

العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بهيئة قناة السويس)
عيد محمد يوسف درويش

الملخص:

يهدف هذا البحث بشكل رئيسي لقياس العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي بهيئة قناة السويس، حيث تم فحص ودراسة مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري (المحافظة، وصناعة، واستقطاب، تنشيط رأس المال الفكري) وتأثيرها على كفاءة وفعالية رأس المال البشري والأداء الوظيفي، كما تم فحص ودراسة علاقة رأس المال البشري، بالأداء الوظيفي.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة على كفاءة رأس المال البشري والأداء الوظيفي، يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الأداء الوظيفي، وذلك من وجهة نظر (الإدارة العليا، والعاملين) بهيئة قناة السويس.

Abstract:

The main objective of this study is to measure the relationship between human capital and job performance at the Suez Canal Authority, The study examined the components of building and developing intellectual capital (preserving, manufacturing, attracting and activating intellectual capital) and its impact on the efficiency and effectiveness of human capital and job performance, The study also examined the relation between human capital and job performance.

The study concluded with a number of results: There is a statistically significant effect of the components of building and development of intellectual capital combined on the efficiency of human capital and job performance. There is a significant effect of human capital on job performance.

الفصل الأول الدراسات السابقة والإطار العام للبحث

تمهيد:

يعد الاهتمام برأس المال البشري أحد أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وذلك بسبب الحاجة الملحة إلى تنظيم كل من الابتكار والإبداع والعمل المعرفي تنظيماً منهجياً، حيث يركز رأس المال البشري على الطاقات الابتكارية والإبداعية الموجودة عند العاملين في المنظمة وكيفية اكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها باعتبار أن المنظمات المعاصرة تنظر إلى مواردها البشرية على أنها أغلى الموارد وأكثر الأصول قيمة.

ويتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بموضوع الأداء الوظيفي وبمدى فاعلية وكفاءة المؤسسات في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، سواء كانت هذه المؤسسات إنتاجية أو خدمية.

علاقة رأس المال البشري بالأداء الوظيفي هي علاقة تفاعل متبادلة قوامها التأثير والتأثر، ومحور حركتها إدارة الموارد البشرية فكما أن رأس المال البشري يتحكم عبر قدراته المعرفية بالأداء الوظيفي، فإن الأداء الوظيفي يساهم في توليد رأس مال بشري عن طريق استقطاب وصناعة وتنشيط والمحافظة على رأس المال البشري.¹

أولاً- عرض الدراسات السابقة:

قام الباحث بالاطلاع ومراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت رأس المال البشري والأداء الوظيفي كالتالي:

أ- الدراسات العربية:

١. هدفت دراسة (سميع، ٢٠١٠)ⁱⁱ إلى التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية وأثرها على أداء الفرد، وخلصت إلى أن الثقافة التنظيمية السلبية والضعيفة تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، أثر معنوي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي (الرغبة في الأداء، والبقاء في الوظيفة).

٢. هدفت دراسة (الجباسي، ٢٠١١)ⁱⁱⁱ إلى التعرف على أهم الحوافز المادية وتأثير الحوافز المادية على أداء العاملين، وخلصت لوجود أثر للحوافز المادية والمعنوية وفعاليتها في تحسين أداء العاملين والمتمثل في: جودة العمل، وتحمل المسؤولية، وتنمية العلاقات الإنسانية، والتجديد والابتكار، فريق العمل، والشعور بالانتماء.

٣. هدفت دراسة (بن عبو، وبوقسري، ٢٠١١)^{iv} إلى توضيح كيفية تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال المؤسسات، وخلصت لوجود علاقة بين رأس المال البشري ورأس مال العلاقات وأداء أعمال المؤسسات بينما لا يوجد تأثير لرأس المال الهيكلي على أداء أعمال المؤسسات، ضرورة الاهتمام برأس مالها البشري وزيادة الاستثمار فيه باعتباره القاعدة الأساسية لتحسين أداء أعمال المؤسسات.

٤. هدفت دراسة (خليل، ٢٠١٤)^v للتعرف على واقع رأس المال الفكري وعملية التطوير التنظيمي، وخلصت لوجود علاقة ارتباط بينهم، الاستثمار في رأس المال البشري من دعائم التطوير التنظيمي.
٥. هدفت دراسة (حواجرة ، والمحاسنة، ٢٠١٥)^{vi} لاختبار أثر رأس المال البشري على أداء الأعمال، يوجد تأثير لرأس المال البشري والاجتماعي على أداء الأعمال الإبداعية والتشغيلية والاجتماعية.
- ب- الدراسات الأجنبية:
 ١. هدفت دراسة (Delgado, 2010)^{vii} إلى اختبار كيفية تأثير رأس المال البشري على الابتكارات الجذرية والإضافية بطرق مختلفة، وخلصت وجود تأثير مباشر وإيجابي لرأس المال البشري على الابتكارات الجذرية (تقديم منتجات جديدة) أكثر من الابتكارات الإضافية (تحسينات خط الإنتاج)، أهمية أكبر لرأس المال البشري عن العلاقتي.
 ٢. هدفت دراسة (Ahmadi, A. et al., 2011)^{viii} إلى اختبار العلاقة بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي، وخلصت إلى أن رأس المال البشري يؤثر على رأس مال العلاقات والأداء التنظيمي من خلال رأس المال الهيكلية.
 ٣. هدفت دراسة (Chen & Chang, 2013)^{ix} إلى دراسة تأثير رأس المال البشري في تدعيم عملية الإبداع والتحفيز وزيادة براءات الاختراع وكفاءة ونجاح المنظمة، وخلصت إلى أن الموارد البشرية المتميزة لها تأثير إيجابي على أداء المنظمة، تساهم الموارد البشرية المتميزة والإبداع في زيادة الربحية وبراءات الاختراع بالمنظمة.
 ٤. هدفت دراسة (Silvia, 2014)^x إلى دراسة العلاقة بين الأداء التنظيمي للشركات ورأس مالها الفكري، توصلت إلى أن القدرات البشرية والمعارف التي يمتلكها رأس المال البشري تعتبر عاملاً حاسماً لتطوير الأعمال ، استحداث إجراءات جديدة تمكن الشركة من التكيف مع التغيرات والتعلم.
 ٥. هدفت دراسة (Feimianti, & Anantadjaya, s., 2014)^{xi} إلى تحديد أهمية رأس المال البشري باعتباره المورد الأساسي لخلق القيمة للمنظمة، وخلصت لتنمية على رأس المال الفكري والمحافظة عليه يجب على الشركة: (الاهتمام برفاهية الموظفين لإنجاز الأعمال، كسب ولاءهم)، يعتبر رضا الموظفين عن المكافآت والمزايا من الأدوات الفعالة لتشجيعهم على أداء أفضل وتحقيق أهداف الشركة ، توفير المهارات الإضافية للموظفين من خلال الندوات، والدورات التدريبية، والتعليم، من شأنه أن يدعم الأداء ليكون فعالاً وينمي الولاء والانتماء.
 ٦. هدفت دراسة (Massighan, et al., 2015)^{xiii} إلى اختبار العلاقة بين رأس المال البشري وتعظيم القيمة ومكافأة الموظفين، هناك علاقة ارتباط موجبة بين

