



مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية

Journal of Managerial,
Financial



أثر جودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي في الجامعات
الحكومية المصرية " دراسة ميدانية "

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

إعداد

صديق السيد صديق أحمد موسى

مدرس مساعد إدارة أعمال بمعهد السويس لنظم المعلومات الإدارية

دكتور

د/ هدير هلال محمد

مدرس إدارة الأعمال – كلية التجارة
جامعة السويس

الأستاذ الدكتور

أ.د/ عبد العاطي لاشين

أستاذ الإدارة المالية والاستثمار المتفرغ
و نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا و البحوث الأسبق
و عميد كلية تجارة - جامعة السويس الأسبق

مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية

كلية التجارة – جامعة السويس

المجلد الخامس – العدد الأول

مارس 2025

رابط المجلة : <https://safq.journals.ekb.eg>

أثر جودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي في الجامعات الحكومية المصرية: دراسة ميدانية

ملخص : تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي بالجامعات المصرية الحكومية ، و لتحقيق أهداف الدراسة تمت صياغة فرض رئيسي يشمل أربع فرضيات فرعية تم اختبارها باستخدام البيانات الأولية عن طريق استبانة مصممة لهذا الغرض من خلال عينة عشوائية طبقية ، و قد بلغ حجم العينة 364 مفردة من أعضاء هيئة تدريس التي تتمثل في (الأستاذ ، الأستاذ مساعد ، المدرس) ، و قد اعتمد تحليل البيانات و اختبار الفرضيات على أساليب نمذجة المعادلة الهيكلية ، و التحليل العاملي التوكيدي ، و تحليل المسار ، و توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي ، كما يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي ، بينما لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي ، كما تقدم هذه الدراسة توصيات تساعد على زيادة الاستفادة من تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية ، رأس المال المعرفي ، الجامعات الحكومية المصرية .

The Impact of Quality of Work Life on Knowledge Capital in Egyptian public universities "A Field Study "

Abstract : This study aims to identify the impact of the dimensions of quality of work life (Physical work conditions, Employees' well-being, wages and Rewards, participation in decision-making) and on knowledge capital in Egyptian public universities, To achieve the objectives of the study, a main hypothesis was formulated that included four sub-hypotheses that were tested using primary data through a questionnaire designed for this purpose through a stratified random sample, The sample size reached 364 individuals from faculty members, which are (professor, assistant professor, Lecturer), Data analysis and hypothesis testing were based on structural equation modeling methods, confirmatory factor analysis, and path analysis, The study concluded that there is a statistically significant impact of quality of work life on knowledge capital, There is also a statistically significant impact of the dimensions of quality of work life (Physical work conditions, wages and Rewards, participation in decision-making) on knowledge capital, while there is no statistically significant impact of Employees' well-being on knowledge capital, This study also provides recommendations that help increase the benefit from applying quality of work life practices and their role in enhancing knowledge capital within Egyptian public universities.

Keywords: Quality of Work Life, Knowledge Capital, Egyptian public universities.

مقدمة :

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة في تحسين ظروف العمل و توفير البيئة المناسبة التي تشبع حاجات و رغبات العاملين مما قد يساهم ذلك في تحسين أداء المنظمة ، فأن جودة الحياة الوظيفية تحتل مكانة كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية ، و يعتبر من الموضوعات المثيرة للاهتمام من قبل الباحثين ، فكلما تميزت بيئة العمل زاد رضا العاملين و شجعهم على بذل المزيد من الجهد و العطاء داخل المنظمة (Singh ,2022)، و واجهت مؤسسات التعليم العالي العديد من التحديات ، خاصة فيما يتعلق بتخفيض الميزانية ، و لذلك يجب الاعتماد على ممارسات جديدة لتحسين جودة حياتهم الأكاديمية (Pedro, et.al, 2020) ، و خاصة بعد أن اتضح تدني جودة بيئة العمل في الجامعات الحكومية المصرية فقد احتلت جامعة عين شمس المرتبة الأولى بنسبة 59.5 % (1)

و قد تساهم بيئة العمل المناسبة في تعزيز رأس المال المعرفي الذي يعبر عن أصل غير ملموس يتمثل في قدرات و خبرات و مهارات و معارف العاملين ، و التي يستخدمونها في تقديم أفكار جديدة و متطورة ، لذا أصبح نجاح المؤسسات التعليمية أمر مرهون بمدى قدرتها علي الاستغلال الأمثل لإمكاناتها البشرية و الأهم من ذلك قدرتها في تنمية و استثمار رأس المال المعرفي ، ف رأس المال المعرفي يمثل مؤشرا حيويا للمنظمات لزيادة قيمتها باستمرار (Rehman , et al ., 2022) .

كما تعتبر الجامعات قاطرة التنمية نحو المستقبل فهي أماكن تعزز التغيير لأن لديها باحثين منتجين للمعرفة التي تلعب دوراً أساسياً في تنفيذ و نشر التنمية التي تعني قدرة الجامعات على الاستمرار و الازدهار و التطور من خلال قيامها بوظائفها و أدوارها الأساسية (Mazon , et al ., 2020) ، ولذلك يجب على الجامعات الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بداخلها لأنها تعتبر من المؤسسات الأكثر ملائمة لتعزيز رأس المال المعرفي و ذلك لقدرتها على امتلاك كم هائل من المعلومات و الخبرات في مختلف جوانب الحياة تستطيع من خلاله التكيف في ظل التغيرات و التطورات المستمرة .

و تظهر دوافع الباحث في اختياره لهذا البحث لاهتمامه بتوفير جودة الحياة الوظيفية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس التي تشجعهم على المزيد من الابتكار و البحث العلمي باعتبارهم الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف الجامعات لما يمتلكونه من رأس مال معرفي يتمثل في القدرات و الخبرات و المعارف ، كما يهدف هذا البحث بالتعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و

1 (ج . م . ع ، 2019 " قياس مدى رضا العاملين في بعض وحدات الجهاز الإداري للدولة عن بيئة العمل بالجامعات " مجلس الوزراء مركز المعلومات و دعم اتخاذ القرار ، ص ص 1 - 12 .

المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ، و يهدف هذا البحث إلى الإجابة على السؤال التالي هل يوجد أثر معنوي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

أولاً : الدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء دراسة استطلاعية للتأكيد على وجود الظاهرة محل الدراسة ، وصياغة المشكلة البحثية بدقة ، وقد قام الباحث باختيار عدداً من الجامعات الحكومية المصرية كعينة مبدئية للتعرف على مظاهر المشكلة ، وقد وقع الاختيار على اثنتين من الجامعات المصرية الحكومية التي يزيد عدد أعضاء هيئة التدريس فيها عن (7000) مفردة وهما كلاً من : (جامعة القاهرة ، جامعة عين شمس) ، ويرجع السبب في اختيار تلك الجامعات الحكومية هو أن إجمالي أعداد أعضاء هيئة تدريس يمثل حوالى (51 %) من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس من الجامعات التي تمثل مجتمع البحث وتم التوصل إلى الآتي :

جدول رقم (1)

عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية محل الدراسة

الجامعة	أعضاء هيئة التدريس
جامعة القاهرة	7558
جامعة عين شمس	7086
الإجمالي	14644

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء لعام 2022

وقد قام الباحث بعمل زيارة ميدانية للجامعتين محل الدراسة الاستطلاعية ، وقد اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على عينة قدرها 20 مفردة تتكون من (ثلاثة أساتذة ، و ثلاثة أساتذة مساعدين ، و خمسة مدرسين ، و ثلاثة عمداء للكليات ، و اثنتين من وكلاء الكليات لشئون التعليم و الطلاب ، و اثنتين من وكلاء الكليات للدراسات العليا و البحوث ، و اثنتين من وكلاء الكليات لشئون البيئة و خدمة المجتمع) في مختلف الكليات بالقطاعات الأكاديمية التي تتمثل في قطاع العلوم (الطبية ، الهندسية ، الاجتماعية ، الأساسية و البيئية ، الانسانية و التربوية) ، وتم توجيه مجموعة من الأسئلة لهم و أعتمد الباحث في صياغة هذه الأسئلة على دراسة كلاً من : (محمود ، 2018) (عيسوي و الطحان ، 2018) (لويبة ، 2021) (الطيب ، 2019) (Rehman, et al ., 2022) (wang , et al ., 2021) ، و يبين الجدول التالي نتائج المقابلات الشخصية كالتالي :

جدول رقم (2)

نتائج المقابلات الشخصية فيما يخص إمام أعضاء هيئة تدريس بالموضوع محل الدراسة الاستطلاعية

م	الأسئلة	نعم	لا
1	هل يتوافر الآلات و المعدات الحديثة لأداء المهام اليومية في الكلية ؟	6	14
2	هل تقدم الكلية امتيازات لأعضاء هيئة تدريس لاستكمال المسيرة التعليمية و البحثية ؟	5	15
3	هل تحصل على أجور و مكافآت بالكلية مناسبة مقارنة بالجامعات الأخرى ؟	4	16
4	هل يؤخذ رأيك في حل المشكلات المتعلقة بالكلية ؟	6	14
5	هل تحفزك الكلية باستمرار لبذل قصارى جهدك لتحقيق الترقيات العلمية ؟	6	14
6	هل تساهم البنية التحتية التكنولوجية بالكلية في دعم التدريس و البحث العلمي ؟	4	16

المصدر : من أعداد الباحث استنادا على المقابلات الشخصية و آراء العينة الاستطلاعية

في ضوء ما سبق قد توصل الباحث لمجموعة من الظواهر التي تعد مؤشراً لوجود قصور في جودة الحياة الوظيفية التي قد لا تساهم في تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ، و التي يمكن تلخيصها فيما يلي :

- 1- لا يتوافر الآلات و المعدات الحديثة في مكاتب أعضاء هيئة التدريس مثل الطابعات و أجهزة الحاسوب التي تساعدهم على أداء مهامهم اليومية بشكل أكثر مرونة و يسر .
- 2- لا يتم توفير برامج التدريب المجانية التي تساعد عضو هيئة التدريس على زيادة معارفه و مهاراته و قدراته الإبداعية ، و عدم تقديم التسهيلات المادية لنشر الأبحاث الدولية .
- 3- لا يحصل أعضاء هيئة التدريس على الأجور و المكافآت المناسبة لهم مقارنة بالجامعات الأخرى .
- 4- لا يتم مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في القرارات المتعلقة بالعمل .
- 5- لا يوجد تحفيز من الكلية لأعضاء هيئة التدريس الذين لا يهتمون بالسعي نحو أبحاث الترقية .
- 6- لا تساهم البنية التحتية التكنولوجية بالكلية في دعم عملية التدريس و البحث العلمي .

