

العلاقة التبادلية بين رأس المال الفكرى وجودة الحياة الوظيفية

أحمد رشدى سعد أحمد

المقدمة:

يتزايد الإهتمام وبقوة فى جميع الدول المتقدمة وجميع منظمات الأعمال بأهمية وتأثير الموارد البشرية التى تعمل فى هذه المنظمات ويرجع هذا الإهتمام إلى كون الموارد البشرية هى التى تعمل وتنتج وتفكر وتبتكر وتحاول حل المشكلات على مستوى الأقسام والإدارات فهى لا تقل أهمية عن التجهيزات التكنولوجية فى المنظمة، كما ينظر إلى الموارد البشرية باعتبار انها أحد العناصر الرئيسية فى عناصر رأس المال الفكرى والذى يدعم منظمات الأعمال بقيم مضافة كثيرة سواء من خلال العاملين أو العملاء أو المعلومات وغيرها.

تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى خلق منظمات وبيئات تنظيمية وتشغيلية خالية من الخوف، وتساهم فى دمج العاملين بنشاط وقوه فى المنظمة، وهذا يؤدى بالتالى إلى إيجاد درجات عالية من التبادل والإخلاص المتبادل بين الأفراد والمنظمة، فالأفراد يسعون إلى تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها بينما المنظمة تحتاج وتسعى إلى تطوير ودعم الأفراد وتحقيق أهدافهم.

تركز الجامعات حالياً وبشكل كبير على تحسين رأس المال الفكرى وذلك لظهور جوانب جديدة يهتم بها المتعاملون بها مثل الثقة والتميز فى الأداء مما يقود الجامعات إلى البحث عن مميزات تضمن لها الإستمرار فى الصدارة وهذا يتطلب من الكل إجادة عمله وإتباع إستراتيجيات شاملة للتحسين المستمر (لرأس المال الفكرى) وأصبح تحسين (رأس المال الفكرى) ذات مفهوم أوسع وأعمق من كونها إحدى وظائف (الإدارة) بل هى مسئولية كل فرد فى المنظمة.

إن جودة الحياة الوظيفية تعنى القدرة على جعل العاملين يحسنون التفكير والإبداع والإبتكار وإتخاذ القرار فى المنظمة فى الجامعات وفى نفس الوقت يبحثون عن أقصر الطرق للوصول إلى هذا المفهوم لمواكبة التطورات التى تحدث من حولهم وتمثل برامج جودة الحياة الوظيفية البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، إذا ما طبقت بأسلوب صحيح من الإدارة والعاملين على حد سواء وذلك للسعى لإرضاء كافة الأطراف العاملة فى المنظمة ومن الضرورى، أن تسعى الجامعات جاهدة بالإهتمام بجودة الحياة الوظيفية لعاملها وذلك لما يدور عليها بأرباح.

تأسيساً على ما سبق تأتى هذه الدراسة لمعرفة مدى إهتمام القائمين على إدارة الجامعات الحكومية والخاصة المصرية بأعضاء هيئة التدريس بها بإعتبارهم رأس مالها الفكرى لهذه الجامعات، والذين يمكن أن يساهمون بفاعلية أكبر فى تحسين رأس المال الفكرى، لهذا يسعى الباحث فى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة على رأس المال الفكرى.

أولاً: الدراسات السابقة.

تمثل الدراسات السابقة أساساً هاماً فى إطار إعداد هذه الدراسة، وتشكل نتائج وتوصيات هذه الدراسات والمنهجية المتبعة من خلالها، عاملاً مساعداً للباحث فى صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها والتعرف على المساهمات البحثية المرتبطة بكل متغير من متغيرات البحث.

عليه سوف يقوم الباحث بالإطلاع على الدراسات السابقة والأبحاث والمقالات والتقارير العلمية المنشورة والتي تربطها صلة بموضوع الدراسة وسوف يتم تقسيم الدراسات إلى ثلاثة أبعاد.

أ-المحور الأول: الدراسات التى تناولت المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية).

ب-المحور الثانى: الدراسات التى تناولت المتغير التابع (رأس المال الفكرى).

ج-المحور الثالث : التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية.

المحور الأول : الدراسات التى تناولت المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية):

١- دراسة (Sinha,2012):

بغوان (العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية:الأدلة التجريبية من

المنظمات الهندية

أ- هدفت الدراسة إلى:

إكتشاف عوامل جودة الحياة الوظيفية فى المنظمات الهندية.