- قدرة الموظفين وكل من أنشطة العمل والأجور، هناك ارتباط بين قيمة رأس المال البشري والأجور والمكافآت المناسبة للعاملين حيث تعمل تلك الأجور والمكافآت على زيادة التحفيز والدافعية لديهم وتزيد من الالتزام والإنتاجية مما يؤدي إلى زيادة الابتكار والإبداع ويقلل من معدل دوران العاملين.
٧. **هدفت دراسة (Fawaeer, A.& Moayyad, A., 2015)** ^{xiii} إلى ، ودراسة تأثير الاستثمار في عناصر رأس المال الفكري على الابتكار التنظيمي، وخلصت لوجود علق بين الاستثمار في رأس المال الفكري والابداع التنظيمي، الاستثمار في عناصر رأس المال الفكري (الاستقطاب، التوليد، التنمية، الاحتفاظ، رضا العملاء) يحقق عائد.
٨. **هدفت دراسة (Prajogo, and Oke, 2016)** ^{xiv} إلى دراسة تأثير رأس المال البشري على ميزة خدمة الابتكار وأداء الأعمال، وخلصت إلى أن رأس المال البشري يرتبط ارتباطا إيجابيا بإيجاد وخلق القيمة مما يؤدي بدوره إلى توليد الدخل للشركات.
٩. **هدفت دراسة (Hador, 2016)** ^{xv} إلى معرفة أثر رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات الاجتماعية على الأداء الوظيفي، وخلصت إلى إنشاء والحفاظ على رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة يزيد من قوة الموظف ورفع مستوى الأداء الوظيفي.
١٠. **هدفت دراسة (Scafarto et al., 2016)** ^{xvi} إلى دراسة العلاقة رأس المال البشري وأداء الأعمال، توصلت إلى أن رأس مال الابتكار في يرتبط سلبا مع الأداء، رأس المال البشري لا يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الأداء، ولكن يتوسط العلاقة بين رأس مال الابتكار والأداء ويؤثر عليهم ايجابيا، الشركات التي تستثمر في رأس المال البشري تكون في وضع أفضل للحصول على عائد من الاستثمار في البحوث والتطوير.
- ثانياً- التعليق على الدراسات السابقة:**
بعد استعراض أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وبمراجعة وتحليل نتائج تلك الدراسات تمكن الباحث من استخلاص النتائج التالية:
١. أن هناك شبه اتفاق على التقسيم الثلاثي لأبعاد ومكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي ، العملاء أو العلاقات) ويختلف (Fawaeer, A.& Moayyad, A., 2013) في أن عناصر ومكونات رأس المال الفكري تتمثل في: (استقطاب ، توليد ، تنمية ، الاحتفاظ برأس المال الفكري، رضا العملاء).
٢. تتفق العديد من الدراسات على أن رأس المال البشري يعد من أهم مكونات رأس المال الفكري ومصدره الرئيسي، خاصة العناصر البشرية المتميزة .

٣. تركز بعض الدراسات على أهمية التفاعل بين مكونات رأس المال الفكري، وتؤكد على أهمية العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي .
٤. اهتمت بعض الدراسات بتحديد مقومات وبناء وتنمية رأس المال الفكري على النحو التالي: (استقطاب، وصناعة، وتنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري).
٥. اهتمت بعض الدراسات بتحديد مقومات ومتطلبات تحقيق الأداء الوظيفي المتميز على النحو التالي: الحوافز المادية والمعنوية وتهيئة البيئة الملائمة.
٦. اتفقت الدراسات السابقة على أن لرأس المال البشري تأثير على الأداء الوظيفي ، ولكن اختلفت دراسة Scafarto et.al.,2016، بتأكيدا أن رأس المال البشري يتوسط العلاقة بين رأس مال الابتكار والأداء، واختلف معه and Oke, 2016 Prajogo حيث اعتبر رأس مال العملاء هو المتغير الوسيط بين رأس المال البشري وابتكار المنتجات الجديدة.

ثالثاً- مشكلة البحث:

في ضوء الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية التي قام بها الباحث من واقع عمله بالهيئة، والظواهر والمؤشرات التي تم التوصل إليها، تبين الآتي:

أ- المؤشرات الايجابية.

١. يوجد بالهيئة مراكز تدريب متخصصة تقوم على تنمية مهارات العاملين .
٢. تهتم الهيئة بالتدريب الإداري (رأس مال بشري) ويوجد قسم خاص بالتدريب بالهيئة .
٣. تهتم الهيئة بالنواحي العلمية وتشجع العاملين للحصول علي الماجستير والدكتوراه.
٤. تقدم الهيئة مزايا عينية ومادية للعاملين بها وتهتم بالرعاية العلاجية الوسائل الترفيحية.

ب- المؤشرات السلبية:

١. هجرة العقول البشرية عالية التميز من العمل بالهيئة للعمل بالخارج.
٢. انخفاض مستوى جودة الخدمة والتي تتمثل في: (صيانة وبناء الوحدات البحرية، التأخير في مواعيد التسليم، غرامات التأخير ، اسناد الأعمال لمقاولي الباطن).
٣. يقتصر دخل الهيئة من تحصيل رسوم العبور وهذا يمثل قصور في الاداء المالي للهيئة.
٤. لا تستفيد الهيئة من الموقع الاستراتيجي للقناة بتقديم خدمات لوجستية للسفن أثناء العبور .
٥. عدم مناسبة ميزانية البحوث والتطوير والتدريب طبقا لنتائج الدراسة الاستطلاعية.
٦. ضعف نظم تقييم الأداء، حيث تعتمد الهيئة على نماذج تقليدية في تقييم أداء العاملين .

ومن استعراض الظواهر السابقة والتي تعكس العديد من أوجه القصور والضعف التي تعترى رأس المال البشري ومحدداته ومتطلبات تطبيقه والتي من

محمد محمد يوسف درويش

المحتمل أن يكون لها تأثير على الأداء الوظيفي، يمكن بلورة مشكلة البحث فيما يلي:
إلى أي مدى يمكن أن يؤثر رأس المال البشري في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز
بهيئة قناة السويس؟

رابعاً- أهمية البحث:

أ. الأهمية العلمية: تتمثل في النقاط الآتية.

١. تستمد أهمية الموضوع من حيث كونه من الموضوعات الإدارية الحديثة .
٢. تدعيم الاسس العلمية التي تؤدي لتحقيق الأهداف التنظيمية عن طريق رأس المال البشري.
٣. تقديم نموذج علمي يتناسب مع طبيعة ومكونات رأس المال البشري والأداء الوظيفي .
٤. كون البحث محاولة أكاديمية لإلقاء الضوء على رأس المال البشري والأداء الوظيفي.
٥. مساهمة رأس المال البشري في بناء وتشبيد العقول البشرية عالية التميز .

ب. الأهمية التطبيقية: تتمثل في النقاط الآتية.

١. أهمية الجانب الميداني الذي يبين أنماط تعزيز رأس المال البشري بهيئة قناة السويس، وكذلك الطرق التي تتبعها في تطوير رأس مالها البشري والحفاظ عليه.
٢. الاستفادة من نتائج البحث في الهيئة، حيث أن رأس المال البشري هو عماد الشركات.
٣. أغلب المتغيرات التنظيمية في الدراسة الميدانية هي متغيرات تخضع لسيطرة المنظمات، مما يعني زيادة قدرتها على المحافظة على الأداء الوظيفي من خلال رأس المال البشري.
٤. تتمثل الأهمية القومية للبحث فيما تحققه هيئة قناة السويس ك مجال للتطبيق من إيرادات ودخل قومي والتي تصل إلى ١٠% من إجمالي الإيرادات العامة للدولة ، كما تعتبر الهيئة أحد المصادر الهامة للدخل القومي من العملات الصعبة .

خامساً- أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث لقياس العلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي بهيئة قناة السويس، وفي سبيل تحقيق ذلك يهدف البحث لتحقيق مجموعة من الاهداف الفرعية كالاتي:
١. التعرف على مقومات ومتطلبات بناء وتنمية رأس المال الفكري ومدى توافرها بالهيئة.
 ٢. تحديد تأثير مقومات ومتطلبات بناء وتنمية رأس المال الفكري على كفاءة وفعالية رأس المال البشري والأداء الوظيفي بهيئة قناة السويس.
 ٣. التعرف على رأس المال البشري بهيئة قناة السويس وعلاقته بالأداء الوظيفي.

محمد محمد يوسف درويش

٤. بناء نموذج يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة وكيفية تأثيرها على بعضها البعض.

٥. التوصل إلى مجموعة من التوصيات والنتائج تفيد المهتمين في مجال الموارد البشرية.

سادساً- فروض البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث ومن واقع الأهداف الأساسية للبحث، ونتائج الدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع البحث، تم صياغة الفروض التالية لاختبار مدي صحتها.

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة على كفاءة رأس المال البشري من وجهة نظر (الإدارة العليا، والعاملين).