ثانياً : مشكلة البحث :

و استناداً إلى نتائج الدراسة الاستطلاعية وما تم رصده من الظواهر الموضحة أعلاه فمن الممكن التعبير عن قصور في رأس المال المعرفي في القطاع الجامعي بشكل تقديري جزئي من رأس المال المعرفي على مستوى مصر لعام 2021 الذي يتضمن كلاً من (رأس المال البشري الذي تحتل فيه مصر المركز 93 عالمياً ، و رأس المال الهيكلية (البنية التحتية) الذي تحتل فيه مصر المركز 92 عالمياً ، و رأس المال العلاقتي (المخرجات المعرفية و التكنولوجية) الذي تحتل فيه مصر المركز 70 عالمياً من بين 132 دولة على مستوى العالم ⁽¹⁾ ، فقد يتضح قصور رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية وعدم تركيزها على تطويره و تحسينه المستمر الذي قد يكون ناتج عن عدم الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية و تهيئة البيئة المناسبة للعمل داخل الجامعات ، فقد اتضح تدني جودة بيئة العمل في الجامعات الحكومية المصرية حيث احتلت جامعة عين شمس المرتبة الأولى بنسبة 59.5 % ⁽²⁾ مما قد يؤثر ذلك بشكل سلبي على تعزيز رأس المال المعرفي و بناء قدرات أفرادها حتى يتمكنوا من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير الموجودة ، فهو من الأولويات التي تبني الأمم وتحقق تقدمها و نجاحها .

و بشكل أكثر تحديداً يمكن التعبير عن مشكلة البحث في السؤال التالي :

ما هو أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

و يتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي :

ما هو أثر ظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

ما هو أثر رفاهية العاملين على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

ما هو أثر الأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

ما هو أثر المشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية ؟

ثالثاً : أهداف البحث :

1) تسليط الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية و أبعادها و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي في الجامعات الحكومية المصرية .

2) التعرف على طبيعة العلاقة بين كلاً من (جودة الحياة الوظيفية و رأس المال المعرفي) و تحديد أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

3) تحديد مدى اعتماد الجامعات الحكومية المصرية على تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

1) World International Property Organization (WIPO), Global Innovation Index 2021, available at in <https://www.wipo.int/publications/ar/details.jsp?id=4564>

2) ج . م . ع ، 2019 " قياس مدى رضا العاملين في بعض وحدات الجهاز الإداري للدولة عن بيئة العمل بالجامعات " مجلس الوزراء مركز المعلومات و دعم اتخاذ القرار ، ص ص 1 - 12 .

4) الخروج بنتائج و توصيات تساعد على زيادة الاستفادة من تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية و دورها في رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

رابعاً : أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في ثلاث جوانب أساسية تتمثل فيما يلي :

1-الأهمية بالنسبة للباحث : يعتبر البحث بمثابة إسهاماً في إثراء فكر الباحث ، و زيادة معرفته بممارسات جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

2-الأهمية العلمية : أن موضوع ممارسات جودة الحياة الوظيفية و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي لم يلق اهتماماً كبيراً في المكتبة العربية سواء من الناحية النظرية أو العملية ، الذي يعتبر من الموضوعات الهامة التي ظهرت على الساحة العلمية ، و يعتبر إثراء و اضافة للمعرفة في هذا المجال ، حيث يعتبر مرجعاً للباحثين و المهتمين في مجال الموارد البشرية بشكل خاص ، كما يقترح البحث نموذج يوضح العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية.

3- الأهمية العملية : المنظمات المصرية بحاجة إلى إطار علمي يمكن من خلاله الإلمام بممارسات جودة الحياة الوظيفية التي تساعد القيادات الاكاديمية الذين يتبنوا هذا الاطار بتعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية .

خامساً : الإطار المفاهيمي و الدراسات السابقة :

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL) Quality of working life :

هو مفهوم متعدد الأبعاد ويغطي تصور الموظف حول الأبعاد المختلفة لعمله بما في ذلك الراتب والحوافز وتصميم الوظيفة وظروف العمل والأمن الوظيفي والعلاقات مع زملاء العمل والتدريب و آفاق التطور الوظيفي والعلاقة بين العمل والحياة غير العملية (Singh , 2022) ، فهي عبارة عن مجموعة من البرامج و الطرق و الأساليب التي من خلالها يتم توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين التي تساعد على أدائهم بالمهام المكلفين بها على أكمل وجه ، و منحهم السلطة و المسؤولية التي تتناسب مع أعمالهم و مشاركتهم في اتخاذ القرارات (Gupta & Sharma , 2011) ، و قد تم وصف جودة الحياة الوظيفية بأنها عملية تستجيب فيها المنظمات لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات للسماح للموظفين بتقديم المشورة والمشاركة في اتخاذ القرارات ، و الجهود التي تبذلها الشركة لخلق مشاعر الأمن و الرضا في العمل (Sumarsi & Rizal , 2022) ، و قد يختلف تعريف (Gayathiri& Ramakrishnan, 2013) لجودة الحياة الوظيفية بأنها بيئة العمل المناسبة التي

تعزز و تنمي عملية الرضا الوظيفي لدي العاملين و ذلك من خلال تقديم المكافآت العادلة للعاملين ، و اتاحة الفرصة للترقية و النمو في مجال عملهم داخل المنظمة ، عن تعريف (Yadav & Naim , 2017) لجودة الحياة الوظيفية بأنها تتمثل في ممارسة الأفراد لقدراتهم و مهاراتهم لمواجهة التحديات والمواقف التي تتطلب مبادرة مستقلة و ممارسة الأنشطة التي يفهم فيها المرء أهمية الدور الذي يلعبه الفرد في تحقيق بعض الأهداف العامة داخل المنظمة .

و بناءً على ما جاء في التعريفات السابقة يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من الممارسات التي تقوم بها المنظمة للمساهمة في تحسين بيئة العمل الذي يتوافر بها العوامل المادية و المعنوية التي تتمثل في (ظروف العمل المادية ، الاهتمام برفاهية العاملين ، تشجيعهم المستمر بالأجور و المكافآت ، مشاركتهم في اتخاذ القرارات) التي قد تؤثر بشكل إيجابي على تشجيع الموظف على بذل المزيد من الجهد و أدائه للعمل المطلوب بشكل أكثر كفاءة و فاعلية .

2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

أ- ظروف العمل المادية :

بيئة العمل أي جميع ظرف العمل التي تؤثر على العاملين و الموجودة في مكان العمل، بما في ذلك ساعات العمل و الجوانب المادية ، و الحقوق القانونية و التنظيمية و عبء العمل و ثقافة المسؤولية و التدريب (Ali Sheikh, et.al, 2013) ، فهي كل ما يحيط بالعامل من عوامل في مكان عمله و توجه سلوكه اتجاه عمله و المجموعة التي يعمل معها و شعوره اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها ، مما ينعكس على فعالية أدائه (Bakotić & Babić , 2013) .

التعريف الإجرائي لظروف العمل المادية : هو مجموعة من الظروف السائدة في بيئة العمل و الأدوات المساعدة التي تؤثر على أداء العامل لعمله بشكل أكثر كفاءة .

ب- رفاهية العاملين :

تشير إلى حالة السعادة و الرضا و الاحتفاظ بالموارد البشرية و تطويرها و هي عبارة عن التسهيلات الخدمية و المرافق المقدمة للعاملين للاستجمام و الترفيه (عيسوي و الطحان ، 2018) ، كما عرفت بأنها شعور الفرد بالرضا عن مكان العمل و امتلاكه الكثير من المشاعر الإيجابية اتجاه ظروف العمل و خصائص الوظيفة (Jaiswal & Arun , 2021) .

التعريف الإجرائي لرفاهية العاملين : هو يعني شعور الفرد بالمتعة و الرفاهية في مكان العمل ، و مقدار الرضا و السعادة الناتج عن التسهيلات الخدمية المقدمة من المنظمة التي يعمل بها الفرد .

ج - الأجور و المكافآت :

هي المزايا النقدية أو المالية في شكل الرواتب و المكافآت و الحوافز و البدلات و المزايا التي يتم استحقاقها أو منحها للموظف من قبل صاحب العمل أو الشركة كنتيجة للخدمات التي يقدمها الموظفون أو الالتزام تجاه المنظمة (Calvin , 2017) ، كما عرفت (لويزة ، 2021) بأنها المبلغ النقدي الذي يدفع الأفراد لأداء الأعمال المطلوبة منهم بشكل متميز ، فهو وسيلة لتحقيق العدالة بين العاملين ، و وسيلة لإشباع احتياجات الفرد و يقيس بها الفرد مكانته و أهميته داخل المنظمة .

التعريف الإجرائي للأجور و المكافآت : هي مجموعة من الوسائل المادية التي يحصل عليها الفرد مقابل أدائه لعمله و تميزه فيه يجعله يشعر بالرضا اتجاه المنظمة ، و التي يتم توزيعها وفقاً لنظم تقييم عادلة .

د - المشاركة في اتخاذ القرارات :

هي عملية اتخاذ القرارات المشتركة بين الرؤساء و مرؤوسيه و يلعب فيها الموظفون دوراً مباشراً في اتخاذ القرارات (Ding & Shen, 2017) ، و قد أوضحها (Chinyele & Lwoga , 2019) بأنها تشمل الأفراد و الجماعات الذين يجتمعون بطريقة ما للتواصل و التفاعل و تبادل المعلومات و تقديم الاقتراحات و الأفكار الجديدة حول مجموعة معينة من القضايا أو المشكلات أو القرارات و المشاركة في اتخاذ القرارات .

التعريف الإجرائي للمشاركة في اتخاذ القرارات : إتاحة الفرصة للعاملين في اتخاذ القرارات و اظهار دورهم من خلال مشاركة جماعات العمل في تقديم الأفكار الجديدة التي تساهم في تطوير و نجاح المنظمة .