ب-النتائج التى توصلت إليها الدراسة:

تمثلت بوجود ثلاث عناصر لجودة الحياة الوظيفية وهى التوجه نحو إستدامة العلاقة، والتوجه المستقبلى المهنى، والتوجه النظامى والهادف الى تحقيق الذات. كما بينت الدراسة أن هذه العوامل الثلاثة تلعب دوراً جوهرياً فى تحقيق إحتياجات العاملين وكيفية تقييم هذه الجوانب الثلاثة الإدارية المختلفه على مستوى الإدارة المتوسطة وإستخدامها فى تطوير جودة الحياة الوظيفية الفريدة داخل النظم الفنية الإجتماعية لتسهيل الإستجابات الوظيفية المرغوبة. وتؤكد الدراسة على أن المنظمات لا يجب أن تحقق أرباحها على حساب العاملين بها وأحد أساليب تطوير بيئة العمل الفريدة التى يمكن تقليدها فى المنظمات هو خلق جودة حياة وظيفية خاصة داخل النظم الفنية الإجتماعية. وتبين الدراسة أنه بناءً على فهم إحتياجات العاملين المتنوعة والخبرة بجودة الحياة الوظيفية، تستطيع الإدارة التعرف على الفجوة الإستراتيجية إن وجدت فى المنظمة، وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين وهذا بدوره يساعد على نجاح المنظمة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

٢- دراسة (عوض ٢٠١٢):

بعنوان (تقييم جودة الحياة الوظيفية فى بيئة العمل الجامعية)

أ-هدفت الدراسة إلى:

تأصيل الإطار الفكرى والفلسفى لجودة الحياة الوظيفية كمدخل إدارى حديث، من خلال التغطية الأكاديمية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ونشأته وأهدافه والتعرف على تطبيقاته فى بيئة العمل الجامعية الحكومية والخاصة ، وتحديد العلاقة بين بيئة العمل الجامعى الحكومى والخاص وجودة الحياة الوظيفية. وكذلك تحديد العوامل التى يتوقف عليها مستوى إدراك عضو هيئة التدريس ومعاونه لجودة الحياة الوظيفية فى الجامعات المصرية الحكومية والخاصة ، وتحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية فى بيئة العمل الجامعى الحكومى والخاص وكفاءة الأداء الجامعى.

ب-النتائج التى توصلت إليها الدراسة:

تمثلت بأن هناك علاقة واضحة بين بيئة العمل الجامعى الحكومى والخاص وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ، ودراسة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين كفاءة الأداء الجامعى الحكومى و الخاص.

٣- دراسة (راشد ٢٠١٢):

بعنوان (أثر الإختلافات الثقافية على سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة

العمل فى الشركات متعددة الجنسيات بجمهورية مصر العربية).

أ-هدفت الدراسة إلى:

معرفة مفهوم الإختلافات الثقافية وأثرها على سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة الحياة الوظيفية فى الشركات متعددة الجنسيات وكذلك معرفة تأثير سلوكيات القيادة الأخلاقية على جودة الحياة الوظيفية والدور الوسيط الذى تقوم به سلوكيات القيادة الأخلاقية فى تعديل العلاقة بين الإختلافات الثقافية وجودة الحياة الوظيفية.

ب- النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن الاختلافات الثقافية تؤثر على أبعاد سلوكيات القيادة الأخلاقية التي تمثل (التوجه نحو المرؤوسين -العدل- توضيح الدور، التوجه الأخلاقي - النزاهة) وكذلك جودة حياة العمل التي تشمل (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعية العمل، أسلوب الرئيس فى الإشراف- المشاركة فى إتخاذ القرارات)، وأشارت النتائج أيضا إلى أن تطبيق سلوكيات القيادة الأخلاقية فى المنظمات يؤدي إلى النجاح التنظيمى، والرضا الوظيفى، وجودة الحياة الوظيفية، وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء الكلى للمنظمة.

المحور الثانى: الدراسات التي تناولت المتغير التابع (رأس المال الفكرى):

١- دراسة (Hormiga et al ٢٠١٠)

بعنوان : (دور رأس المال الفكرى فى نجاح المشاريع الجديدة)

أ-الهدف من الدراسة:

بيان تأثير رأس المال الفكرى بمكوناته (البشرى ، الهيكلى ، العلاقاتى) على نجاح المشاريع الجديدة ، مبينة ان الإهتمام برأس المال الفكرى بأبعاده المختلفة يلعب دوراً مهماً كبيراً فى تطوير المنظمة وتقدمها، بالإضافة إلى دور رأس المال الفكرى فى مساعدة الإدارة فى كل منظمة على تنظيم أعمالها وتطويرها .

ب-أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود علاقة بين الأصول غير المملوسة ونجاح المنظمات الجديدة .ويعتبر رأس المال البشرى ذو أهمية لأداء المنظمات ، حيث يكون أداء المنظمة أفضل عندما تكون منقادة من قبل فريق عمل تسوده روح الرضا والتعاون والتواصل.

٢- دراسة (الروسان والعجلوني، ٢٠١٠)

بمعنوان : (أثر رأس المال الفكرى فى الإبداع فى المصاريف الأردنية)

أ-الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إهتمام المصارف الأردنية بموضوع رأس المال الفكرى وذلك من حيث عملية (الصناعة، الإستقطاب، التنشيط، المحافظة، الإهتمام بالعملاء) ، وعلاقة ذلك بالقدرات الإبداعية لدى العاملين فى هذه المصارف .

