسيها لتحقيق اقتصاد المعرفة: تصور مقترح، **مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة عين شمس، المجلد الحادي والأربعون، العدد الثالث.**
- ٧ مرسى، شيرين عيد (٢٠١٣): تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية)، **مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد الرابع والعشرون، العدد الخامس والتسعون.**
- 8Mazlan, I. (2005). The Influence of intellectual Capital on the Performance of Telecom Malaysia, **Doctoral Dissertation**, Engineering Business Management, Business & Advanced Technology Centre, University Technology, Malaysia.
- ٩ سهيلة محمد عباس(٢٠٠٧) علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة: دراسة تحليلية ونموذج مقترح، **مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، ٩٧: ١٣٠**
- 10 Rohana Ngah & Abdul Razak Ibrahim, (2011). **The Influence of intellectual capital on knowledge sharing: small and medium enterprises' perspective.** Communications of the IBIMA
- ١١ حباينة محمد،(٢٠١٣) دور رأس المال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر. الجزائر ص ١٦٣
- ١٢ احمد بن عطا الله الجهني (٢٠٠٨) التدريب الإداري الموجه بالأداء، رسالة ماجستير جامعة أم القرى مكة المكرمة
- (١) ماجد ابراهيم شاهين (٢٠١٠) **مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم العاملين في الجامعات الفلسطينية.** كلية التجارة الجامعة الإسلامية غزة

- (٢) ماجد ابراهيم شاهين (٢٠١٠) المرجع السابق
(١) ماجد ابراهيم شاهين (٢٠١٠) المرجع السابق
(١) ماجد ابراهيم شاهين (٢٠١٠) المرجع السابق
(١) عطية، لطيف رضا. (٢٠٠٨) رأس المال الفكري و إدارة المعرفة، العلاقة والأثر: دراسة استطلاعية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٠ (٠٣) ١٤٦-١٦٧
(٢) حريم، حسين محمود والخشالي، شاكر جار الله. (٢٠٠٢) أثر أبعاد الهيكل التنظيمي في بناء المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية في مستشفيات الأردنية الخاصة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، جامعة الزرقاء ٨(٠١) ١٤١-١٧١
13 Beltramino, N. S., García-Perez-de-Lema, D., & Valdez-Juárez, L. E. (2020). The structural capital, the innovation and the performance of the industrial SMES. **Journal of Intellectual Capital**.
14 Kim, J., Yang, K., Zeng, X., & Cheng, H. P. (2020). The influence of perceived benefit on structural, cognitive and relational social capital in fashion blogs; the study of female users. **Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal**.
15 Martinez-Martinez, A., Cegarra-Navarro, J. G., Garcia-Perez, A., & Vicentini, F. (2020). Extending structural capital through pro-environmental behaviour intention capital: an outlook on Spanish hotel industry. **Journal of Intellectual Capital**
١٦ محمد، رزقي. (٢٠١٩) "أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية: دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية برج بوعريبيج خلال الفترة ٢٠١٠ - ٢٠١٥". **مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية: جامعة محمد بوضياف المسيلة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير** مج ٤، ٢٤: ١ - ١٣.
١٧ زاوي خالصة ٢٠١٨ تأثير الإدارة الإلكترونية على بناء رأس المال الهيكلي للبنوك في الجزائر: دراسة حالة البنوك العاملة بولاية سطيف **مجلة ميلاف للبحوث والدراسات** مج ٤، ١٤ ص ١٤١ - ١٦٢
١٨ زيان، أمّنة، (٢٠١٨) "دور تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة في تكوين رأس المال الهيكلي: دراسة حالة بجامعة طاهري محمد بشار باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية." **مجلة البشائر الاقتصادية: جامعة طاهري محمد، بشار - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير** مج ٤، ٢٤: ٩٩ - ١١٦
١٩ حسن، ماجد غازي حسن ٢٠١٨ القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال الهيكلي واثرهما في

- القيمة الدفترية للسهم دراسة تطبيقية في عينة من الشركات الصناعية العراقية مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية ، Volume 8, Issue 3, Pages 204-223
٢٠ محمد، عبدالرحمن الحراري. (٢٠١٧): "متطلبات التدريب الإلكتروني ودورها في تنمية رأس المال الهيكلي: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع النفط الليبي." *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية مج ٨، ملحق ١٤٦ - ١٧١.
- ٢١ الشمري، ناصر ساجد الناصر. (٢٠١٧): "أثر رأس المال الهيكلي في أداء الأعمال لقطاع الاتصالات: دراسة تطبيقية في دولة الكويت." *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي مج ١٣، ٣٤ - ٣٥١ - ٣٧٣
- ٢٢ الشمري، منى نايف صقر. (٢٠٢٢). التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية. مجلة الدراسات والبحوث التربوية: مركز العطاء للإستشارات التربوية، مج ٢، ٤٤، ١٨٦ - ٢٠٩
- ٢٣ محمود، هدى مأمون، و عبدالحليم، محمد فرح. (٢٠٢٠). الدور الوسيط لتنمية الموارد البشرية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين: دراسة حالة مصنع أبو حريرة للمواد الغذائية خلال الفترة من ٢٠١٠-٢٠٢٠ م (رسالة دكتوراه). جامعة النيلين، الخرطوم.
- ٢٤ تمام، تمام عبدالعليم. (٢٠١٧). الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسولوجيا العمل. *المجلة العلمية لكلية الآداب*: جامعة أسيوط - كلية الآداب، عدد خاص، ٢١ - ٤٠.
- ٢٥ درويش، عيد محمد (٢٠١٨). *العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي*: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بهيئة قناة السويس، مج ٩، ع ٣.
- ٢٦ قجة، رضا. (٢٠١٧). أداء العامل بين المدلولات المفاهيمية والأطر النظرية. *مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية*: مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ٩٤، ٢١٠ - ٢٢٦.
- ٢٧ البدر، محمد. (٢٠٢١). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية*: جامعة النجاح الوطنية، مج ٣٥، ع ٢٤، ٢٤٣ - ٢٦٨

28 Bethman, J. L. (2015). **The principal evaluation process: Principals' learning as a result of the evaluation process.** Washington State University.

- ٢٩ شيخ ديب، صلاح محمد، ماخوس، ديمة حسن، و نيربي، محمد عادل. (٢٠٢١). دراسة العلاقة بين نظام إدارة الأداء وأداء العاملين: دراسة ميدانية في جامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية*: جامعة تشرين، مج ٤٣، ع ٤٦١ - ٤٩٢