3- الدراسات السابقة لجودة الحياة الوظيفية :

اتفقت نتائج دراسة كلاً من (Komar, et al ., 2021) و (Singh , 2022) على وجود أثر ايجابي لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي للعاملين على الرغم من اختلاف قطاع التطبيق في كلاً من المديرية العامة لجمارك اندونيسيا و الكليات التكنولوجية بالهند ، على عكس دراسة (Leitão , et al ., 2019) التي أوضحت الدور الإيجابي لجودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي على مجموعة من الشركات الصغيرة و المتوسطة بالاتحاد الأوروبي ، ، كما اتفقت دراسة (Subbarayalu & Al Kuwaiti , 2019) و دراسة (Khanghahi , 2018) في تناول (ظروف العمل ، و فرص التدريب و التنمية ، و الترابط الاجتماعي) كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة ايجابياً على قطاع التعليم ، و اختلفت دراسة (Dechawatanapaisal , 2017) التي أوضحت الدور الإيجابي لجودة الحياة الوظيفية على الاندماج التنظيمي و الدور السلبي على معدل دوران العمل ، و اتفقت دراسة كلاً من (Nayak, et al ., 2018) و (Sumarsi & Rizal , 2022) على تناول أبعاد (بيئة العمل ، و فرص الترقية و التطوير المهني ، و المكافآت) كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالتطبيق على القطاع الصحي ، و اتفقت نتائج دراسة كلاً من (Dhamija ,)

(et al ., 2019) (Jabeen , et.al , 2018) التي أوضحت الدور الإيجابي التي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في زيادة رضا العاملين سواء بالقطاع المصرفي أو الحكومي ، كما ترتبط فوائد جودة الحياة الوظيفية بكل من الموظفين و أصحاب العمل ، وقد أكدت نتائج دراسة (Singh , 2022) على أن توافر ظروف العمل المادية في مكان العمل يساعد في تحسين نوعية الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس ويجعلهم يصبحون أكثر ارتباطاً عاطفياً بالكلية أو المعهد ، فإن توفير الأدوات المساعدة قد يساعد في الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين وتعزيز كفاءتهم الوظيفية .

و يتضح مما سبق أهمية الدور الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء العاملين و زيادة الاندماج التنظيمي و تحسين الرضا الوظيفي ، و لذلك يجب على مختلف القيادات الإدارية الاهتمام بأبعاد جودة الحياة الوظيفية كتوفير بيئة و ظروف عمل أكثر مرونة و دافعية و استقرار ، و توفير الرفاهية للعاملين لزيادة رقي المستوى ، و توفير الأجور و المكافآت العادلة التي تساعد على استقطاب الموظفين الكفاء ، و إتاحة الفرصة لهم و تشجيعهم في التعبير عن مقترحاتهم و أفكارهم التي قد تعظم من قدرة الجامعة على التنافس في ظل بيئة عمل متطورة .

4- مفهوم رأس المال المعرفي :

هو عبارة عن مجموعة مهارات و قدرات ومعرفة الأشخاص التي تولد قيمة للمجتمعات العلمية في الجامعات وكذلك للمنظمات و المجتمع بشكل عام (Rodriguez et al., 2015) ، فهو عبارة عن قدرة الشركة على استغلال الفرص التي تشمل المعرفة و المهارات الفردية مع العمليات التنظيمية من أجل خلق القيمة داخل المنظمات (Gogan , 2016 , et al. , 2016) ، كما اتفقت دراسة كلاً من (Hormiga, et.al ., 2011) و (Matricano , 2016) على تعريف رأس المال المعرفي بأنه مجموعة من الأصول غير الملموسة التي تستطيع من خلالها المنظمات تحقيق الأرباح و ميزة تنافسية و تعظيم قيمة المنظمة ، كما عرف رأس المال المعرفي بأنه أصل غير ملموس من المعارف و المهارات البشرية و الكفاءات و الخبرات و القدرات و التبادل الفكري بين الزملاء و العلاقة مع العملاء التي تقدم للمنظمات أفضل موقع في السوق وله بعض الأبعاد المتمثلة في رأس المال (البشري ، الهيكلي ، العلاقاتي) (Rehman , et al ., 2022) .

و بناءً على التعريفات السابقة يمكن تعريف رأس المال المعرفي بأنه مجموعة الأصول المعرفية غير الملموسة المتمثلة في القدرات و المعارف و المهارات التي يمتلكها الأفراد ، و البنية التحتية اللازمة للتبادل الفكري بين الزملاء ، و توفير الخبرات التي يحتاجها أصحاب المصلحة و يتضمن أشكال متنوعة تتمثل في رأس المال (البشري ، الهيكلي ، العلاقاتي) ، فرأس المال البشري الذي يمثل خصائص الأفراد المعرفة والمهارات والكفاءات والخبرات السابقة والقدرات الأخرى التي تمتلكها الموارد البشرية ، و رأس المال الهيكلي يمثل الخبرة المؤسسية المقننة المخزنة في قواعد

البيانات ، و البنية التحتية لها ، و رأس المال العلاقتي الذي يتمثل في العلاقات مع أي صاحب مصلحة (داخلي أو خارجي) والتي تؤثر على حياة المنظمة و استمرارها و نموها .

5- الدراسات السابقة لرأس المال المعرفي :

اتفقت نتائج دراسة كلاً من (Khan , et al .,2019) (wang , et al ., 2021) على التأثير الإيجابي لرأس المال المعرفي على أداء الشركات سواء الإيرانية أو الباكستانية ، على عكس دراسة (Areiqat ,etal.,2018) التي أوضحت الدور الإيجابي لمكونات رأس المال المعرفي على الإبداع في الجامعات الأردنية ، و اختلفت دراسة (Salehi , et al .,2022) التي اعتمدت على رأس المال المعرفي كمتغير وسيط يؤثر بشكل إيجابي و غير مباشر على الابتكار في الشركات ، على عكس دراسة كلاً من (Gogan , et al ., 2016) (wang , et al ., 2021) التي تناولت رأس المال المعرفي كمتغير مستقل يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي لشركات توزيع مياه الشرب و شركات التقنية في الصين ، كما أوضحت نتائج دراسة كلاً من (Salehi , et al .,2022) ، (Rehman, et al .,2022) الدور الإيجابي لرأس المال المعرفي على الابتكار في الشركات ، و اختلفت دراسة (Salinas-Ávila , et al ., 2020) التي تناولت رأس المال المعرفي كمتغير مستقل يرتبط بشكل إيجابي على توليد المعرفة في الجامعات الحكومية ، على عكس دراسة Khanachah , 2021 (Zahedi &) التي استخدمت رأس المال المعرفي كمتغير وسيط يتم تطويره من خلال عمليات إدارة المعرفة التي تساعد على تعزيز الابتكار في المنظمة ، كما أوضحت نتائج دراسة (Ghlichlee & Goodarzi , 2022) أن ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية لها تأثير إيجابي على رأس المال المعرفي الذي يساهم في تحسين و تطوير المنتجات الجديدة بالشركات .

و يتضح مما سبق إن رأس المال المعرفي لا يمكن تقليده بسهولة فقد يعتبر من أثنى أصول المنظمة التي يكسبها ميزة تنافسية تتميز بها عن غيرها من المنظمات المنافسة و خاصة في عصر المعرفة و المعلومات فإنه قد يؤثر بشكل إيجابي على الابتكار و الأداء و توليد المعرفة إذا تم الاهتمام به والعمل على تطويره و تحسينه باستمرار ، فإنه يجب على الجامعات تحويل المعرفة الضمنية كالمعارف و المهارات إلى معرفة صريحة تكون قادرة على تخزينها و نقلها و تنفيذها بالشكل الذي يساعد الموارد البشرية في حل المشاكل ذاتياً ، و التعلم من التجارب السابقة ، و تراكم الخبرات .

6- الدراسات السابقة التي تربط بين جودة الحياة الوظيفية و رأس المال المعرفي :

أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يساعد المؤسسات في تطوير و تحسين رأس المال المعرفي الذي يزيد من التحفيز بين الموظفين و زيادة قيمة الشركات من خلال زيادة إنتاجيتها ، و أن إدارة رأس المال المعرفي يمهد الأسس

لدخول المنظمات و البقاء و النمو في البيئة القائمة على المعرفة و التنافسية ، كما وجد علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري و مكونات جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات الإيرانية (pour , et al., 2015) ، و تعتبر جودة الحياة الوظيفية النواة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات إذا ما طبقت بالشكل الصحيح من الإدارة و العاملين على حد سواء و ذلك للسعي لإرضاء كافة الأطراف العاملة داخل المنظمة ، و قد تساهم جودة الحياة الوظيفية في دمج العاملين و إيجاد درجات عالية من الإخلاص المتبادل بين الأفراد و المنظمة الذي يؤدي إلى تحسين رأس المال المعرفي بالشكل الذي يقود المنظمات إلى مزيد من الثقة و التميز في الإداء (أحمد ، 2020) ، و يتضح مما سبق إن تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات الحكومية قد يساهم بفاعلية أكبر في تحسين رأس المال المعرفي الذي يساعد على تعزيز الابداع و الابتكار الذي يقدم للجامعات العديد من المميزات التي تجعلها دائماً في الصدارة لمواكبة كافة التغيرات و التطورات الحديثة .

أ- دور ظروف العمل المادية في تعزيز رأس المال المعرفي :

يعتبر توفير المرافق المطلوبة (المادية، و الاقتصادية) في مكان العمل له نفس القدر من الأهمية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية ، حيث يمكن أن يساعد في تحسين استقرار و زيادة كفاءة العنصر البشري و تحسين مهاراته (Layer et al., 2009) ، كما أننا إذا قمنا بتحسين ظروف العمل في الجامعة ، فسوف يؤثر ذلك بشكل إيجابي على العوامل النفسية والاجتماعية في العمل مثل تقليل ضغوط العمل وتعزيز الدعم الاجتماعي بين الموظفين مما يساعدهم على تبادل الأفكار و المعارف فيما بينهم (Subbarayalu & Al Kuwaiti, 2019)، كما أوضحت نتائج دراسة (أحمد ، 2020) وجود علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية و رأس المال المعرفي ، و مما سبق يتضح أن توافر المرافق المادية المرغوبة في المؤسسات التعليمية لا يساعد فقط في استخدام أعضاء هيئة التدريس المؤهلين والاحتفاظ بهم ، بل يساعدهم أيضاً في تحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس عن مكان العمل ، والذي يمكن أن يعزز من رأس المال المعرفي لديهم مما يساعد بشكل أكبر في تحسين أدائهم الوظيفي ، كما أن توفير القاعات الدراسية المناسبة للكثافة الطلابية المرتفعة تساعد على تحسين العملية التعليمية و زيادة المعرفة و بناء على ما سبق يمكن صياغة الفرضية الفرعية الأولى (هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي) .