ب-أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة :

توصلت الدراسة إلى أن الإهتمام برأس المال الفكرى ما زال بحدود متواضعة، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لرأس المال الفكرى (الصناعة، التنشيط، المحافظة)، مع القدرات الإبداعية ، وغابت هذه العلاقة الإيجابية لرأس المال الفكرى (الإستقطاب، الإهتمام بالعملاء) فى تنمية القدرات الإبداعية.

٣-دراسة (Puhakka,2010)

بمعنوان : (الإستخدام المرن والمتعدد لرأس المال الفكرى فى إستكشاف الفرص الريادية)

أ-الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ما يمتلكه أصحاب المشاريع من رأس المال الفكرى وبين الإستراتيجيات التى يستخدمونها فى إكتشاف فرص الأعمال الناجحة .

ب-أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن أصحاب المشاريع يمتلكون خبرة إدارية تمكنهم من معرفة الإتجاهات المستقبلية المختلفة التى تواجه أعمالهم .

المحور الثالث : التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية.

١- الإهتمام بجودة الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس فى الجامعات فى مراحلہ الأولى، ولا تزال الدراسات فى هذا المجال غير محددة.

٢- تؤكد الدراسات فى هذا المجال على أهمية إشراك رؤساء الأقسام والعمداء فى عملية التطوير والتحسين لأداء أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات.

٣- تركز على التعرف على أداء أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات فقد بحث بعضها فى بيئة العمل المادية والمعنوية، الأمن والإستقرار الوظيفى وركز بعضها على فاعلية عضو هيئة التدريس من مشاركته فى إتخاذ القرارات وأسلوب للإشراف وأخرى ركز على فرض الترقية والتقدم الوظيفى والأجور والحوافز والمكافآت.

٤- السبب فى وجود قصور فى جودة الحياة الوظيفية ليس عضو هيئة التدريس فقط، ولكن أحياناً قد يكون نتيجة إفتقار القاعات الدراسية فى كثير من الأقسام إلى وسائل تعليمية مختلفة ومتنوعة.

٥- هناك ضرورة ملحة لإقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على عمليات ومهارات الإرشاد التربوى والأكاديمى.

٦- تأكيد على أهمية العوامل البشرية وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية ليس بالنسبة للمسؤولين فقط بل مسئولية المجتمع ككل.

٧- وجود مشاكل تواجه المنظمات عند عمله على تحقيق مستويات عالية من رؤس أموال جديدة، وأوضحت هذه الدراسات أن مشاركة العاملين فى صنع القرار يساعد فى رفع الكفاءة التنظيمية.

الدراسة الميدانية.

لغرض القيام بالدراسة الإستطلاعية وجمع البيانات الأولية قام الباحث بإعداد

إستبانة بالإعتماد على الدراسات السابقة، وتم توزيعها على عينة (٤٠) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى الجامعات محل البحث كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول رقم (٢) عينة الدراسة الأستطلاعية

الجامعة	الفاخرة	عين شمس	قناة السويس	٦ أكتوبر	مصر للعلوم والتكنولوجيا	جامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والأداب	الإجمالى
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٠	٩	٧	٥	٥	٤	٤٠

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى عينة الأستطلاعية

جدول (٣)

إطار المقابلات مع فئة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموظفين)

م	السؤال	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
١	يهتم (أعضاء هيئة تدريس) بالجامعات بالحصول على الترفقيات والدرجات العلمية ملائمة لهم.	١٥%	٢٠%	١٠%	٥٠%	٥%
٢	يتقيد (أعضاء هيئة تدريس) بالجامعة بما هو محدد من أعمال دون ابتكار وبالمناهج المحدده فقط .	٢٠%	٢٠%	٥%	٥٠%	٥%
٣	تقدر الجامعة (أعضاء هيئة تدريس)	١٠%	٢٥%	٣%	٥٣%	٨%

العلاقة التبادلية بين رأس المال الفكرى وجودة الحياة الوظيفية

د/ أحمد رشدي سعد أحمد

					مادياً ومعنوياً.	
٤	٨%	٧٠%	١٠%	4%	٨%	تتيح الإدارات بالجامعة الفرصة لإبداء الرأى فى نظام العمل.
٥	١٠%	٦٠%	5%	٢٠%	٥%	توفر الجامعة الخصوصية والحرية ومزيديا من الاستقلالية (لأعضاء هيئة تدريس) بها.
٦	٧%	٧٠%	8%	12%	٣%	تهتم الجامعة بتجهيز القاعات الدراسية والكثافة الطلابية بها.
٧	٣%	٧٠%	٧%	١٥%	٥%	تهتم الجامعة بتجهيز المكتبات والمعامل اللازمة للتعليم والتعلم والبحث العلمى.
٨	٥%	٦٥%	٥%	١٣%	١٢%	لدى (أعضاء هيئة تدريس) الفرصة فى التأثير على القرارات التى تمس عملهم.
٩	٤%	٧٥%	6%	١٠%	٥%	يستطيع (أعضاء هيئة التدريس) المشاركة بأرائهم فى حل مشكلات العمل.
١٠	١٠%	٦٠%	٥%	١٦%	٩%	تسعى إدارة الجامعة الى التأكيد على أهمية جهود (أعضاء هيئة التدريس) والأسنمرارية بالجامعة.
١١	١٠%	٦٠%	٥%	١٥%	١٠%	تضمن نظم المسار الوظيفى بالجامعة الأمان والضمان (لأعضاء هيئة تدريس) فيها.