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الأداء الوظيفي من وجهة نظر (الإدارة العليا، والعاملين) بهيئة قناة السويس.

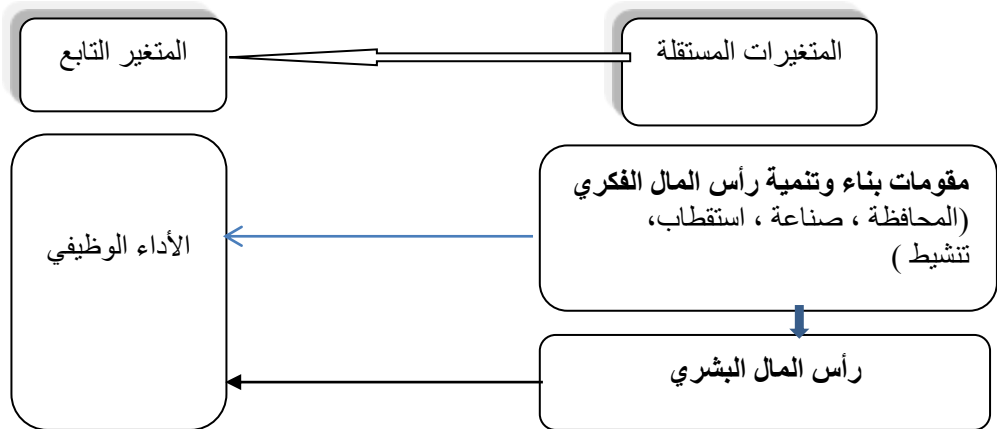
الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة على الأداء الوظيفي من وجهة نظر (الإدارة العليا، والعاملين).

سابعاً- متغيرات البحث:

في ضوء فروض البحث تحدد العلاقة بين المتغيرات المستقلة، والمتغير التابع كالتالي:

شكل رقم (١-١)

نموذج العلاقة بين متغيرات البحث



المصدر: الشكل من إعداد الباحث

الفصل الثاني

الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري والأداء الوظيفي.

تمهيد:

يهدف هذا المبحث إلى وضع الإطار النظري الخاص برأس المال البشري والأداء الوظيفي من خلال عرض التعريفات والمفاهيم المرتبطة بهما، علي النحو التالي.

أولاً- مفهوم رأس المال البشري **Human Capital**

يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التميز والتي تمثل الجوانب غير الملموسة للمنظمة، وهي الأكثر تأثيراً وفعالية نحو التميز من الأصول الأخرى الملموسة^{xvii}.

ثانياً- أهمية رأس المال البشري:

تبرز أهمية رأس المال البشري بصفته أهم المحددات الاستراتيجية للأداء التنظيمي وقدرته على التأثير إيجاباً أو سلباً على المنظمة وأرباحها وبقائها وتنمية فعاليتها كالاتي:

1. يمثل ميزة تنافسية للمنظمة، الاهتمام قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي^{xviii}.
2. تعظم أهمية العقول والخبرات البشرية عالية التميز في منظمات الأعمال^{xix}.
3. تبرز أهميته عند التعامل مع القضايا التي تتسم بعدم التأكد لإبراز التقديرات المتميزة^{xx}.
4. يعتبر رأس المال البشري القوة الخفية التي تضمن بقاء واستمرارية المنظمة^{xxi}.
5. مصدر تأسيس المنظمات المتعلمة التي تتكيف مع ظروف التغيير وتتعلم من خبرتها^{xxii}.
6. يتسم بالانفتاح على الخبرة^{xxiii}: تحسين أداء ومعارف ومهارات العاملين^{xxiv}.

ثالثاً- خصائص رأس المال البشري:

يعد رأس المال البشري من أهم مجالات وعناصر التنافس الاستراتيجي بين المنظمات، فضلاً عن تمثيله لمورد معرفي استراتيجي غير ملموس وغير مرئي^{xxv}.

أ. الخصائص المرتبطة بالمنظمة وهي: (الهيكل التنظيمية المرنة و المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية، يستخدم النظم الغير رسمية، ويركز علي اللامركزية الإدارية).

ب. الخصائص المرتبطة بمن يمتلك رأس المال الفكري وهي: (مهارات وخبرات عالية، وليس بالضرورة الحصول على شهادات أكاديمية، يتسم بالذكاء والاستقلالية في الفكر والعمل، يحسم القرارات بدون تردد، بالاستقلالية في الفكر، يتمتع بثقة عالية بالنفس).

ج. الخصائص الشخصية والسلوكية: (يميل إلى تحمل المخاطرة والتعامل مع الموضوعات التي تتسم بعدم التأكد ، ويتميز بالمتابعة في العمل، يبادر بتقديم الأفكار والمقترحات).

رابعاً- مفهوم الأداء الوظيفي:

محصلة لقدرة المنظمة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة^{xxvi}، أنه النتائج الفعلية على النحو الذي تقاس به النواتج المقصودة لتلك المنظمة^{xxvii}.

خامساً- أهمية الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي مؤشر يعكس نجاح المنظمات أو فشلها، ويتم بموجبه اختبار الاستراتيجيات والعمليات ، ويساهم التعرف على الأداء الوظيفي في الكشف عن الآتي^{xxviii}.

١. تحديد موقع المنظمة وإمكاناتها مقارنة بالمنظمات الأخرى المنافسة .
٢. التعرف على قابلية المنظمة في إيجاد النتائج المقبولة لأصحاب المصالح.
٣. التعرف على مدى ملائمة الخطط الموضوعة للمحددات البيئية.
٤. التأكد من خبرة المعنيين بتنفيذ الخطط ومستوى التنسيق بين الأعمال والسياسات.
٥. إسهام عملية تقييم الأداء في تمكين المنظمة من الوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية و الإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة.
٦. إسهام مؤشرات الأداء في تشكيل نوع من الحوافز للموارد البشرية داخل المنظمة.

سادساً: خصائص الأداء الوظيفي تتمثل فيما يلي^{xxix}:

١. المحافظة على ثبات العمل واستمراره من خلال الخبرات التراكمية والتجارب السابقة .
٢. الاعتماد على جماعية الأداء والمشاركة في اتخاذ القرار من قبل المختصين والخبراء .
٣. المحافظة على الاستقرار الإداري والمالي للمؤسسة، باتباع السياسات والنظم المعتمدة.
٤. اختيار أفضل الأساليب والنظريات الإدارية التي تحقق توفراً للمؤسسة .
٥. التركيز على العنصر البشري وتنميته وتأهيله باستمرار واستقطاب أفضل الكفاءات .

سابعاً- علاقة رأس المال البشري بالأداء الوظيفي :

رأس المال البشري هو مجموعة العاملين الذين يملكون قدرات عقلية يشكلون بها الشركات ويساهمون في نجاحها من خلال استخدام مهاراتهم ودوافعهم، فالقدرات الفكرية العالية للعنصر البشري أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي.

محمد محمد يوسف درويش

رأس المال البشري هو القدرة الجماعية للشركة لإنتاج أفضل حل قائم على معرفه أفرادها وقد أثبت أن رأس المال البشري يؤثر في كل من رأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي وفي الأداء الكلي للشركة كالآتي:

أ. يعد رأس المال البشري المصدر الأساسي لزيادة القيمة في الشركات من خلال: خلق ميزه تنافسية، التعلم والتأقلم مع التغيرات التكنولوجية، ومعرفة أسرار العمل.

ب. الأفراد العاملين هم من يقومون بخلق الثروة بناءً على المعارف والمهارات التي يكتسبونها تجعل منهم إما موهوبين أو متميزين قادرين على تحقيق نتائج جيدة.

ج. رأس المال البشري محصلة كفاءة الموظفين والمعرفة والمهارات والابتكار، والموقف والالتزام والحكمة والخبرة التي تمثل الأسهم المعرفية للفرد والمنظمة للوصول إلى أهداف معينة.^{xxx}

د. يوجد أثر بين أبعاد رأس المال البشري (التدريب، إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي) في تحقيق التميز الوظيفي، ويوجد تأثير لرأس المال البشري على التميز التنظيمي.^{xxxii}

ثامناً: الإطار المقترح لعلاقة رأس المال البشري والأداء الوظيفي:

يهدف الباحث من خلال هذا الفصل الى بناء نموذج يوضح العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي بالتطبيق على هيئة قناة السويس من حيث:

أ. مقومات تطبيق النموذج (مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري).