ب- دور رفاهية العاملين في تعزيز رأس المال المعرفي :

قد حدد (Grant ,et al., 2007) ثلاثة أبعاد أساسية لرفاهية الموظف : النفسية والجسدية والاجتماعية ، فقد عرفها بالشعور بالمتعة الناتج عن تجاربهم الذاتية ، و الصحة المهنية ، و الخبرات الشخصية التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظف و تشجيعه على كسب المزيد من المعرفة ، كما وضحتها (Fisher, 2014) على أنها مشاعر و تقييمات إيجابية ، وقد تنطوي على الانخراط في سلوك يحقق الذات و ذات مغزى و ينتج النمو يشجع على

التعلم الذاتي و التطوير المستمر لمعارف و مهارات و قدرات المورد البشري ، و قد تؤدي ندرة أو عدم توفر وسائل الراحة المطلوبة إلى استياء أعضاء هيئة التدريس من وظائفهم مما يؤثر على تدهور المؤسسات من حيث التميز الأكاديمي (Singh & Maini , 2020) ، و مما سبق يتضح ان رفاهية العاملين عبارة عن الشعور الذي يمتلكه الفرد سواء بالسعادة أو الرضا عن السمات الجوهرية والخارجية للوظيفة مثل ظروف العمل و الأجر و زملائه في العمل التي قد تشجعه و تحفزه على بذل المزيد من الجهد لاكتساب المعارف و المعلومات الحديثة التي تساهم في تقديم العديد من الأفكار المبتكرة و تطوير جودة العملية التعليمية ، و بناء على ما سبق يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثانية (هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي) .

ج- دور الأجر و المكافآت في تعزيز رأس المال المعرفي :

تتأثر جودة الحياة الوظيفية بشكل كبير بمدى تلبية احتياجات الموظفين من الأجر و المكافآت التي تساهم في تحقيق رضاهم و اشباع حاجتهم و يتلائم مع تعليمهم بالشكل الذي يشجعهم على تعزيز المعرفة و التعليم الذاتي لديهم للحصول على أجر و مكافآت إضافية (Yadav & Naim , 2017) ، كما أوضحت نتائج دراسة (أحمد ، 2020) عدم وجود علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين الأجر و المكافآت و رأس المال المعرفي في القطاع الجامعي ، على عكس دراسة (بدرابي & صالح ، 2021) التي أوضحت وجود تأثير معنوي للأجر و المكافآت على رأس المال المعرفي ما عدا البعد الهيكلي في القطاع الصناعي و المصرفي ، و مما سبق يتضح ان شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر و مكافأة نظير ما يقوم به من أعمال يكفي لتوفير احتياجاته الأساسية يجعله يشعر بمزيد من الرضا و الحماس و مدي أهميته داخل المنظمة التي يعمل بها ، فقد يعتبر وسيلة تستخدمها المنظمات لدفع العاملين نحو التميز و التفوق و السعي نحو زيادة المعارف و التعليم الذاتي و تطوير الخبرات و المهارات بشكل مستمر ، و بناء على ما سبق يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثالثة (هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجر و المكافآت على رأس المال المعرفي) .

د- دور المشاركة في اتخاذ القرارات في تعزيز رأس المال المعرفي :

إن إتاحة الفرصة للمرؤوسين للمشاركة بأرائهم و اقتراحاتهم التي تزيد من انتمائهم للمؤسسة و تجعلهم يشعرون بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار (لويظة ، 2021) ، و تساعد ممارسات المشاركة في الحفاظ على التوازن في مشاركة المديرين و كذلك المرؤوسين في المهام و الأنشطة اليومية المتعلقة بالوظيفة و قد تشير المشاركة في صنع القرار إلى عملية اكتساب معارف و مهارات جديدة ضرورية لتحقيق أهداف المنظمة وفي نفس الوقت لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Saraf ,et al., 2022) ، كما أوضحت نتائج دراسة (أحمد ، 2020) وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات و رأس المال المعرفي في القطاع الجامعي ، على عكس دراسة (بدرابي & صالح ، 2021) التي أوضحت وجود تأثير معنوي ضعيف على رأس المال المعرفي في القطاع الصناعي و المصرفي ، و مما سبق يتضح إن إتاحة الفرصة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرار قد يرفع من روحهم

المعنوية و يزيد من انتمائهم للمنظمة و تشجيعهم على روح التعاون و تبادل المعارف فيما بينهم و يجعلهم أكثر حرصاً على تقديم الاقتراحات و الأفكار الجديدة التي تساهم في تطوير العمل و الارتقاء بالمؤسسة بدلاً من الصراع الداخلي الذي قد يؤثر بالسلب على سلوك العاملين و إهمالهم للعمل بالمنظمة ، و بناء على ما سبق يمكن صياغة الفرضية الفرعية الرابعة (هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي).
و يتضح من استعراض الدراسات السابقة ما يلي :

وجود حاجة ماسة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة و تناول العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و دورها في تعزيز رأس المال المعرفي و خاصة في القطاع الجامعي الحكومي ، و يعتبر أضافة و إثراء للعلم في هذا المجال ، كما اعتمد الباحث على متغير رفاهية العاملين من ضمن أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعرفة مدي تأثيره على رأس المال المعرفي ، الذي لم تتناوله الأبحاث السابقة وفقاً لحدود علم الباحث ، و يعتمد الباحث في جمع البيانات على عدد كبير من الجامعات المختلفة جغرافياً التي لم تتناولها البحوث السابقة بهذا الكم .

سادساً : فروض البحث :

الفرض الرئيس : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي .

الفروض الفرعية :

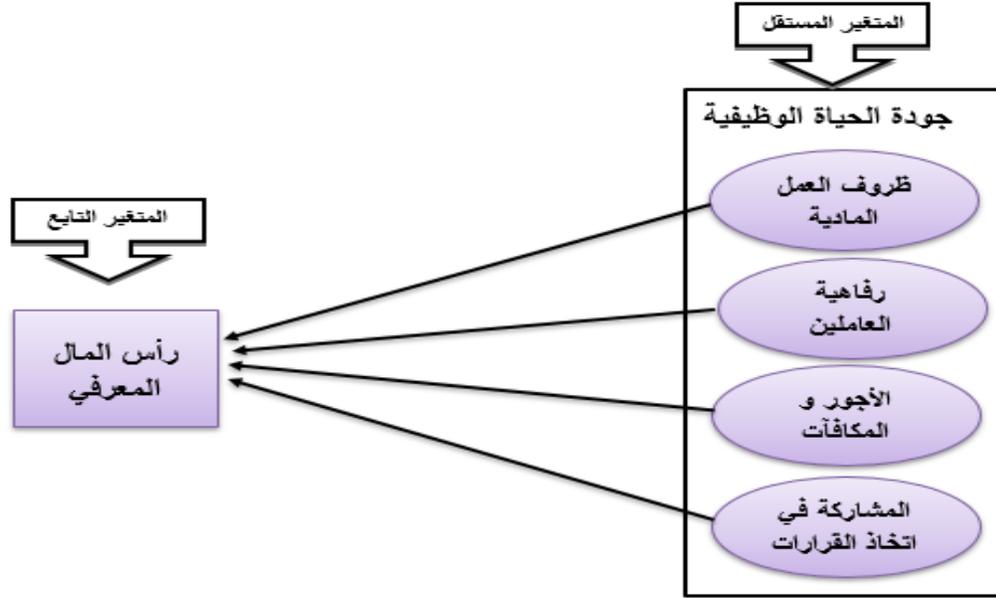
الفرض الفرعي الأول : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي .

الفرض الفرعي الثاني : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي .

الفرض الفرعي الثالث : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي .

الفرض الفرعي الرابع : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي .

سابعاً : نموذج يوضح العلاقة بين المتغيرات محل البحث :



المصدر : من إعداد الباحث.

شكل رقم (1) نموذج البحث

ثامناً : المنهجية :

1- قياس متغيرات البحث :

و قد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة كما توجد في الواقع وصفاً دقيقاً باستخدام طريقة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية مع مراعاة الشروط الواجب توافرها عند تصميمها لضمان دقة النتائج وصحتها التي يجب فيها مراعاة أن تكون الأسئلة سهلة الفهم و واضحة و بسيطة ، و أن تكون مباشرة ، و لتطبيق ذلك لقد تم الاستعانة بالمقاييس الواردة بالدراسات السابقة كما في الجدول التالي :

جدول رقم (3) المقاييس الواردة في قائمة الاستقصاء

المرجع	الفقرات	الأبعاد
(Timossi et al., 2008) ، محمود ، (2018)	1- تتمتع بيئة العمل بالهواء المكيف النظيف . 2- يتوفر في مكان العمل مصاعد كهربائية لخدمة العاملين . 3- تحرص الكلية على وجود كافيتيريا تلبى احتياجات العاملين بها . 4- تتوفر الآلات و المعدات الحديثة بالكلية لخدمة العملية التعليمية . 5- يتوفر سهولة الوصول لاستخدام الآلات بأقل قدر من التحرك . 6- تلبى ماكينات التصوير و الطابعات مهام الأعمال اليومية .	ظروف العمل المادية