المصدر: من إعداد الباحث إستناداً إلى عينة الأستطلاعية

إجابات مفردات عينة الدراسة الإستطلاعية فيما يخص إمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بإستراتيجية جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكري.

من خلال الجدول تبين ما يلي:

- لا يهتم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بصوره واضحه بالحصول على الترقيات والدرجات العلمية ملائمة لهم حيث جائت نسبة عدم الموافقة (٥٠%) وهذا يؤثر على رأس مالهم الفكري فى الجامعات محل البحث.

- يتقيد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالجامعة بما هو محدد من أعمال دون إبتكار وبالمناهج المحدده مما يضعف مهارة العاملين بتلك الجامعات حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٥٠%) فى الجامعات محل البحث.

- عدم وجود بيئة عمل مادية ومعنوية ملائمه فى الجامعات المبحوثة لما لها من أهمية واضحة ومحفزة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه وهذا بدوره ينعكس على أداء وكفاءة العاملين بتلك الجامعات حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٥٣%) فى الجامعات محل البحث.

- ضعف دعم الإدارات المختلفة للحوار والتواصل بين العاملين لحل المشاكل التى تواجههم فى العمل، لذا يتوجب على الجامعات أن تتبنى مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لتحسين اداء العمل وزيادة خبرات العاملين، وهو ما يهدف الباحث لتحقيقه من خلال الدراسة حيث كانت نسبة عدم الموافقة (٧٠%) فى الجامعات محل البحث.

- هناك شعور بعدم الخصوصية والحرية ومزيداً من الإستقلالية من قبل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه مما يؤثر على أدائهم بشكل سلبى حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٦٠%) فى الجامعات محل البحث.

- ضعف فى الإهتمام بتجهيز القاعات الدراسية للكثافة الطلابية بالجامعات مما يؤثر سلبيا على نظم التعلم مما يؤثر على الأداء حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٧٠%) فى الجامعات محل البحث.

- ضعف فى الإهتمام الجامعة بتجهيز المكتبات والمعامل اللازمة للتعليم والتعلم والبحث العلمى بالجامعات مما يؤثر سلبيا على الأداء حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٧٠%) فى الجامعات محل البحث.
- هناك شعور بعدم إتاحة الفرصة فى التأثير على القرارات التى تمس عملهم مما يؤثر سلبيا على أدائهم حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٦٥%) فى الجامعات محل البحث.
- هناك شعور بعدم الإهتمام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئه المعاونه بأرائهم فى حل مشكلات العمل حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٧٥%) فى الجامعات محل البحث.
- وجود إتجاه سلبى بأهمية جهود أعضاء هيئة التدريس والهيئه المعاونه بالجامعات حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٦٠%) فى الجامعات محل البحث.
- هناك شعور بعدم الإطمئنان لنظم الأمان والضمان أعضاء هيئة التدريس والهيئه المعاونه مما يؤثر على الأداء حيث جاءت نسبة عدم الموافقة (٦٠%) فى الجامعات محل البحث.

ثالثاً: مشكلة البحث:

بالرغم من تزايد الإهتمام العالمى بتحسين رأس المال الفكرى لاجزاء هيئة التدريس والموظفين بصفة عامة، والأداء التدريسى بصفة خاصة، فلا يزال تحسين أداءهم لا يحظى بالإهتمام الكافى وخصوصاً فيما يتعلق برأس مالهم الفكرى، ولا يلقى القبول المناسب فى جامعاتنا، كما أنه موضع جدل ومحل شك كبير، من حيث خصائصه وأبعاده، وكيفية تحسينه، هذا فضلاً عن أن وضع معايير لتحسين الأداء يتم فى الغالب بشكل شخصى ووفق إجتهاادات فردية، كما لا يزال بعيداً عن معالجات التحسين الموضوعية للكشف عن أوجه القصور ومعالجاتها.

تأسيسا على ما سبق يمكن للباحث القول بأن مشكلة الدراسة تتمثل فى وجود قصور من جانب القائمين على إدارات الجامعات فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية لتدنى رأس مالها الفكرى.

ويمكن للباحث أن يطرح مشكلة البحث فى التساؤلات التالية.