ب. تشغيل النموذج (مكونات وأبعاد رأس المال الفكري).

ج. مخرجات النموذج (الأداء المجتمعي "المسئولية الاجتماعية"، الأداء الوظيفي).

أ. مقومات تطبيق النموذج (مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري):

١- عملية صناعة رأس المال الفكري: استخدام طرق للربط بين أدوات العمل الجيد والتصاميم التنظيمية الملائمة والأنظمة المبتكرة عن طريق: تمكين الأفراد من العمل مع رأس المال البشري، وبناء الأنسجة الفكرية، تعزيز قابلية الأفراد في حل المشكلات.^{xxxii}

٢- عملية استقطاب رأس المال الفكري: تقوم عملية استقطاب رأس المال الفكري على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة من سوق العمل أو شجرة الكفاءات أو منظمات المعرفة والتعلم وجذبها للعمل في المنظمة.^{xxxiii}

٣- تنشيط (تطوير) رأس المال الفكري: توجد عدد من الطرق لتنشيط رأس المال الفكري منها: أسلوب العصف الذهني، حلقات الجودة (حلقات السيطرة النوعية)، أسلوب الإدارة على المكشوف، أسلوب الجماعات الحماسية.^{xxxiv}

٤- المحافظة على رأس المال الفكري: عن طريق تنشيط الحافز المادي التصدي للتقدم التنظيمي مواجهة الاحباط التنظيمي تقليل فرص الاغتراب التنظيمي.^{xxxv}

ب. تشغيل النموذج (رأس المال البشري لهيئة قناة السويس):

محمد محمد يوسف درويش

تمتلك هيئة قناة السويس رأس المال البشري والذي يتمثل في " الأشخاص والأفراد ذوي المهارات الخاصة والمواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير الابتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية في الهيئة.

ومن أمثلة هذه العناصر بهيئة قناة السويس ما يلي: مجلس إدارة هيئة قناة السويس، الحاصلون على درجات علمية (ماجستير، دكتوراه) بهيئة قناة السويس، المتدربين بمركز التدريب المختلفة بالهيئة، المتدربين بمركز التدريب البحري والمحاكاة وتكنولوجيا الواقع الافتراضي، المتدربين بمركز التدريب المهني للهيئة، المتدربين بالمدرسة البحرية للهيئة:

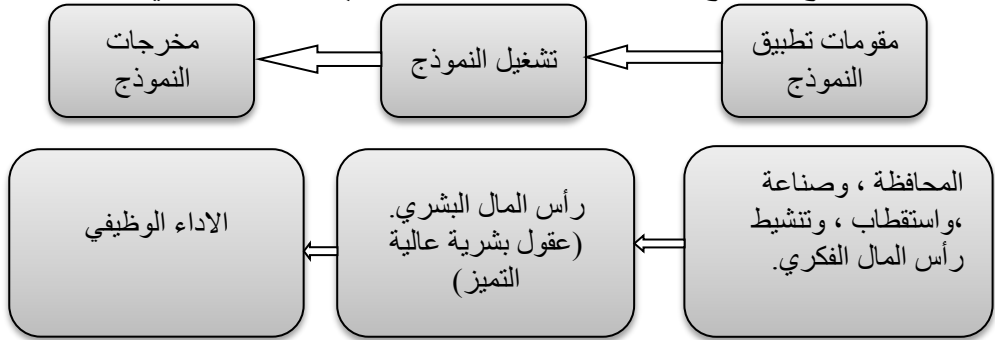
ج. مخرجات النموذج: (الأداء الوظيفي):

ويعتقد الباحث أن الأداء الوظيفي بهيئة قناة السويس يعني توظيف خبرات وافكار العقول البشرية عالية التميز في عدة مجالات هي:

١. تعليم وتدريب الآخرين (نقل الخبرات والافكار والابداعات عبر مراكز التدريب).
٢. تقديم الخبرات والاستشارات الإدارية والمالية والتنظيمية والبيئية وغيرها.
٣. التنبؤ بالمستقبل وإدارة الأزمات التي قد تتعرض لها الهيئة.
٤. تصميم استراتيجيات المنظمة، وحل المشكلات والمشاركة في صنع القرارات.

شكل رقم (٢-١)

النموذج المقترح للعلاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي.



المصدر: الشكل من اعداد الباحث في ضوء العلاقة بين متغيرات البحث.

الفصل الثالث الدراسة الميدانية واختبار الفروض

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تحديد الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها لإجراء الدراسة الميدانية ، بالإضافة إلى تحليل بيانات قوائم الاستقصاء وتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل تلك البيانات، وبذلك سوف يتناول هذا الفصل الموضوعات الآتية:

أولاً: تحديد مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع المفردات التي قد تكون محلاً للدراسة^{xxxvi} ويتمثل في جميع العاملين الدائمين بهيئة قناة السويس بمدن القناة الثلاث (بور سعيد، الاسماعيلية، السويس)، كما تقوم عينة البحث على أسلوب الحصر الشامل للإدارة العليا (٤٧ مفردة) وأسلوب العينات للعاملين للمستويات الادارية المختلفة (عينة عشوائية)، وبالرجوع إلى جداول العينات يتضح أن حجم العينة عند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ مسموح به ٥% لمجتمع يزيد عدده عن عشرة آلاف مفردة (١١٦٨٣ مفردة لفئة العاملين) هو ٣٨٤ مفردة ، وقد تم توزيع مفردات العينة موضوع الدراسة وفقاً لطريقة التوزيع المتناسب على مدن القناة الثلاث^(xxxvii)، وكانت نسبة الاستجابة لفئة العاملين ٩٢%، وفئة الإدارة العليا ٧٠%.

ثانياً: تصميم قائمة الاستقصاء (أداة الدراسة):

تحقيقاً لأهداف البحث واختبار مدى صحة الفروض تم تصميم قائمة استقصاء تضمنت مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة، وقد تكونت قائمة الاستقصاء الموجهة لكل من فئة الإدارة العليا والعاملين من ثلاث اقسام رئيسية، **القسم الأول:** مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري وتقيس اتجاهات الإدارة العليا والعاملين ومدى توافر تلك المقومات بهيئة قناة السويس (المحافظة، صناعة، استقطاب، تنشيط رأس المال الفكري) وكانت عدد فقرات تلك المقومات (٢٠) فقرة، **القسم الثاني:** رأس المال البشري ويتكون من (١٠) فقرات، **القسم الثالث:** الأداء الوظيفي (الموارد البشرية) كأحد أبعاد الأداء التنظيمي ويتكون من (١٠) فقرات.

ثالثاً: قياس صدق قوائم الاستقصاء:

يقصد بالصدق "أن تكون أداة القياس قادرة على أن تقيس ما يجب قياسه من متغيرات"، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق قائمة الاستقصاء من خلال قياس صدق التناسق الداخلي لفقرات قائمة الاستقصاء، ويقصد به أن تكون الأسئلة مترابطة مع بعضها كمجموعة تقيس مفهوماً معيناً (اتفاق كل فقرة من فقرات قائمة الاستقصاء مع المحور الذي تنتمي إليه).