<p>(لويزة ، 2021) (Zheng , et al., 2015)</p>	<p>7- تمنح الكلية رحلات ترفيهية مجانية لأعضاء هيئة تدريس المتميزين بها. 8- توفر الكلية خدمة انترنت متميزة لزيادة الاثراء العلمي. 9- تحرص الكلية على توفير قاعات مجهزة مناسبة للعملية التعليمية. 10- تقدم الكلية امتيازات لاستكمال المسيرة التعليمية و البحثية. 11- توفر الكلية وسائل مواصلات للعاملين بها. 12- تساهم الكلية في حل المشاكل الاقتصادية للعاملين .</p>	<p>رفاهية العاملين</p>
<p>(Ishfaq , et.al , 2022) (الطيب ، 2019) (Timossi et al., 2008)</p>	<p>13- يحصل أعضاء هيئة التدريس على أجور مناسبة لعملمهم . 14- أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف لأجري سنوياً في الكلية . 15-تتساوي أجور أعضاء هيئة التدريس مع زملائهم في الجامعات الأخرى. 16- تطبيق نظم عادلة للمكافآت لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. 17- يوجد ربط للمكافآت المالية بكفاءة أداء العاملين. 18- يتم تكريم المتميزين من أعضاء هيئة تدريس بالكلية بمكافآت مالية مناسبة .</p>	<p>الأجور و المكافآت</p>
<p>(Saraf, et al ., 2022) (البديوي ، 2020)</p>	<p>19- تشجيعي المستمر على التعاون و المشاركة في اتخاذ القرارات . 20- يؤخذ رأي في حل المشكلات المتعلقة بالعمل في الكلية. 21- أشارك في تحديد الأهداف المستقبلية للكلية . 22- يتم توفير المعلومات لمساعدتي في تقديم الأفكار الجديدة. 23- ينظر بجدية لمقترحاتي لتطوير العمل بالكلية . 24- اساهم في بناء الخطط التطويرية للعمل .</p>	<p>المشاركة في اتخاذ القرارات</p>
<p>(wang , et al .,2021) (Rehman, et al .,2022)</p>	<p>25- تشجعني الكلية باستمرار لاكتساب المهارات لإنجاز العمل بكفاءة . 26- تحفزي الكلية على بذل قصارى جهدي لتحقيق الترقيات العلمية . 27- تحنفظ الكلية بأعضاء هيئة تدريس أصحاب المهارات. 28- يتضمن الموقع الالكتروني للكلية معلومات محدثة باستمرار . 29- تساهم البنية التحتية التكنولوجية بالكلية في دعم عملية التدريس . 30- تعتمد الكلية حالياً على قواعد بيانات محدثة لاتخاذ القرار المناسب . 31- تقدم الكلية خريجين مؤهلين لأصحاب المصلحة الخارجين .</p>	<p>رأس المال المعرفي</p>

32- تشجع الكلية أعضاء هيئة تدريس على إقامة علاقات أكاديمية مع الجامعات الأخرى.
33- تسعى الكلية إلى رسم صورة ذهنية جيدة لدى المجتمع .

المصدر: من إعداد الباحث

2- مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار القطاع الجامعي الحكومي ك مجال للتطبيق لقياس التأثيرات المختلفة بين متغيرات الدراسة الحالية ، وذلك نظراً لأهمية القطاع الجامعي ، و ما يمتلكه هذا القطاع من مخزون هائل من رأس المال المعرفي المساهم في تطوير جودة التعليم و الابداع و الابتكار مع مراعاة الباحث في اختيار تلك الجامعات للتقسيم الجغرافي ، فقد تم اختيار عشرة جامعات حكومية مصرية ، ذلك بالتطبيق على جميع الكليات بمختلف القطاعات الأكاديمية التي تتمثل في قطاع العلوم (الطبية ، الهندسية ، الاجتماعية ، الأساسية و البيئية ، الانسانية و التربوية) ، حيث يشمل إجمالي مجتمع البحث (28980) مفردة ، و تتمثل في أعضاء هيئة تدريس بالجامعات الحكومية المصرية (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس) ، و نظراً لصعوبة إتباع أسلوب الحصر الشامل لكافة مفردات مجتمع البحث ، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لأعضاء هيئة تدريس التي تشمل (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس) ، و ما يمتلكونه من مناصب قيادية بالنسبة للأساتذة و الأساتذة المساعدين التي تتمثل في (العمداء ، وكلاء الكليات ، رؤساء الأقسام) ، و قد تم تحديد حجم العينة (381 مفردة) وفقاً لجدول حجم العينات ، و ذلك عند معامل ثقة 95% ، و إن حدود الخطأ تبلغ 5% (بازرعة ، 1989) ، و هي ما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (4) توزيع حجم عينة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

الجامعات	إجمالي عدد أعضاء هيئة تدريس	نسبة كل جامعة	عدد عينة كل جامعة	أعضاء هيئة تدريس		
				استاذ	استاذ مساعد	مدرس
جامعة القاهرة	7558	16%	61	20	14	27
جامعة عين شمس	7086	15%	57	14	13	30
جامعة المنصورة	3873	10%	38	10	10	18
جامعة كفر الشيخ	829	7.5%	29	8	9	12
جامعة الإسكندرية	3811	11%	42	10	11	21
جامعة قناة السويس	1840	9%	34	7	8	19
جامعة بورسعيد	828	7.5%	29	4	7	18

17	6	4	27	%7	414	جامعة السويس
16	8	6	30	%8	1096	جامعة سوهاج
20	9	5	34	%9	1645	جامعة بني سويف
198	95	88	381	%100	28980	الإجمالي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء لعام 2022 ، و الأعداد محسوبة جميعها لأقرب رقم صحيح لتحقيق الموضوعية.

جدول رقم (5)

يوضح نسبة استجابة أعضاء هيئة تدريس بالجامعات الحكومية المصرية محل الدراسة

مجتمع الدراسة	عدد المجتمع	عينة الدراسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستردة	عدد الاستمارات المستبعدة	عدد الاستمارات التي يتم تحليلها	نسبة الاستجابة
أستاذ	7391	88	88	82	5	77	%88
أستاذ مساعد	6992	95	95	93	2	91	%96
مدرس	14597	198	198	197	1	196	%99
إجمالي أعضاء هيئة تدريس	28980	381	381	372	8	364	%96

المصدر : من أعداد الباحث

3- حدود البحث :

الحدود المكانية : تتمثل في عشر جامعات حكومية تشمل جامعة (القاهرة ، عين شمس ، المنصورة ، كفر الشيخ ، الإسكندرية ، بورسعيد ، السويس ، قناة السويس ، سوهاج ، بني سويف) .

الحدود الزمنية : هي الفترة التي تتم فيها عملية جمع البيانات الأولية من شهر أبريل إلى شهر يوليو عام 2024.

الحدود البشرية : اقتصر على أعضاء هيئة التدريس (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس) ، و ذلك لامتلاكهم

مخزون هائل من رأس المال المعرفي المساهم في تطوير جودة التعليم و المزيد من الابتكار و البحث العلمي.

الحدود الموضوعية : تشمل أثر جودة الحياه الوظيفية بأبعادها (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور

و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي .

4- أساليب التحليل الإحصائي :

استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS/PC+, v. 25) ، (AMOS, v. 25) ،

و استخدم نموذج المعادلات الهيكلية SEM لاختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات ، و قد تم الاستعانة بالأساليب

الإحصائية التالية نظراً لتوافقها مع طبيعة بيانات الدراسة و هي :

- أ. الأساليب الإحصائية الوصفية : الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري .
- ب. معامل ألفا (كرونباخ) : اعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronback بهدف استخدامه لتقييم ثبات ومدى اعتمادية أو مصداقية المقاييس المستخدمة في الدراسة.
- ج. التحليل العاملي الاستكشافي Explanatory Factor Analysis لاختبار ثبات و صدق متغيرات الدراسة.
- د. التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis للتحقق من الصدق البنائي للمقياس .
- هـ. تحليل المسار Path Analysis : الذي يوضح العلاقات بين المتغير المستقل و المتغير التابع .
- تاسعاً : تحليل البيانات و اختبار الفروض :
- 1- الاحصاء الوصفية لمتغيرات الدراسة :

جدول رقم (6) يوضح الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العبارات	الرمز	المتغيرات و الأبعاد الفرعية	
.92801	2.4725	6	PWC	ظروف العمل المادية	المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية (QWL)
.89655	2.3333	6	EWB	رفاهية العاملين	
.92367	2.2711	6	WR	الأجور و المكافآت	
1.064	2.5586	6	PDM	المشاركة في اتخاذ القرارات	
.92825	2.5113	9	KC	المتغير التابع : رأس المال المعرفي	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق إن متوسط معظم الأبعاد السابقة و هي (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرار ، رأس المال المعرفي) أقل من (2.60) وهذا يدل علي اتجاه رأي المستقضي منهم نحو عدم الموافقة على عبارات هذه الأبعاد ، كما يتضح أن اتجاهات أعضاء هيئة تدريس في بعد الأجور و المكافآت من أكثر الأبعاد التي تميل إلى عدم الموافقة بنسبة 2.27 على عكس بعد المشاركة في اتخاذ القرار الذي يعتبر من أكثر الأبعاد التي تميل إلى الاتجاه المحايد بنسبة 2.55 ، و قد نستنتج مما سبق عدم اهتمام من جانب الجامعات الحكومية المصرية بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس العاملين بها مما قد يؤثر بشكل سلبي على تعزيز رأس المال المعرفي لديهم ، كما يتضح من الجدول انخفاض نسبة التثشتت في استجابات العينة لهذه الأبعاد فقد جاءت أقل من واحد ماعدا بعد المشاركة في اتخاذ القرارات ترتفع فيه نسبة التثشتت .

2- اختبار صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة في قياس نتائج البحث :

يعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ و الموثوقية المركبة و الصدق التمايزي لقياس ثبات فقرات و أبعاد الاستقصاء ، و تقييم مدى اعتمادية العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث يكون هناك تجانس واتساق كبير بين المتغيرات المستخدمة كلما اقتربت قيمة (Alpha) من الواحد الصحيح ، كما تم الاعتماد على

التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) للتأكد من بقاء العبارات التي لها الأثر الأكبر في النموذج ، و العبارات التي لها تأثير ضئيل أو ليس لها تأثير يتم استبعادها من النموذج .

جدول رقم (7) يوضح معامل ألفا كرونباخ و الموثوقية المركبة و الصدق التمايزي لأبعاد الدراسة

الصدق التمايزي AVE	الموثوقية المركبة CR	معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد
.515	.863	.857	ظروف العمل المادية (PWC)
.503	.858	.852	رفاهية العاملين (EWB)
.540	.875	.867	الأجور و المكافآت (WR)
.512	.862	.862	المشاركة في اتخاذ القرارات (PDM)
.520	.906	.904	رأس المال المعرفي (KC)

المصدر : من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS و AMOS .

و يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ Cronbach's α أكبر من 80% لجميع إبعاد الدراسة التي قد تجاوزت الحد الأدنى للمعيار 70%، بالإضافة الى ان قيم الموثوقية المركبة CR التي تتراوح ما بين (.858 ، .906) التي يجب أن تكون أكبر من 0.7 ، بالإضافة إلى قيم متوسط التباين المستخرج لتقييم الصدق التمايزي AVE التي تتراوح ما بين (.503 ، .540) التي يجب أن تكون أكبر من 0.5 مما يدل ذلك على ارتفاع مقبول في الاعتمادية التي يتمتع بها كل بعد ، كما استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي للتأكد من أن النموذج يشمل العبارات الأكثر فعالية و الاحتفاظ بالعبارات المعبرة عن كل متغير ، و قد بلغت معاملات التشعب للمتغيرات المشاهدة الخاصة بكل عامل قيم تتراوح بين (.642 ، .850) و هي أكبر من (0.50) و هي القيمة المقبولة بالتالي لن يتم حذف أي عبارة ، و هذا يؤكد على ان الاستبيان يقيس ما بني من أجله وان جميع البنود و الأبعاد واضحة للمبحوثين وليس فيها غموض .

3- التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لمتغيرات الدراسة :

و يتم اجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لكل عامل من العوامل بشكل منفصل ، وكانت النتائج كما يلي :

جدول رقم (8) يظهر نتائج مؤشرات جودة المطابقة لعوامل الدراسة منفردا قبل التحسين

CFA Model	Measures	CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA
	Threshold values	Less than 3	0.90 and above	Less than 0.08				

جودة الحياة الوظيفية	ظروف العمل المادية	4.492	.960	.906	.965	.942	.956	.098
	رفاهية العاملين	1.986	.984	.962	.989	.982	.979	.052
	الأجور و المكافآت	2.388	.982	.957	.987	.978	.978	.062
	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.390	.974	.940	.975	.959	.966	.081
رأس المال المعرفي		7.300	.871	.784	.902	.869	.889	.132

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج برنامج التحليل الإحصائي AMOS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي: أن بعض عوامل الدراسة مقبولة والتي لا تحتاج الى تعديل مثل عوامل (رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت) ، حيث أن قيمة نسبة (CMIN/DF) اقل من (3) مما يؤكد صدق نموذج القياس وحسن مطابقته لبيانات عينة البحث ، و ان قيمة معظم مؤشرات جودة المطابقة الاخرى (CFI، GFI) ، (NFI، TLI، AGFI) تقع في المدى المثالي اي اكبر من (0.90) ويدل ذلك على ان جودة النموذج مثالية ، و أن قيمة مؤشر (RMSEA) قد تراوحت القيمة بين (0.052 : 0.062) دل ذلك ان النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات عينة البحث ، و هناك بعض العوامل في النموذج التي تحتاج إلى تعديل مثل عوامل (ظروف العمل المادية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، رأس المال المعرفي) ، و لذلك يجب تعديل النماذج عن طريق الرجوع الى صفحة النتائج Modification indices لمعرفة أكثر عنصر به نسبة خطأ ليتم حذفه من عمود (ML) ثم اجراء التحليل مرة اخرى، حيث بالنسبة لبعد ظروف العمل المادية قد تم حذف العبارات (PWC6 ، PWC4) ، و بالنسبة لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات تم حذف العبارة (PDM2) ، و بالنسبة لرأس المال المعرفي تم حذف العبارات (KC1 ، KC4 ، KC5 ، KC7) لأنهم كانوا يمثلوا اكبر نسبة خطأ ، ثم يتم اعادة التحليل مرة اخرى ، وكانت النتائج على النحو التالي :

يظهر جدول رقم (9) نتائج مؤشرات جودة المطابقة لعوامل الدراسة منفردا (بعد التحسين)

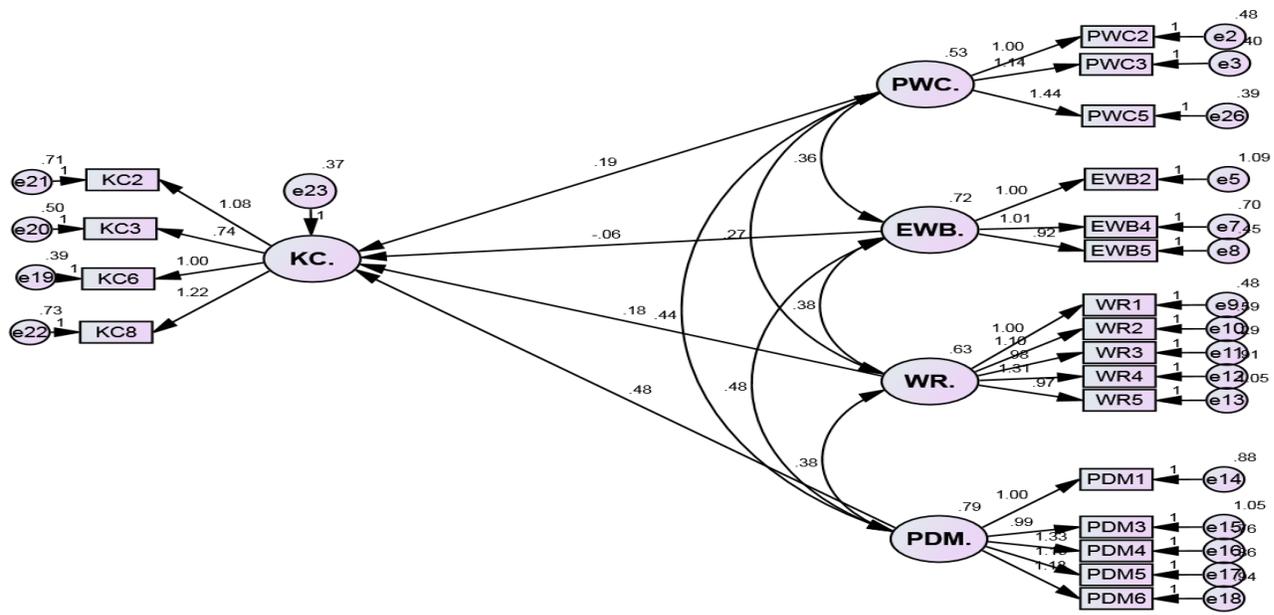
CFA Model	Measures	CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA
	Threshold values	Less than 3	0.90 and above	Less than 0.08				
جودة الحياة الوظيفية	ظروف العمل المادية	1.195	.997	.983	.999	.998	.996	.023
	رفاهية العاملين	1.986	.984	.962	.989	.982	.979	.052
	الأجور و المكافآت	2.388	.982	.957	.987	.978	.978	.062
	المشاركة في اتخاذ القرارات	1.078	.994	.982	.999	.999	.992	.015
رأس المال المعرفي		1.537	.992	.975	.996	.992	.989	.038

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى نتائج برنامج التحليل الإحصائي AMOS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي: ان نموذج قياس عوامل جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) و رأس المال المعرفي تطابق تماما ببيانات العينة ، حيث بلغت قيمة RMSEA لكل منهم أقل من (0.08) ، تبلغ قيمة (CMIN/DF) اقل من (3) مما يؤكد صدق نموذج القياس، وحسن مطابقته لبيانات عينة البحث ، ومعظم مؤشرات جودة المطابقة الأخرى للمتغير المستقل جودة (GFI,AGFI,CFI,TLI,NFI) تقع في المدى المثالي أي اكبر من (90%) ، ويستدل من خلاصة التحليل المقدم على صدق نموذج قياس كل عامل من العوامل موضع الدراسة .

4- اختبار النموذج :

قد قام الباحث بعمل تحليل للنموذج البنائي للدراسة :



شكل رقم (2) تحليل النموذج البنائي للدراسة بعد التحسين

نلاحظ من الشكل السابق : أن النموذج البنائي كان يحتاج للتحسين حيث أن معظم مؤشرات جودة المطابقة لا تقع في المدى المثالي، و بعد حذف العبارات ذات أكبر نسبة خطأ من التحليل واحداً تلو الآخر ، فقد تم حذف مجموعة من المتغيرات المشاهدة غير المعبرة بالنسبة للمتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في العبارات التالية (PWC1 ، EWB1 ، EWB3 ، EWB6 ، WR6)، و المتغير التابع رأس المال المعرفي عبارة (KC9) ، حتى يتم التوصل الى افضل النتائج لمؤشرات جودة المطابقة ، وكانت النتائج على النحو التالي :

يظهر الجدول رقم (10) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي للدراسة بعد التحسين

Measure	Fit Indices	Threshold Values
CMIN/DF	1.498	Less than 3
GFI	.940	0.90 and above

AGFI	.921	0.90 and above
CFI	.975	0.90 and above
TLI	.971	0.90 and above
NFI	.930	0.90 and above
RMSEA	.037	Less than 0.05

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج برنامج التحليل الإحصائي AMOS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي : يتضح ان قيمة مؤشر (RMSEA) بلغت (0.037) ويعتبر مؤشر (RMSEA) اهم مؤشرات جودة المطابقة التي يتم الحكم من خلالها على قبول او رفض النموذج ، وكلما كانت قيمته اقل من 0.05 دل ذلك ان النموذج مطابق تماماً للبيانات ، كما أن قيمة نسبة (CMIN/DF) بلغت (1.498) وهى اقل من (3) مما يؤكد صدق نموذج القياس وحسن مطابقته لبيانات عينة البحث ، و ان قيمة معظم مؤشرات جودة المطابقة الاخرى (GFI ، CFI ، TLI، AGFI، IFI) تقع في المدى المثالي اي اكبر من (0.90) ويدل ذلك على ان جودة النموذج جيدة ، يعرض الجدول التالي ملخص نتائج معاملات الانحدار بين متغيرات الدراسة :

يظهر الجدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات الدراسة

P Label	.C.R	.S.E	Estimate	المتغيرات
***	9.04	.122	1.100	جودة الحياة الوظيفية ← رأس المال المعرفي
.039	2.063	.092	.190	ظروف العمل المادية ← رأس المال المعرفي
.517	-.648	.085	-.055	رفاهية العاملين ← رأس المال المعرفي
.013	2.494	.072	.180	الأجور و المكافآت ← رأس المال المعرفي
***	5.372	.088	.475	المشاركة في اتخاذ القرارات ← رأس المال المعرفي

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج برنامج التحليل الإحصائي AMOS.

أ- اختبار الفرض الرئيس : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (ظروف العمل المادية ، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي. ثبت صحة هذا الفرض ، حيث أنه توجد علاقة معنوية طردية بين جودة الحياة الوظيفية و رأس المال المعرفي ، حيث قيمة (P=***) أي أنها أقل من (0.001) و بالتالي توجد علاقة معنوية ، كما جاءت (Estimate=1.100) بإشارة موجبة تدل على وجود علاقة طردية ، حيث بلغت قيمة (CR=9.04) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير لجودة الحياة الوظيفية على تعزيز رأس المال المعرفي .

ب - اختبار الفرض الفرعي الأول : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي.

ثبت صحة هذا الفرض ، حيث أنه توجد علاقة معنوية طردية بين بعد ظروف العمل المادية و رأس المال المعرفي ، حيث قيمة (P=.039) أي أنها أقل من (0.05) و بالتالي توجد علاقة معنوية ، كما جاءت (Estimate=.190) بإشارة موجبة تدل على وجود علاقة طردية ، حيث بلغت قيمة (CR=2.06) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي .

ج - الفرض الفرعي الثاني : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي .

ثبت عدم صحة هذا الفرض ، حيث أنه لا توجد علاقة معنوية بين بعد رفاهية العاملين و رأس المال المعرفي ، حيث قيمة (P=.517) أي أنها أكبر من (0.05) و بالتالي لا توجد علاقة معنوية ، كما بلغت قيمة (CR=-) 0.648 أي أنها تقل عن (-1.96) مما يدل على عدم وجود تأثير لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي .

د - الفرض الفرعي الثالث : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي .

ثبت صحة هذا الفرض ، حيث أنه توجد علاقة معنوية طردية بين بعد الأجور و المكافآت و رأس المال المعرفي ، حيث قيمة (P=.013) أي أنها أقل من (0.05) و بالتالي توجد علاقة معنوية ، كما جاءت (Estimate=.180) بإشارة موجبة تدل على وجود علاقة طردية ، حيث بلغت قيمة (CR=2.49) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي .

هـ - الفرض الفرعي الرابع : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي .

ثبت صحة هذا الفرض ، حيث أنه توجد علاقة معنوية طردية بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات و رأس المال المعرفي ، حيث أن قيمة (P= ***) أي أنها أقل من (0.001) و بالتالي توجد علاقة معنوية ، كما جاءت (Estimate=.475) بإشارة موجبة تدل على وجود علاقة طردية ، حيث بلغت قيمة (CR=5.372) أي أنها تزيد عن (1.96) مما يدل على وجود تأثير للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي ، كما أنه يعتبر من أكثر الأبعاد تأثيراً على رأس المال المعرفي .

عاشراً : ملخص لأهم نتائج البحث :

(1) يتضح عدم اهتمام الجامعات الحكومية المصرية بتطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية الذي قد يؤثر بشكل سلبي على تعزيز رأس المال المعرفي داخل تلك الجامعات .

(2) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي ، حيث أن يجب العمل على تحسين ممارسات جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة تدريس لتعزيز رأس المال المعرفي لديهم الذي يجب إدارته وتتميمته وصيانته واعتباره الثروة الحقيقية التي تضمن للجامعة التكيف مع المتغيرات العالمية .

(3) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي ، حيث أن توفير المناخ الملائم للعاملين و ظروف العمل المادية المناسبة داخل بيئة العمل قد يساعد على إيجاد العديد من الدوافع الإيجابية المشجعة على زيادة جودة الأداء و تنمية رأس المال المعرفي .

(4) لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي ، حيث أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من خلال زيادة رفاهية العاملين لا يؤثر على تعزيز رأس المال المعرفي فقد اتضح أن الرحلات الترفيهية المجانية لأعضاء هيئة تدريس و توفير وسائل المواصلات لهم لا تساهم في تعزيز رأس المال المعرفي لديهم .

(5) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي ، حيث أن تصميم نظام فعال للأجور و المكافآت يواكب التطور المنشود ، و تقديم أجور تنافسية لأعضاء هيئة التدريس تتسم بالعدالة تساعدهم على التفرغ لأعمالهم و تنمية رأس المال المعرفي لديهم .

(6) يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي ، و يعتبر بعد المشاركة في اتخاذ القرارات من أكثر الأبعاد تأثيراً على تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات المصرية الحكومية ، فأن تشجيعهم على روح التعاون و العمل كفريق لحل المشكلات بطرق ابتكارية يساهم بشكل إيجابي على تعزيز رأس المال المعرفي لأعضاء هيئة تدريس في الجامعات الحكومية .

جدول رقم (12) يظهر ملخص النتائج لاختبار الفروض

النتيجة الاختبار	صياغة الفرض	الفرض
قبول	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي	الرئيس
قبول	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل المادية على رأس المال المعرفي	الفرعي الأول
رفض	لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي	الفرعي الثاني
قبول	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي	الفرعي الثالث
قبول	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي	الفرعي الرابع

المصدر : من أعداد الباحث

الحادي عشر : توصيات البحث :

يتم صياغة توصيات الدراسة في صورة خطة عمل تنفيذية توضح النتيجة و التوصية المرتبطة بها و آلية و جهة التنفيذ و المدى الزمني للتنفيذ في ضوء نتائج الدراسة ، كما بالجدول التالي :

جدول رقم (13) يوضح خطة عمل لأهم توصيات الدراسة

م	النتيجة	التوصية	ألية التنفيذ	جهة التنفيذ	المدى الزمني
1	يتضح عدم اهتمام الجامعات الحكومية المصرية بتطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية الذي قد يؤثر بشكل سلبي على تعزيز رأس المال المعرفي داخل تلك الجامعات .	يجب حرص الجامعة على تطبيق ممارسات جودة الحياة الوظيفية.	1- المراجعة الشاملة للعديد من نظم و سياسات جودة الحياة الوظيفية . 2- متابعة أحدث الأساليب و الطرق المتبعة لجودة الحياة الوظيفية في العالم مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافية داخل الجامعات المختلفة .	الإدارة العليا داخل الجامعات الممثلة في رؤيس الجامعة و النواب و عمداء الكليات	بصفة دورية و مستمرة
2	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي.	ضرورة العمل على وضع برنامج لجودة الحياة الوظيفية يلائم احتياجات أعضاء هيئة تدريس داخل الجامعة .	1- إعداد تقارير دورية بصفة مستمرة عن مستوى تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية ومدى تحقيق الأهداف المرجوة منها و عرضها على المستويات الإدارية الأعلى و كافة الأطراف المعنية. 2- تحسين و تطوير جودة الحياة الوظيفية باستمرار استناداً إلى تحليل البيئة الخارجية و ما تقدمه الجامعات الأخرى سواء الحكومية أو الخاصة لموظفيها للارتقاء بهم مما قد يساهم ذلك في تعزيز رأس المال المعرفي بداخلها.	الإدارة العليا داخل الجامعات الممثلة في رؤيس الجامعة و النواب و عمداء الكليات	بصفة دورية و مستمرة
3	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لظروف العمل	يجب على الجامعة الاهتمام ببيئة	1- ضرورة حرص الجامعة على توفير المصاعد الكهربائية و التكييفات و الكافيتيريات التي تلبي احتياجات أعضاء	الإدارة العليا داخل	بصفة دورية

و مستمرة	الجامعات الممثلة في رئيس الجامعة و النواب و عمداء الكليات و أمناء الكليات	هيئة تدريس بالشكل الذي يزيد من رضاهم و تشجيعهم على بذل المزيد من الجهد و العطاء داخل العمل . 2- توفير جميع التجهيزات و الأدوات المساعدة للعملية التعليمية في الكلية (قاعات تدريس، ومعامل، ومكاتب، وغيرها) التي من شأنها الارتقاء بالعملية التعليمية و دعم رأس المال المعرفي .	العمل المادية و العمل على تحسينها و تطويرها.	المادية على رأس المال المعرفي.	
بصفة دورية و مستمرة	الإدارة العليا داخل الجامعات الممثلة في رئيس الجامعة و عمداء الكليات	1-مراجعة الأنظمة الخاصة بالمكافآت والأجور للتأكد من حصول العاملين على رواتب تتناسب مع ما يقومون به من عمل داخل الجامعة . 2- وضع خطة مستمرة لتقييم المرتبات وتحسينها مع الأخذ في الاعتبار العدالة في توزيع المكافآت و الأجور ، وضرورة مكافآت أصحاب الأفكار الابداعية و الابتكارية سواء بشكل مادي أو معنوي.	يجب حرص الجامعة على تحسين أجور أعضاء هيئة تدريس من خلال	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجور و المكافآت على رأس المال المعرفي	4
بصفة دورية و مستمرة	الإدارة العليا داخل الجامعات الممثلة في رئيس الجامعة و عمداء الكليات	1- تشجيع القيادات الجامعية لأعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اتخاذ القرارات و حرية التعبير، والنقاش، والنقد البناء . 2- دعم القيادات الجامعية على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ استراتيجية الجامعة و خططها. 3- تبني روح العمل في الفريق من خلال تحديد مسؤولية كل عضو في فريق العمل و دوره في انجاز هذه الأهداف .	ضرورة اهتمام الجامعة بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اتخاذ القرارات.	يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرارات على رأس المال المعرفي	5

	و رؤساء الأقسام				
6	أهمية تعزيز رأس المال المعرفي داخل الجامعات الحكومية المصرية.	يجب تعزيز الجامعة لرأس المال المعرفي باعتباره الركيزة الأساسية لنمو المؤسسات التعليمية و نجاحها و زيادة قدرتها على منافسة الجامعات العالمية .	1- اقتراح وظيفة جديدة في الهيكل التنظيمي تهتم بإدارة الأصول غير الملموسة (كبراءة الاختراع و القدرات المعرفية و الابتكارية و الإبداعية) في الكلية . 2- بتدوين المعارف التي يمتلكها العنصر البشري من أجل الحفاظ عليها ، و يتم ذلك من خلال طباعة الكتب و تخزينها بشكل الالكتروني ، و العمل على تحديثها باستمرار لمنع تلفها. 3- استقطاب من يمتلكون الخبرات و المعارف من الأساتذة باعتبارهم أحد الداعم الرئيسة لرأس المال المعرفي و دورهم في ترسيخ أسس النجاح اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة . 3- الاهتمام برأس المال الهيكلي الذي يمثل حلقة الوصل بين رأس المال البشري و الآلات و المعدات . 4- توفير البنية التحتية و البيئة التنظيمية الملائمة لرأس المال العلاقتي التي قد تساهم في تكوين صورة إيجابية عن الجامعة في المجتمع الخارجي .	الإدارة العليا داخل الجامعات الممثلة في رئيس الجامعة و النواب و عمداء الكليات و رؤساء الأقسام	بصفة دورية و مستمرة

المصدر : من إعداد الباحث

• حدود و اتجاهات البحوث المستقبلية :

1) يقتصر البحث على الجامعات الحكومية و بالتالي هناك حاجة لتأكيد النتائج من خلال الدراسات المستقبلية على المنظمات و المؤسسات الأخرى ، كما يمكن إجراء مقارنة بين الجامعات الحكومية و الخاصة وفقاً لأبعاد البحث أو الاعتماد على أبعاد أخرى لمتغيرات البحث .

2) دراسة معوقات جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الحكومية المصرية و توضيح سبل علاجها .