- ١- ما مدى إدراك العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة المصرية لأثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية للموجودين بها؟
- ٢- ما هى مكونات جودة الحياة الوظيفية بالجامعات المصرية والتي يمكن أن يكون لها دور فى تحسين رأس المال الفكرى لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بتلك الجامعات؟
- ٣- ما هو دور جودة الحياة الوظيفية فى تحسين رأس المال الفكرى لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات المصرية؟
- ٤- ما مدى تطبيق الأسلوب العلمى لإدارة جودة الحياة الوظيفية بالجامعات المصرية لتحسين رأس المال الفكرى لأعضاء هيئة التدريس والموظفين بتلك الجامعات؟

رابعاً: أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- الوقوف على ماهية جودة الحياه الوظيفيه.
- ٢- تحديد مفهوم وأبعاد رأس المال الفكرى.
- ٣- وضع إطار مقترح لبيان أثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى.
- ٤- القيام بدراسه ميدانيه لبيان دور جودة الحياة الوظيفية وأثرها على رأس مالها الفكرى فى الجامعات المصريه.

خامساً: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من كونها تتناول موضوع من الموضوعات الحديثة التي تساهم في التحقق من مدى فاعلية استخدام " أثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى فى الجامعات المصرية" محل الدراسة من منظور إستراتيجى لذا فان هذه الدراسة يمكن ان تنقسم إلى.

أ-الأهمية العلمية:

تأتى هذه الدراسة المتواضعة كمحاولة من الباحث لسد النقص فى الأدبيات العربية فيما يتعلق بموضوع الدراسة.

ب-الأهمية التطبيقية:

الوقوف على أبعاد جودة الحياه الوظيفيه من وجهة نظر الإداره والأعضاء والهيئه المعاونه وذلك لبناء إطار مقترح يوضح علاقه التفاعليه بين جودة الحياه الوظيفية وأثرها على تنمية رأس مالها الفكرى.

سادساً: فروض البحث:

تم تأسيس فروض الدراسة فى ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وأشتملت الفروض على ما يلى:

١- الفرض الرئيسى الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى.

ويتفرع من الفرض الرئيسى ستة فروض فرعية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت والحوافز على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأمان والإستقرار الوظيفى على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمشاركة فى إتخاذ القرار على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لفرص الترقية والنمو الوظيفى على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المادية والمعنوية على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإشراف على تحسين رأس المال الفكرى فى الجامعات محل البحث.

سابعاً: نموذج البحث:

فى ضوء متغيرات الدراسه يمكن للباحث أن يوضح متغيرات الدراسة فى الشكل والجدول التالى ويشير الباحث إلى طبيعة علاقه بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعه وفقاً للدراسه.

ثامناً: حدود البحث:

يشير الباحث إلى أن الإعتماد على هذه الفتره جاء لتوافر أحدث البيانات فى الجهات المنوط بها تجميع هذه المعلومات وهى المجلس الأعلى للجامعات.

- ١- الحدود الزمنية: سوف يتم جمع بيانات هذا البحث خلال الفتره من (٢٠١٥ حتى ٢٠١٧).
- ٢- الحدود البشرية: (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) فى الكليات المختلفه فى الجامعات المصريه محل البحث.
- ٣- الحدود المكانية: تم إختيار الجامعات المصريه فى النطاق الجغرافى لمحافظة القاهره والجيزه والإسماعيلية ك مجال للتطبيق لمعرفة أثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى وذلك لصعوبة إجراء الدراسة على جميع الجامعات فى جمهورية مصر العربيه.

٤- الحدود الموضوعية: يعرض الباحث العناصر الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية ودورها على رأس المال الفكرى.

تاسعاً: منهجية الدراسة:

- ١- قام الباحث بعمل دراسته ميدانية بغرض قياس أثر إستراتيجية جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى.
- ٢- الإطلاع على الدراسات السابقة وتحليل ذلك بغرض وضع إطار مفاهيمى للدراسة (المنهج الإستنباطى).
- ٣- المنهج الإسقرائى (الدراسة الميدانية).

عاشراً: نتائج البحث:

ويُلخص الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات على النحو التالى:

● مجال جودة الحياة الوظيفية

- ١- تميز أغلب اعضاء هيئة التدريس فى المجالات المختلفة (فرص الترقية والتقدم الوظيفى، بيئة العمل المادية والمعنوية، المشاركة فى إتخاذ القرار، الأمن والإستقرار الوظيفى، الأجور والمكافآت والحوافز، أسلوب الإشراف) على الرغم من وجود صعوبات مادية ومعنوية.
- ٢- إهتمام اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بالبحث العلمى بالرغم من المعوقات العديدة التى تقابلهم بإنجاز تلك الأبحاث.
- ٣- اهتمام اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بالبحث العلمى بالرغم من المعوقات العديدة ومنها تحقيق الأمن والإستقرار الوظيفى والاجور والمكافآت والحوافز لإنجاز تلك الأبحاث.