محمد محمد يوسف درويش

١. استقصاء مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري لفئة (الإدارة العليا والعاملين):

جدول رقم (٣-١)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات قائمة استقصاء والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

فئة	معلي IC المحافظة	معلي الارتباط	الدلالة (sig)	IC صناعة	معلي الارتباط	الدلالة (sig)	IC استقطاب	معلي الارتباط	الدلالة (sig)	تنشيط IC	معلي الارتباط	الدلالة (sig)
الإدارة العليا	١	٠.٦٥	٠.٠٠٠	١	٠.٥٨	٠.٠٠٠	١	٠.٦٧	٠.٠٠٠	١	٠.٥٣	٠.٠٠٠
	٢	٠.٦٤	٠.٠٠٠	٢	٠.٤٧	٠.٠٠٠	٢	٠.٦١	٠.٠٠٠	٢	٠.٨٤	٠.٠٠٠
	٣	٠.٧٨	٠.٠٠٠	٣	٠.٧٥	٠.٠٠٠	٣	٠.٧٦	٠.٠٠٠	٣	٠.٧٨	٠.٠٠٠
	٤	٠.٤٩	٠.٠٠٠	٤	٠.٨١	٠.٠٠٠	٤	٠.٧٥	٠.٠٠٠	٤	٠.٨٣	٠.٠٠٠
	٥	٠.٥٩	٠.٠٠٠	٥	٠.٦٤	٠.٠٠٠	٥	٠.٢٩	٠.٠٩٥	٥	٠.٨٠	٠.٠٠٠
العاملين	١	٠.٧٨	٠.٠٠٠	١	٠.٧٣	٠.٠٠٠	١	٠.٨١	٠.٠٠٠	١	٠.٧٧	٠.٠٠٠
	٢	٠.٦١	٠.٠٠٠	٢	٠.٦٩	٠.٠٠٠	٢	٠.٧٤	٠.٠٠٠	٢	٠.٨٢	٠.٠٠٠
	٣	٠.٨٠	٠.٠٠٠	٣	٠.٧٨	٠.٠٠٠	٣	٠.٨٣	٠.٠٠٠	٣	٠.٧٦	٠.٠٠٠
	٤	٠.٧٤	٠.٠٠٠	٤	٠.٧٩	٠.٠٠٠	٤	٠.٨٣	٠.٠٠٠	٤	٠.٨١	٠.٠٠٠
	٥	٠.٧١	٠.٠٠٠	٥	٠.٧٧	٠.٠٠٠	٥	٠.٦٤	٠.٠٠٠	٥	٠.٨٠	٠.٠٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي (مستوى دلالة ٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور المتغير مقومات بناء وتنمية رأس المال (X1) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه قوية ودالة احصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠١) لقائمة الاستقصاء الموجهة للإدارة العليا والعاملين ولذلك تعد جميع فقرات المحور صادقة فيما وضعت لقياسه فيما عدا الفقرة رقم (٥) من محور استقطاب رأس المال الفكري لقائمة استقصاء الإدارة العليا لم تصل إلى مستوي الدلالة الاحصائية وتم استبعادها حيث كان معامل ارتباط بيرسون ($R=0.295$) الدلالة ($sig=0.095$) وهي غير دالة احصائياً.

٢. استقصاء رأس المال البشري لكل من فئة (الإدارة العليا والعاملين):

جدول رقم (٣-٢)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات قائمة استقصاء رأس المال الفكري والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بالنسبة لقائمة استقصاء (الإدارة العليا والعاملين)

		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
العليا	رأس المال البشري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
	معامل الارتباط	٠.٤٤	٠.٥٥	٠.٥١	٠.٦٨	٠.٥٦	٠.٧٧	٠.٧١	٠.٧١	٠.٧٥	٠.٥١
	الدالة (sig)	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
العاملين	رأس المال البشري	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
	معامل الارتباط	٠.٥٥	٠.٥٤	٠.٤٨	٠.٧٠	٠.٦٧	٠.٦٨	٠.٧٣	٠.٧٥	٠.٧٣	٠.٧١
	الدالة (sig)	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي (مستوى الدلالة ٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات رأس المال الفكري (X1) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه قوية ودالة احصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠١) وذلك لقائمة الاستقصاء الموجهة للإدارة العليا والعاملين ولذلك تعد جميع فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

٣. استقصاء الأداء الوظيفي لكل من فئة (الإدارة العليا والعاملين):

جدول رقم (٣-٣)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات قائمة استقصاء الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بالنسبة لقائمة استقصاء (الإدارة العليا والعاملين)

		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
العليا	الأداء الوظيفي	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
	معامل الارتباط	٠.٨٤	٠.٧٨	٠.٥٧	٠.٨١	٠.٨١	٠.٨٢	٠.٧٦	٠.٦٦	٠.٧٣	٠.٧٠
	الدالة (sig)	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
العاملين	الأداء الوظيفي	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
	معامل الارتباط	٠.٧٤	٠.٧٤	٠.٦٨	٠.٧٥	٠.٧٤	٠.٧٣	٠.٧٦	٠.٦٧	٠.٦٧	٠.٦٤
	الدالة (sig)	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي (الارتباط دال احصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١)

يتضح من خلال الجدول السابق رقم () أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور المتغير الأداء التنظيمي (X1) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه قوية ودالة احصائيا عند مستوي معنوية (0.01) وذلك لقائمة الاستقصاء الموجهة للإدارة العليا والعاملين ولذلك تعد جميع فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

رابعاً: قياس ثبات قوائم الاستقصاء:

يقصد بالثبات " الحصول على نتائج متقاربة عند تكرار تطبيق أداة القياس على نفس عينة المستجيبين وفي نفس الظروف إن أمكن"، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام معامل معادلة ألفا كرونباخ لكل من فئة (الإدارة العليا، والعاملين) وذلك لكل محور علي حدة.

جدول رقم (3-4)

معامل الثبات باستخدام معامل معادلة ألفا كرونباخ لكل من فئة (الإدارة العليا، والعاملين)

عاملين		إدارة عليا		المتغير
مستوي الدلالة	ألفا كرونباخ	مستوي الدلالة	ألفا كرونباخ	
0.01	0.800	0.01	0.749	المحافظة علي IC
0.01	0.804	0.01	0.761	صناعة IC
0.01	0.762	0.01	0.750	استقطاب IC
0.01	0.766	0.01	0.795	تنشيط IC
0.01	0.827	0.01	0.894	الدرجة الكلية
0.01	0.762	0.01	0.754	رأس المال البشري
0.01	0.770	0.01	0.775	الأداء الوظيفي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن جميع محاور الاستقصاء تتمتع بالثبات وتشير النتائج إلى صلاحية الاستقصاء للاستخدام حيث أن معاملات الثبات الناتجة معاملات وصلت إلى مستوي الدلالة الإحصائية 0.01، وتعتبر القيم الواردة في الجدول قيم مرتفعة على اعتبار أن قيم ثبات ألفا كرونباخ تدرج من صفر الى واحد ويعكس ذلك ثقة كبيرة في أداة القياس.

خامساً: تحليل محاور قائمة الاستقصاء (الإحصاء الوصفي):

يقصد بتحليل محاور قائمة الاستقصاء أو الإحصاء الوصفي هو تحليل قائمة الاستقصاء من حيث الوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري وقيمة t .

أ. تحليل فقرات مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري لفئة (الإدارة العليا، والعاملين).

محمد محمد يوسف حروي

يوضح الجدول التالي تحليل محاور مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري .

جدول رقم (٣-٥)

ترتيب محاور مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري لفئة (إدارة العليا، والعاملين).

المحاور	الفئة	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	sig	ترتيب إدارة عليا	ترتيب العاملين
المحافظة علي IC	إدارة عليا	65.57	٣.٢٨	٣.٠١	٣١.٢٩	٠.٠٠٠	٤	٢
	العاملين	٦٤.٧٠	٣.٢٣	4.02	٧٥.٥٧	٠.٠٠٠		
صناعة IC	إدارة عليا	65.94	٣.٢٩	٢.٩٥	٣٢.١٢	٠.٠٠٠	٣	٣
	العاملين	٦٣.٨٥	٣.١٩	4.04	٧٤.٢٠	٠.٠٠٠		
استقطاب IC	إدارة عليا	٧٢.٧٢	٣.٦٣	٢.٧٠	٣٨.٧٢	٠.٠٠٠	١	١
	العاملين	٦٨.٣٥	٣.٤٢	4.17	٧٧.٠٥	٠.٠٠٠		
تنشيط IC	إدارة عليا	٦٨.٣٥	٣.٤٢	4.17	٧٧.٠٥	٠.٠٠٠	٢	٤
	العاملين	٥٨.٠٣٩	٢.٩٠٢	4.17	٦٥.٣٩	٠.٠٠٠		

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ب. تحليل فقرات محور رأس المال البشري والأداء الوظيفي لفئة (إدارة العليا، والعاملين).