المراجع :

المراجع العربية :

- أحمد ،أحمد رشدي سعد (2020) " العلاقة التبادلية بين رأس المال الفكري و جودة الحياة الوظيفية " *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية* ، جامعة قناة السويس ، مج 11 ، ع 2 ، ص ص 272 - 296 .
- البدوي، أمل محمد حسن (2020) " واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها " *مجلة تطوير الأداء الجامعي* ، جامعة المنصورة ، مج12، ع1 ، ص ص 311 - 345 .
- الطيب ، عبدالله عبدخالق (2019) " أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من 2013 إلى 2018 " ، *مجلة الأندلس*، مج 5 ، ع 18 ، ص ص 185 - 218 .
- بازرة ، محمود صادق (1989) " *بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية* " القاهرة ، كلية التجارة ، دار النهضة العربية ، ص 245.
- بدرابي ، عبد الرضا فرج ، و صالح ، رشا مهدي (2021) " تأثير جودة حياة العمل في رأس المال الفكري دراسة مقارنة بين القطاعين الصناعي والمصرفي في محافظة البصرة " *مجلة الإدارة و الاقتصاد* ، مج 10 ، ع 39 ، ص ص 43 - 76 .
- عيسوي، نيفين سعيد بيومي، و الطحان، عماد عبدخالق صابر (2018) " رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهجية ستة سيجما بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية " *المجلة العربية للإدارة* ، مج 38 ، ع 3، ص ص 189 - 214 .
- محمود ، مصطفى (2018) " أثر بيئة العمل المادية على السلوك الإبداعي للعاملين : دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية فرع ورقلة " *رسالة ماجستير* ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، الجزائر ، ص ص 1 - 56 .
- لويزة ، جراد (2021) " اسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري " *رسالة ماجستير* ، بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، بجامعة المسيلة ، الجزائر ، ص ص 1 - 95 .

المراجع الأجنبية :

- Ali Sheikh, et.al, (2013), " Working conditions and employees productivity in manufacturing company case of Somalia" , **educational research international**, vol2, n2,p69.
- Areiqat .A , Ahmad .M , Alheet . A , (2018) " Knowledge Management and Intellectual Capital Role in Achieving Creativity for Teaching Staff Members at Jordanian Universities " **International Journal of Business and Management** , Vol. 13 No. 12, pp. 38-49.
- Bakotić, Danica; Babić, Tomislav , (2013) " Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuildnig company " **International journal of business and social science** , vol 4, no2,p207.
- Calvin , Ojeleye Yinka (2017) " the impact of remuneration on employees' performance (a study of abdul gusau polytechnic, talata-mafara and state college of education maru,zamfara state) , **Arabian Journal of Business and Management Review**, Vol. 4, No. 2, pp 34-43.
- Chinyele, B.J. and Lwoga, N.B. (2019), "Participation in decision making regarding the conservation of heritage resources and conservation attitudes in Kilwa Kisiwani, Tanzania", **Journal of Cultural Heritage Management and Sustainable Development** , Vol. 9 No. 2, pp. 184-198.
- Dechawatanapaisal, D. (2017), "The mediating role of organizational embeddedness on the relationship between quality of work life and turnover: Perspectives from healthcare professionals", **International Journal of Manpower**, Vol. 38 No. 5, pp. 696-711.
- Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S. (2019), "Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors", **Benchmarking: An International Journal**, Vol. 26 No. 3, pp. 871-892.
- Ding, C.G. and Shen, C.-K. (2017), "Perceived organizational support, participation in decision making, and perceived insider status for contract workers: A case study", **Management Decision**, Vol. 55 No. 2, pp. 413-426.
- Fisher, C.D. (2014), "Conceptualizing and measuring wellbeing at work", in Chen, P.Y. and Cooper, C.L.(Eds), *Work and Well being* , Wiley Blackwell, New York, NY, pp. 9-33.
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, L. (2013) " Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance " **International Journal of Business and Management Invention**, Vol.2, No. 1, pp.1-8.
- Ghlichlee, B. and Goodarzi, A. (2022), " Strategic human resource practices and new product development performance: the mediating role of intellectual capital " , **Journal of Intellectual Capital**, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016) " The impact of intellectual capital on organizational performance " **Procedia-social and behavioral sciences**, Volume 221, pp 194-202.

- Grant, A.M., Christianson, M.K. and Price, R.H. (2007), "Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs", **Academy of Management Perspectives**, Vol. 21No. 3, pp. 51-63.
- Gupta, M. & Sharma, P.(2011), "Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees in Jammu Region " **Asia Pacific Journal of Research in Business Management**, Vol.2, No. 1, pp.79-98.
- Hormiga, E., Batista-Canino, R.M. and Sanchez-Medina,A. (2011), "The role of intellectual capital in the success of newventures", **International Entrepreneurship and Management Journal**, Vol.7, No.1, pp.71-92.
- Ishfaq, Mohammad, Heitham Al-Hajieh, and Majed Alharthi. (2022) Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia " **International Journal of Financial Studies** , pp 10- 61.
- Jabeen, F., Friesen, H.L. and Ghoudi, K. (2018), "Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE", **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 31 No. 2, pp. 352-370.
- Jaiswal, A. and Arun, C.J. (2022), "Impact of happiness-enhancing activities and positive practices on employee well-being", **Journal of Asia Business Studies**, Vol. 16 No. 6, pp. 988-1005.
- Khan, S.Z., Yang, Q. and Waheed, A. , (2019) "Investment in intangible resources and capabilities spurs sustainable competitive advantage and firm performance ", **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, Vol. 26 No. 2, pp. 285-295.
- Khanghahi , masoumeh erfani (2018) " the relationship between intellectual capital and quality of work life with performance improvement among employees of the department of education in Tehran " **International Journal of Management and applied science**, volume-4, issue-10 , pp. 41 -48 .
- Komar, I. ., Brahmasari, I. A. ., & Nugroho, R. (2021) " Effect of Compensation, Quality of Work Life on Performance " **Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study** , Vol. 2 No. 2 , pp. 25-34.
- Layer, J.K., Karwowski, W. and Furr, A. (2009), "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments", **International Journal of Industrial Ergonomics**, Vol. 39 No. 2, pp. 413-421.
- Leitão .j , pereira .d ,and gonçaves .â (2019) " quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity " **International Journal of Environmental Research and Public Health** , Volume 16 , pp.1 -18.
- Matricano, Diego (2016), "The impact of intellectual capital on start-up expectation", **Journal of Intellectual Capital**, Vol.17 No.4, pp.664-674.
- Mazon, G., Pereira Ribeiro, J.M., Montenegro de Lima, C.R., Castro, B.C.G. and Guerra, J.B.S.O.d.A. (2020), "The promotion of sustainable development in higher education institutions: top-down bottom-up or neither?", **International Journal of Sustainability in Higher Education**, Vol. 21 No. 7, pp. 1429-1450.

- Nayak,t., Sahoo, c.k. and Mohanty, p.k. (2018), "workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector ", **Journal of Asia Business Studies**, Vol. 12 No. 2, pp. 117-136.
- Pedro, E. , Leitão. J , and Alves, H. (2020) " Bridging Intellectual Capital, Sustainable Development and Quality of Life in Higher Education Institutions " **Sustainability** , 12 , pp 1 -27 .
- Pour. Z.S , et al., (2015) " The Relationship between Intellectual Capital and Quality of Work life " **International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science** , Volume 4, Issue 4 , pp. 260-269 .
- Rehman, S.U., Bresciani, S., Ashfaq, K. and Alam, G.M. (2022), "Intellectual capital, knowledge management and competitive advantage: a resource orchestration perspective", **Journal of Knowledge Management**, Vol. 26 No. 7, pp. 1705-1731.
- Rodríguez, L.L., Medina, V.H. and Lopez, J.F. (2015), “**Knowledge management and intellectual capital in a university context**”, in Uden, L, Hericko, M and Ting, I H (Eds.), Knowledge Management in Organizations, KMO 2015, Maribor, Slovenia, Springer, pp. 741-753.
- Salehi, M., Fahimi, M.A., Zimon, G. and Homayoun, S. (2022), "The effect of knowledge management on intellectual capital, social capital, and firm innovation", **Journal of Facilities Management**, Vol. 20 No. 5, pp. 732-748.
- Salinas-Ávila, J., Abreu-Ledón, R. and Tamayo-Arias, J. (2020), "Intellectual capital and knowledge generation: an empirical study from Colombian public universities", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 21 No. 6, pp. 1053-1084.
- Saraf, P.K., Saha, S. and Anand, A. (2022), "Supportive culture and job involvement in public sector: the mediating role of participation in decision making and organizational learning", **International Journal of Public Sector Management**, Vol. 35 No. 5, pp. 549-567.
- Singh, A. (2022), "The mediating role of employee commitment between quality of work-life and job performance of the faculty", **Industrial and Commercial Training**, Vol. 54 No. 2, pp. 250-266.
- Singh, A. and Maini, J.J. (2020), “Quality of work life and job performance: a study of faculty working in the technical institutions”, **Higher Education Quarterly**, Vol. 75 No. 4, pp. 667-687.
- Subbarayalu, A.V. and Al Kuwaiti, A. (2019), "Quality of work life (QoWL) of faculty members in Saudi higher education institutions: A comparison between undergraduate medical and engineering program", **International Journal of Educational Management**, Vol. 33 No. 4, pp. 768-779.
- Sumarsi, Sumarsi and Rizal, Alimuddin,(2022)"The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation " **International Journal of Social and Management Studies**, V. 02 , No. 06 pp.69 -88.

- Timossi LD, Pedroso B, Francisco AC, Pilatti LA. (2008) " Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model" **Proceeding of the International conference on industrial engineering and operations management**, Rio de Janeiro, Brazil , pp 1 -17 .
- Wang ,Zhining., et al., (2021) " Intellectual capital and firm performance: the mediating role of innovation speed and quality " **The International Journal of Human Resource Management** , Vol 32, Issue6, pp.1222-1250.
- Yadav, M. and Naim, M.F. (2017), "Searching for quality in the Quality of work life: an Indian power sector perspective", **Industrial and Commercial Training**, Vol. 49 No. 4, pp. 164-174.
- Zahedi, M.R. and Naghdi Khanachah , S. (2021), "The effect of knowledge management processes on organizational innovation through intellectual capital development in Iranian industrial organizations", **Journal of Science and Technology Policy Management**, Vol. 12 No. 1, pp. 86-105.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015)" Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation", **Journal of Organizational Behavior**, 36 (5), 621-644 .