٤- جاءت آراء اغلب عينة الدراسة من اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة دالة على محدودية إهتمامهم بخدمة الجامعة والمجتمع وذلك يرجع الى عدم التقدير المناسب او وجود صعوبات كثيرة مثل المشاركة فى إتخاذ القرار لإتمام ذلك .

٥- محدودية القائمين على الجامعات الحكومية والخاصة المصرية لجودة الحياة الوظيفية لاعضاء هيئة التدريس على الرغم من اهميته وإعتمادهم على التنمية والتعلم الذاتى والإهتمام بإسلوب الإشراف من قبل الأعضاء بتلك الجامعات.

٦- توافر المكاتب الخاصة اللازمة لإتمام المهام التى يقوم بها اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة وبالرغم من ذلك لا تتوافر القاعات الدراسية والمعامل والمكتبات الكافية لإتمام العملية التعليمية كما يجب ويرجع ذلك إلى إرتفاع الكثافة الطلابية بتلك القاعات الدراسية والمعامل والمكتبات اللازمة لهم بالإضافة إلى ضعف الموارد اللازمة لتطوير تلك القاعات والمعامل والمكتبات وتحديثها وتوسيعها.

٧- جاءت آراء اغلب عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة المصرية دالة على محدودية إهتمام القائمين على إدارة الجامعات بتوفير الوسائل التكنولوجية ونظم دعم المعلومات وفرص الترقية والتقدم الوظيفى وإتخاذ القرارات الصحيحة فيما يخص مجال جودة الحياة الوظيفية لهم .

٨- إهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بدعم الهيئة المعاونة لهم فى المجالات المختلفة .

٩- ضعف إهتمام اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة المصرية فى تقديم الافكار والإختراعات لحل مشكلات المنظمات الحكومية والخاصة، وذلك يرجع إلى محدودية دعمهم من قبل تلك المنظمات.

● مجال رأس المال الفكرى :

١- يوجد تقدير من جانب أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة) لأهمية رأس المال الفكرى ومكوناته الثلاثة (رأس المال البشرى، رأس المال الهيكلى، رأس المال العلاقتى).

٢- تهتم إدارة الجامعات بدرجة محدودة بالأفكار الإبتكارية كما أنه لا يوجد نظام متكامل لإكتشاف الأعضاء المميزين والمبدعين ورعايتهم، ويرجع ذلك إلى عدم وجود إدارة مستقلة لرأس المال الفكرى لتلك الجامعات وذلك لتحسين أدائهم .

٣- محدودية إهتمام القائمين على إدارة الجامعات لتقدير أعضاء هيئة التدريس المميزين والمبدعين سواء كان تقديراً مادياً أو معنوياً.

٤- محدودية الدورات التدريبية اللازمة لتنمية المهارات والقدرات وثقة لخبرات أعضاء هيئة التدريب لتلك الجامعات وذلك ما يعد من الإستثمار فى رأس المال الفكرى الذى تملكه تلك الجامعات.

٥- ضعف البيئة التحتية الداعمة لرأس المال الفكرى لتلك الجامعات سواء كانت أدوات أو معامل أو مكتبات أو قاعات دراسية.

٦- لا يوجد نظام قائم وداعم للبحث على التعاون بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بهدف الإستفادة من خبراتهم وأفكارهم الإبتكارية والإبداعية ولكن يوجد جهود ذاتية من قبل بعض الأعضاء للتعاون فى البحث العلمى وخدمة الجامعة

٧- لا يوجد دعم بالشكل الكافى من قبل المنظمات المختلفة سواء كانت حكومية أو خاصة لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بالرغم من قدرة اعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات على تقديم الافكار الإبداعية والإبتكارية وإتمام الأبحاث العلمية التى تعمل على تعظيم ربحية تلك المنظمات والعمل على حل مشاكلها المزمنة وإحداث التطوير.

٨- لا يوجد دعم بالشكل الكافي من قبل المنظمات الإعلامية المختلفة سواء كانت حكومية أو خاصة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة وذلك لتسليط الضوء على ما يقومون به من أعمال تخدم الجامعات والمجتمع.

• نتائج الدراسة الميدانية :