جدول رقم (٣-٦)

ترتيب محاور رأس المال البشري و الأداء الوظيفي لفئة (إدارة العليا، والعاملين).

المحاور	الفئة	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	sig	ترتيب إدارة عليا	ترتيب العاملين
رأس المال البشري	إدارة عليا	76.18	٣.٨٠٩٠	٥.٤٥٦٤	٤٠.١٠	٠.٠٠٠	١	١
	العاملين	71.94	٣.٥٩٧٤	6.2196	١٠٨.٦	٠.٠٠٠		
الأداء الوظيفي	إدارة عليا	72.48	٣.٦٢٤٣	٦.٥٦٢٣	٣١.٧٢	٠.٠٠٠	٢	٢
	العاملين	70.01	٣.٥٠١	6.7141	٩٧.٩٥	٠.٠٠٠		

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

سادسا: اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري على كفاءة رأس المال البشري من وجهة نظر (الإدارة العليا، العاملين) بهيئة قناة السويس.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون ونتائج تحليل الانحدار لكل من فئة الإدارة العليا وفئة العاملين لتحديد كل من العلاقة والأثر للمتغير المستقل على المتغير التابع ، حيث تشير **R** لمعامل الارتباط، R^2 إلى معامل التحديد، **F** قيمة ف المحسوبة والتي يتم مقارنتها **F** الجدولية، **df** درجات الحرية ، **B** تشير الي قيم معادلة الانحدار المقطع **B0** والميل **B1** $(Y = B0 + B1X1)$ ، (S.E)

محمد محمد يوسف درويش

Std.error تشير إلى الخطأ المعياري للمقطع والميل لقيم B، t تشير لقيمة دالة الاختبار للمقطع والميل، constant تشير إلى المقدار الثابت، VAR تشير إلى المتغير المستقل X1 والجدول التالي ذلك.

جدول رقم (٣-٧)

تحليل الانحدار البسيط بين مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري الكلية ومحور رأس المال البشري لفئة (الإدارة عليا، العاملين)

المتغير التابع Y : رأس المال البشري										المتغير المستقل X1	المصدر
العاملين					الإدارة العليا						
sig	df	F	R	R ²	sig	df	F	R	R ²		
.000	١ ٣٥١ ٣٥٢	٤٥٢.٨	٠.٧٥	٠.٥٦	.000	١ ٣١ ٣٢	٤٤.٢٧	٠.٧٨	٠.٥٩	الدرجة الكلية مقومات بناء وتنمية IC	الانحدار
sig	t	Beta	S.E	B	sig	t	Beta	S.E	B	coefficient	النموذج
.000	١٤.٢٨		١.٠٣	١٤.٦٤	.024	٢.٢٨		٤.٢٥	١٠.١٢	constant	
.000	٢١.٢٨	٠.٧٥١	٠.٠٢	٠.٣٣	.000	٦.٦٥	٠.٧٧	٠.٠٦	٠.٤٢	VAR	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الاحصائي.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه موجبة وقوية دالة احصائيا عند مستوي دلالة احصائية ٠.٠١ بين مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة ورأس المال البشري لكل من: (الإدارة عليا، العاملين)، حيث بلغ معامل الارتباط R (٠.٧٥، ٠.٧٨) على التوالي مما يشير إلى صدق الفرض.

يوجد تأثير موجب (بيتا موجبة) دال احصائيا للمتغير المستقل علي المتغير التابع وتشير النتائج أيضا أن قيمة F المحسوبة أعلى من قيمة F الجدولية عند مستوي دلالة احصائية ٠.٠١ حيث أن القيمة الاحتمالية (0.000) أقل من (٠.٠١) مما يشير إلى أن تأثير المتغير المستقل علي المتغيرات التابع تأثيراً جوهرياً لكل من (الإدارة عليا، العاملين).

تشير نتائج فئة الإدارة العليا إلى أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره ٥٨.٨٠% من قيمة التباين في المتغير التابع استناداً إلى قيمة معامل التحديد R² والنسبة المتبقية ٤١.٢٠% ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة وكانت كالآتي:

$$Y=10.12+0.42 (X1)$$

تشير نتائج فئة العاملين إلى أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره ٥٦.٣٠% من قيمة التباين في المتغير التابع رأس المال البشري استناداً إلى قيمة معامل التحديد R²، والنسبة المتبقية ٤٣.٧٠% ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة وكانت كالآتي:

$$Y=14.64+0.33 (X1)$$

محمد محمد يوسف درويش

وتفسر معادلتى الانحدار أن كل تحسن مقداره ٠.٤٢ لفئة الإدارة العليا، و٠.٣٣ لفئة العاملين في مستوى مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة تؤدي إلى زيادة كفاءة رأس المال البشري بمقدار درجة واحدة .
الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلاقات) على الأداء الوظيفي من وجهة نظر (الإدارة العليا، العاملين) .
 للتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون ونتائج تحليل الانحدار كالاتي.

جدول رقم (٣-٨)

تحليل الانحدار البسيط بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي (إدارة عليا، عاملين)

المتغير التابع Y : الأداء الوظيفي										المتغير المستقل X1	المصدر
العاملين					الإدارة العليا						
sig	df	F	R	R ²	sig	df	F	R	R ²		
.000	١ ٣٥١ ٣٥٢	٣٠٩.٧٢	٠.٦٨٥	٠.٤٧	.000	١ ٣١ ٣٢	٢٨.٦٧	٠.٦٩	٠.٤٨	رأس المال البشري	الانحدار
sig	t	Beta	S.E	B	sig	t	Beta	S.E	B	coefficient	النموذج
.000	١٠.٧٢		١.٢٨	١٣.٧٧	.459	٠.٧٥		٥.٩٩	٤.٤٩	constant	
.000	١٧.٦٠	٠.٦٨	٠.٠٣٦	٠.٦٣	.000	٥.٤٥	٠.٦٩	٠.١٦	٠.٨٣	VAR	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.
 يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوي دلالة إحصائية ٠.٠١ بين محاور رأس المال الفكري والأداء الوظيفي لكل من: (الإدارة عليا، العاملين) حيث بلغ معامل الارتباط R (٠.٦٨٥ ، ٠.٦٩) على التوالي مما يشير إلى صدق هذا الفرض بوجود علاقة بين رأس المال البشري والأداء الوظيفي .

وجود تأثير موجب (بيتا موجبة) دال إحصائيا للمتغير رأس المال البشري علي الأداء الوظيفي، وتشير النتائج أيضا أن قيمة F المحسوبة أعلى من قيمة F الجدولية عند مستوي دلالة إحصائية ٠.٠١ حيث أن القيمة الاحتمالية (0.000) أقل من (٠.٠١) مما يشير إلى أن تأثير المتغير المستقل علي المتغيرات التابع تأثيراً جوهرياً لكل من (الإدارة عليا، العاملين).

تشير نتائج الإدارة العليا إلى أن المتغير المستقل رأس المال البشري يفسر ما مقداره ٤٨.١٠ % من قيمة التباين في المتغير التابع الأداء الوظيفي استناداً إلى قيمة معامل التحديد R²، والنسبة المتبقية ٥١.٩٠ % ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة وكانت كالاتي: $Y=4.49+0.83 (X1)$

محمد محمد يوسف درويش

تشير نتائج فئة العاملين إلى أن المتغير المستقل رأس المال البشري يفسر ما مقداره ٤٦.٩٠ % من قيمة التباين في المتغير التابع الأداء المجتمعي استناداً إلى قيمة معامل التحديد R^2 ، والنسبة المتبقية ٥٣.١٠ % ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة وكانت كالآتي: $Y=13.77+0.63 (X1)$ وتفسر معادلتها الانحدار أن كل تحسن مقداره ٠.٨٣ لفئة الإدارة العليا، و٠.٦٣ لفئة العاملين في رأس المال البشري تؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار درجة واحدة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري مجتمعة على الأداء التنظيمي من وجهة نظر (الإدارة العليا، والعاملين).
للتحقق من صحة الفرض تم حساب معامل الارتباط ونتائج تحليل الانحدار كالآتي.