- أظهرت النتائج التوزيع النسبي والعددي لأفراد العينة، فمن حيث النوع نجد أن حوالى ثلثي العينة هم من الذكور، فى حين أن حوالى ثلث العينة يقع فى الشريحة العمرية الأولى من ٣٠ إلى ٣٩، وأكثر من نصف العينة تقريباً هم من يشغلون الفئة الوظيفية (درجة مدرس)، وتقريباً ٦٠% من العينة ينتموا للكليات النظرية، وأخيراً حوالى ٦٣% من العينة لديهم خبرة وظيفية فوق ٧ سنوات.
- أظهرت النتائج بصفة عامة أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لقياس الـ Reliability فى كل المحاور فوق النسبة المقبولة أكبر من ٠.٧ ، وبإختبار الفروض الآتية لإختبار الصدق التمييزى، الفرض الأول (H0) (فرض العدم): أن التباينات متجانسة، الفرض الثانى، H1 (الفرض البديل): أن التباينات غير متجانسة، ويتضح من درجة معنوية إختبار Levene's لتجانس التباين وقيمتها = ٠.٠٠٦، وهى أقل من ٠.٠٥، وهذا يعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، إذا نرفض فرض العدم H0 الذى يقول أنه لا يوجد فروق، ونقبل الفرض البديل H1 الذى يقول أنه يوجد فروق واختلاف، إذا التباين غير متجانس. وللتأكد من تلك النتيجة يجب ملاحظة الفرق بين قيمة الانحراف المعياري بين المجموعتين الدنيا والعليا وهو حوالى ٠.٢٠ وهو فرق كبير نسبياً. وبما أن الإختبار أسفر عن عدم تجانس العينة، فنأخذ قيمة اختبار (ت) فى السطر الأخير من الجدول السابق والتي تساوى -16.62- بدرجات حرية 120.44، وقيمة معنوية اختبار Sig. (2-tailed) = ٠.٠٠٠ وهى أقل من ٠.٠٥ إذا يوجد فروق ذات دلالة احصائية لدى العينة بناءً على المجموعات الدنيا والعليا، وعليه يوجد بالمقياس لدينا صدق تمييزى قادر على تمييز أشخاص العينة إلى أشخاص يمتلكون السمة وآخرين

بدرجة متوسطة ودرجة عالية، فيمكن للمقياس حينئذ التفرقه بين جوانب السمة وإيجاد أطرافها وهذا هو صلب الصدق التمييزي والهدف منه.

● التحليل العاملي التوكيدي:

■ تم بناء كل محور من المحاور الستة، والذي يحتوي على ثمان أبعاد فرعية (أسئلة) تم تكويدها من Q11 (ومعنى الكود Question 1 فى المحور الأول)، Q68 (ليعبر عن السؤال الثامن فى المحور السادس)، وتحليل المحاور بأسلوب التحليل العاملي التوكيد لقياس العلاقات والتأثيرات بين كل بعد ومكوناته منفرداً، وبين كل الأبعاد فى النهاية مجتمعة فى نموذج توكيدي موسع يضم كل الأبعاد، تبين النتائج التالية:

○ **البعد الأول: الترقية والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى الرضا:**

■ إن قيم المؤشرات تقترب من الواحد الصحيح مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 707. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد723. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس608. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن830. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006).

○ **البعد الثانى: بيئة العمل المادية والمعنوية وتأثيرها على رأس المال الفكرى:**

■ أن قيم المؤشرات تقترب من الواحد الصحيح مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من

الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 852. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد 865. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس 809. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن 864. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006).

○ البعد الثالث: الأجور والمكافآت والجوافز لتحسين رأس المال الفكري:

أن قيم المؤشرات تقترب من الواحد الصحيح مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 791. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد 804. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس 724. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن 803. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006).

○ البعد الرابع: دور الإشراف لتحسين رأس المال الفكري:

○ إلى أن قيم المؤشرات تقترب من الواحد الصحيح مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 683. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد 693. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس 568. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن 691. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006).

○ **البعد الخامس: المشاركة في إتخاذ القرارات للتحسين المستمر:**

■ إن قيم المؤشرات تجاوزت نسبة ٥٠% مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث بدرجة مقبولة، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 598. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد 608. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس 448. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن 606. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006)

○ **البعد السادس: الأمن والإستقرار الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس:**

إن قيم المؤشرات تجاوزت نسبة ٥٠% مما يدل على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث بدرجة مقبولة، إذا تتراوح قيم المؤشرات ما بين الصفر والواحد الصحيح، ومن المفضل أن تقترب قيم هذه المؤشرات من الواحد الصحيح لتعبر عن التوافق التام حيث أن جودة التوفيق المعيارى 518. و مؤشر جودة التوفيق المتزايد 526. كما أن مؤشر جودة التوفيق لتوكر لويس 332. إضافة إلى مؤشر جودة التوفيق المقارن 523. فجميعها تقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يؤكد ذلك على التوافق التام لفقرات المحور والتمثيل الجيد لها (Brown, T.A 2006).

ثانياً: نتائج إختبارات فروض الدراسة:

١-الفرض الرئيسى الأول للدراسة:

أ- الفرض:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب- نتيجة الإختبار:

- ثبت صحة ذلك الفرض وصحة الفروض البديلة " توجد علاقة"
الفروض المتبقية من الفرض الرئيسى:

أ-الفرض:

-توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاجور والمكافآت والحوافز على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

-رفض صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " لا توجد علاقة"

أ-الفرض:

-توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأمان والإستقرار الوظيفى لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

-رفض صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " لا توجد علاقة"

أ-الفرض:

-توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة فى إتخاذ القرار لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

-ثبت صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " توجد علاقة"

أ-الفرض:

-توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فرص الترقية والتقدم الوظيفى لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

- ثبت صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " توجد علاقة"

أ-الفرض:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والمعنوية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

-ثبت صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " توجد علاقة"

أ-الفرض:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإشراف الوظيفى لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال الفكرى بالجامعات الحكومية والخاصة.