جدول رقم (٣-٩)

تحليل الانحدار البسيط بين مقومات رأس المال الفكري والأداء الوظيفي (إدارة عليا، عاملين).

المتغير التابع Y : الأداء الوظيفي										المتغير المستقل X1	المصدر
العاملين					الإدارة العليا						
sig	df	F	R	R ²	sig	df	F	R	R ²		
.000	٣٥١ ٣٥٢	٢١٥.٩٤	٠.٦١٧	٠.٣٨	.000	٣١ ٣٢	٢١.٠٨	٠.٦٤	٠.٤١	الدرجة الكلية مقومات بناء وتنمية IC	الانحدار
sig	t	Beta	S.E	B	sig	t	Beta	S.E	B	coefficient	التموج
.000	١٢.١٩		١.٣٢	١٦.٠٨	.185	١.٣٦		٦.١٤	٢٣.٧٧	constant	
.000	١٤.٦٩	٠.٦٢	٠.٠٢	٠.٢٩٧	.000	٤.٥٩	٠.٦٤	٠.٠٩	٠.٢٧	VAR	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.
يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوي دلالة احصائية ٠.٠١ بين المتغير المستقل والأداء الوظيفي لكل من: (الإدارة عليا، العاملين) حيث بلغ معامل الارتباط R (٠.٦١٧، ٠.٦٤) على التوالي مما يشير إلى صدق هذا الفرض.

وجود تأثير موجب (بيتا موجبة) دال إحصائياً للمتغير المستقل الدرجة الكلية لمقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري على الأداء الوظيفي، وتشير النتائج أيضاً أن قيمة F المحسوبة أعلى من قيمة F الجدولية عند مستوي دلالة احصائية ٠.٠١ حيث أن القيمة الاحتمالية (0.000) أقل من (٠.٠١) مما

محمد محمد يوسف حروي

يشير إلى أن تأثير المتغير المستقل علي المتغيرات التابع تأثيراً جوهرياً لكل من (الإدارة عليا، العاملين).

تشير نتائج الإدارة العليا إلى أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره ٤٠.٥٠% من قيمة التباين في الأداء الوظيفي استناداً إلى قيمة معامل التحديد R^2 ، والنسبة المتبقية ٥٩.٥٠% ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة هي: $Y=23.77+0.27(X1)$

تشير نتائج فئة العاملين إلى أن المتغير المستقل الدرجة الكلية مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري يفسر ما مقداره ٣٨.١٠% من قيمة التباين في المتغير التابع الأداء الوظيفي استناداً إلى قيمة معامل التحديد R^2 ، والنسبة المتبقية ٦١.٩٠% ترجع لعوامل أخرى وأن معادلة الانحدار جيدة وكانت كالاتي: $Y=16.08+0.297(X1)$

تفسر معادلة الانحدار أن كل تحسن مقداره ٠.٢٧ لفئة الإدارة العليا، و٠.٢٩٧ لفئة العاملين في الدرجة الكلية مقومات بناء وتنمية رأس المال الفكري تؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي بمقدار درجة واحدة.

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

تمهيد:

يسعى الباحث من خلال هذا الفصل إلى عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية واختبارات الفروض، ونتائج تحقيق أهداف البحث وتوصياته.

أولاً: نتائج الدراسة:

من خلال تحليل فقرات قوائم الاستقصاء تم التوصل إلى النتائج التالية:

١. أظهرت نتائج تحليل فقرات محاور المحافظة، وصناعة، و محور استقطاب، وتنشيط رأس المال الفكري أن الهيئة تراعي تلك المقومات بدرجة متوسطة لكل من فئة الإدارة العليا والعاملين لجميع المحاور السابقة.

٢. أظهرت نتائج تحليل فقرات محور رأس المال البشري أن هيئة قناة السويس تمتلك رأس مال بشري بدرجة مرتفعة طبقاً لآراء فئة الإدارة العليا ودرجة متوسطة طبقاً لآراء فئة العاملين، وتمتلك الهيئة عناصر بشرية عالية التميز...

٣. أظهرت نتائج تحليل فقرات محور الأداء الوظيفي أن هيئة قناة السويس تمتلك أداء وظيفي بدرجة متوسطة طبقاً لآراء فئة الإدارة العليا ولآراء فئة العاملين، وللمحافظة على أداء وظيفي مرتفع بهيئة قناة السويس يجب أن

محمد محمد يوسف درويش

تراعي أن يتم تقييم أداء العاملين بناء علي أسس علمية تحدد نقاط القوة والضعف لديهم.
ثانياً: نتائج اختبارات الفروض، يوضح الجدول التالي نتائج اختبارات الفروض:

جدول رقم (٤-١) نتائج اختبارات فروض البحث

الفرض	المتغير المستقل	المتغير التابع	النتيجة
الفرض الأول	مقومات بناء رأس المال الفكري	كفاءة رأس المال البشري	ثبت صحة الفرض
الفرض الثاني	رأس المال البشري	الأداء الوظيفي	ثبت صحة الفرض
الفرض الثالث	مقومات بناء رأس المال الفكري	الأداء الوظيفي	ثبت صحة الفرض

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء نتائج اختبارات فروض البحث.

ثالثاً: التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث، وتحقيقاً للهدف العاشر من أهداف البحث، يقدم الباحث بعض التوصيات.
- دعم الإدارة العليا لبناء وتنمية رأس المال الفكري لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز بتشجيع العاملين على تقديم افكار ابتكارية جديدة والعمل على تطبيقها وتجريبها .
- الانتقال من إدارة شؤون العاملين أو الأفراد لإدارة الموارد البشرية بأنشاء إدارة جديدة تطبق مفهوم إدارة وتنمية رأس المال الفكري .
- ضرورة تعميق مفهوم رأس المال الفكري من حيث الاهتمام بمتطلباته والمحافظة عليه.
- العمل على حل مشاكل العمالة المؤقتة بالتدريب التحويلي لتلازم الاحتياجات من العمالة.
- تطوير ممارسات التعيين والاختيار بما يتلاءم مع إدارة وتنمية رأس المال الفكري بتطبيق الأساليب الحديثة ، ووضع معايير لتوصيف رؤوس الأموال الفكرية المطلوبة.
- صياغة آلية لاكتشاف وتنمية ورعاية أصحاب رؤوس الاموال الفكرية بإتاحة الفرص للعاملين لإثبات أنهم يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة للأداء الوظيفي الجيد.
- صياغة نظام تحفيزي مادي ومعنوي بمشاركة الإدارة للعاملين في جميع المناسبات والاجتماعات، وتقديم الحوافز وتشجيع الابداع ودعم مكافأة المبدعين، وتصميم نظام فعال للأجور يواكب التطور المنشود، وازافة الانجازات غير التقليدية الى شرط الترقيات.

محمد محمد يوسف درويش

٨. ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي عن طريق تحليل مسؤوليات وواجبات الوظائف ببطاقات الوصف الوظيفي، وتصميم الوظائف وتحليلها بما يلائم الأعمال الابتكارية.
٩. الحرص على خلق مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين بالشفافية في التعامل وإتباع سياسة الباب المفتوح، وتكوين علاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.
١٠. ضرورة الاستثمار في الكوادر البشرية وتهيئة الكوادر الشابة بما يتناسب مع احتياجات وتكوين وبناء رأس المال البشري، وإحداث التكامل بين رأس المال البشري والهيكلية.
١١. إعطاء الصلاحيات الكافية للموارد البشرية في رسم السياسات والتطوير والتعليم ووضع الاستراتيجيات التي تخدم رأس المال الفكري، إعداد نظم الكترونية لتقييم الأداء بالهيئة.
١٢. تطوير ممارسات تقييم الاداء بما يتلاءم مع إدارة وتنمية رأس المال الفكري.

المراجع:

- ⁱ [Zhining Wang](#), [Nianxin Wang](#), [Jinwei Cao](#), [Xinfeng Ye](#), (2016) "The impact of intellectual capital – knowledge management strategy fit on firm performance", **Management Decision**, Vol. 54 Issue: 8, pp.1861-1885, doi: 10.1108/MD-06-2016-0231
- ⁱⁱ سميع، زيد صالح حسن، (٢٠١٠) "أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية"، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
- ⁱⁱⁱ الجساسي، عبد الله حمد محمد، (٢٠١١) "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، عمان، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (صفحة إلكترونية) www.abahe.co.uk
- ^{iv} بن عبود، الجيلالي، وبوقسري، سارة، (٢٠١١)، "تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال المؤسسات - دراسة ميدانية في المؤسسات الجزائرية"، مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، جامعة ورقلة، يومي ٢٢ و٢٣ نوفمبر.
- ^v خليل، تامر محمد أحمد، (٢٠١٤)، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم التطوير التنظيمي: دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال..

- حواجرة، كامل محمد، المحاسنة، محمد عبد الرحيم، (٢٠١٥)، "اثر رأس المال الفكري (البشري والاجتماعي) في أداء الأعمال - دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بالأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، (مجلد ٤٢، العدد الأول)، ص ص ١٩ - ٤٣.
- vii [Mirian Delgado](#), (2010), "The Role of Intellectual Capital Assets on the Radicalness of Innovation: Direct and Moderating Effects", **UAM-Accenture Working Paper**, pp.1-28.
- [Ahmadi, A., et al.](#), (2011), "The survey of relationship between Intellectual capital(IC) and Organizational performance (OP) within the National Iranian South Oil Company", **Interdisciplinary Journal of contemporary**, Vol 3, No 5, pp. 369-380.
- ix [Ming-Huei Chen, Yu-Yu Chang](#), (2013) "The impacts of human capital in enhancing new venture's performance: Competence, motivation and creativity", **Journal of Knowledge-based Innovation in China**, Vol. 5 Issue: 2, pp.146-168, doi: 10.1108/JKIC-06-2013-0011.
- x [Sumedrea, Silvia.](#), (2014), "Intellectual Capital and Firm Performance: A Dynamic Relationship in Crisis Time", paper presented at "**International Economic Conference of Sibiu 2013 Post Crisis Economy: Challenges and Opportunities**, IECS 2013", *Procedia Economics and Finance*, vol. 6, pp 137 - 144 , Available online at www.sciencedirect.com . (accessed March 27, 2014)
- xi [Feimianti, E. & Anantadjaya, S.](#), (2014), "Value Creation of Intellectual Capital: Financial Performance Analyses in Indonesian Publicly-Listed Consumer Goods Industry", **RIBER: Review of Integrated Business and Economics Research**, Vol. 3, Issue 1, March 2014, pp. 99-113. Available online at <http://ssm.com>. (accessed Nov 27, 2015).
- xii [Veter Massighan ,Wing Tam](#) ,(2015)," The Relationship Between Human Capital, Value Creation, And Employee Reward "**Journal of Intellectual Capital** (Vol. 16, No. 2),pp.390-418.
- xiii [Fawaer, A.& Moayyad, A.](#), (201٥)" The Intellectual Capital investment and its impact on organization innovation: an empirical study on Jordanian industrial public shareholding listed companies (JIPSLC) " **international business research**, vol.6, No.10,PP:199-139.

- xiv [Daniel I. Prajogo, Adegoke Oke](#), (2016) "Human capital, service innovation advantage, and business performance: The moderating roles of dynamic and competitive environments", **International Journal of Operations & Production Management**, Vol. 36 Issue: 9, pp.974-994, doi: 10.1108/IJOPM-11-2014-0537
- xv Batia Ben Hador, (2016) "How intra-organizational social capital influences employee performance", *Journal of Management Development*, Vol. 35 Issue: 9, pp.1119-1133, doi: 10.1108/JMD-12-2015-0172
- xvi [Vincenzo Scafarto, Federica Ricci, Francesco Scafarto](#), (2016) "Intellectual capital and firm performance in the global agribusiness industry: The moderating role of human capital", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 17 Issue: 3, pp.530-552, doi: 10.1108/JIC-11-2015-00
- xvii جاد الرب، سيد محمد، (٢٠٠٦)، "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، **الإسماعيلية: مكتبة عبد الدايم**، ص ٩٩.
- xviii جاد الرب، سيد محمد، (٢٠١٣)، "إدارة الإبداع والتميز التنافسي"، **الإسماعيلية: مكتبة عبد الدايم**، ص: ٣٥.
- xix جاد الرب، سيد محمد، (٢٠١٦)، "استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء: الأطر المنهجية والتطبيقات والنماذج العملية، الطبعة الثانية"، **الإسماعيلية: مكتبة عبد الدايم**، ص ١٦٠.
- xx السيد، أميرة حامد، (٢٠٠٧) "المحاسبة عن رأس المال الفكري وأثرها على الأداء المالي للمنشأة" **مدخل كمي**، "رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة" **جامعة القاهرة**، ص ١٨.
- xxi [Maria D.Lopez-Gamero and Others](#),(2011),"Sustainable Development and Intangibles: Building Sustainable Intellectual Capital", Published in Wiley Online Library, (24 November), P.20. In: www.wileyonlinelibrary.com.
- xxii جاد الرب، سيد محمد، (٢٠٠٦)، "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، **مرجع سبق ذكرة**، ص ١١٦.
- xxiii توفيق، عبد الرحمن، (٢٠٠٤)، "الإدارة بالمعرفة تغيير ما لا يمكن تغييره"، **القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك**، ص ٢٧.
- xxiv جاد الرب، سيد محمد، (٢٠١٣)، "إدارة الإبداع والتميز التنافسي"، **مرجع سبق ذكرة**، ص: ٩٦.
- xxv Bollinger .A. & Robert, S, (2000)," Managing Organizational Knowledge As A Strategic Asset ". **Journal Of Knowledge Management**. Vol. 5, No. 1, p. 10.
- xxvi Miller. K. & Bromiley,(2005), "Strategic Rick and Corporate Performance". **Academy of Management**. Vol. 33, No .4,pp:35-36.

xxvii Tomal, D.R. and Jones, K.J. (2015), "A comparison of core competencies of women and men leaders in the manufacturing industry", The Coastal Business Journal , Vol. 14, No. 1, pp. 13-25. [Google Scholar] [Infotrieve

xxviii Hunger. D.,(2004), "Strategic Management and Business Policy", London. Addison Wesley Publishing, Co.. 9th ed.. p.21

xxix العدلوني، محمد (٢٠٠٢)، "العمل المؤسسي"، الطبعة الأولى، دار ابن حزم للطباعة والنشر، بيروت، ص ص : ٢٢-٢٣ .

xxx Campbell, B.A., Coff, R. and Kryscynski, D. (2012), "Op. cit. , pp. 376-395.

xxxi العصامي، غالية عبد السلام محمود،(٢٠١٤)، "مرجع سبق ذكرة، ٧٥ .

xxxii العنزي، سعد على ، و صالح، أحمد علي،(٢٠٠٩)، " إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، دار الباروني للنشر، الأردن، ص ص ٢٦٤-٢٧٢ .

xxxiii المرجع السابق ذكره، ص ص ٢٦٤-٢٧٢ .

xxxiv جاد الرب، سيد محمد، (٢٠٠٦)، "إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية"، مرجع سبق ذكرة، ص ١٥٠ .

xxxv جاد الرب، سيد محمد،(٢٠٠٩)، "إدارة الموارد البشرية:مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية" الإسماعيلية : مكتبة عبد الدايم ، ص ٣٠٤-٣٠٥ .

xxxvi الخطيب، محمود أحمد،(٢٠١٠)، " أصول المنهجية العلمية في بحوث العلوم الإدارية"، بدون ناشر، ص:١٦٦ .

xxxvii بازرة ، محمود صادق ، مرجع سبق ذكره ، ص : ٢٤٥ - ٢٧٠