ب-نتيجة الإختبار:

-ثبت صحة ذلك الفرض مع الفرض الرئيسى " توجد علاقة"

ثالثاً: ملخص الفروض والتوصيات:

فى ضوء نتائج الدراسة، يمكن للباحث تقديم مجموعة من التوصيات التى يمكن أن تسهم فى إدارة جودة الحياة الوظيفية بالجامعات الحكومية والخاصة بهدف بيان أثرها على رأس المال الفكرى بأعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات، ويعرض الباحث التوصيات كالتالى:

- التشجيع على العمل بروح الفريق الواحد وخلق روح من التعاون بين الزملاء وبعضهم البعض ولتنمية روح المسؤولية المشتركة فيما بينهم والإبتعاد عن الأعمال الفردية للعاملين لضمان نجاح برنامج التسويق الداخلى
- التوزيع العادل للأجور والمكافآت بين العاملين
- التوجيه المستمر والمتابعة من الرئيس للمرؤوسين لتحسين الأداء
- التقييم المستمر لمستوي جودة الخدمة المقدمة للمنتفعين بكافة أبعادها لضمان رضائهم عنها. عن طريق الإتصال المستمر من قبل إدارة العملاء مع المتعاملين مع المنظمة.

- الإعداد الجيد للعاملين الذين يتعاملون مباشرة مع العملاء وتدريبهم ضماناً لزيادة التفاعل مع العملاء
- مشاركة المرؤوسين فى صنع القرار وتشجيع الأفكار الجيدة.
- وضع سياسة التدريب للعاملين بعين الإعتبار كخطوة نحو خلق الكفاءات والمهارات اللازمة لخدمة قطاع التعليم.
- التركيز على أبعاد التسويق الداخلى لأثرها الكبير على رضا العملاء الداخليين (العاملين) كبداية لتحقيق ميزة تنافسية للقطاع.
- ضرورة توصيل قدر كبير من المعلومات التسويقية إلى موظفيها. من خلال عمل لقاءات دورية بين إدارة التسويق وكافة العاملين بالمنظمة ومن خلال إصدار كتيبات ونشرات لنشر المعرفة التسويقية داخل المنظمة.
- الإهتمام برضا العملاء الداخليين والتي تعد حلقة وصل بين أبعاد التسويق الداخلى ورضا العملاء الخارجيين.

الخلاصة:

تناول الباحث فى هذا الفصل نتائج إختبارات الفروض منهجياً بعرض التوصيات على النحو التالى:

- ١- نتائج تتعلق بجودة الحياة الوظيفية.
- ٢- نتائج تتعلق برأس المال الفكرى.
- ٣- نتائج إختبار فروض الدراسة.
- ٤- توصيات الدراسة وآليات التطبيق.

المراجع:

- ١- عائض الاكلى، "التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية"، دار اليازور للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٢، ص٣٣.
- ٢- الفضل الطائي، "إدارة الجودة الشاملة من المستهلك الى المستهلك مدخل كمي"، دار الوراق للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص٣٧١.
- ٣- يوسف حجيم الفضل، و عبد الحسين مؤيد، "إدارة الجودة الشاملة من المستهلك الى المستهلك مدخل كمي"، دار الوراق للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٤، ص٣٧١.
- ٤- خالد عبدالرحيم الهيتي، " إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي كامل" دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥، ص٣٣.
- ٥- جرينبرج، بارون جيرالدوربرت، " إدارة السلوك فى المنظمات،ترجمة رفاعى ، محمد بسيونى " دار المؤرخ للنشر، الرياض، السعودية، ٢٠٠٩، ص٤٣٢.
- ٦- ديل وايلزر، وماركت دول، "تقيم مهارات الإدارة: مرشد الكفاءات واساليب التقييم. الرياض" ترجمة أعتدال معروف خوله الزبيدي، ٢٠١٦، ص١٠٦.
- ٧- سعد على العنزى، " الفكر التنظيمى فى إدارة الأعمال" دار الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ٢٠١٣، ص٤٣.
- ٨- سعدون حمود الربيعاوى، حسين وليد عباس، " رأس المال الفكرى" دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٥، ص١٦٦.
- ٩- سونبا محمد البكرى، "إدارة الجودة الكلية" ، الدار الجامعية للنشر ،مصر، ٢٠٠٢، ص١٢٩.
- ١٠- سيد جاد الرب، "الاتجاهات الحديثة فى إدارة الاعمال"، القاهرة، دار الفجر للنشر ، ٢٠١٠، ص٢٨٣:٢٤٨.