

نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي
بحث استطلاعي لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية
في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد
م.م. عباس محمد حسين سعيد / كلية المأمون الجامعة

تاريخ التقديم: 2017/9/10
تاريخ القبول: 2017/11/23

المستخلص

تمثلت مشكلة البحث بقلّة البحوث التي تناولت قضية البيئة التنظيمية، ومدخل التصميم الوظيفي الاكثر ملاءمة للعمل المعرفي، لذلك هدف البحث إلى تحديد تأثير نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي في رأس المال المعرفي، منطلق من افتراض يفيد بوجود تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي في رأس المال المعرفي، ولتحقيق هذا الهدف توصل الباحث من خلال الفكر النظري والدراسات ذات العلاقة إلى بناء مخطط فرضي يوضح العلاقة بين المتغيرات المدروسة، حيث اعتمد البحث على دراسة نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي كمتغيرات مستقلة، اما رأس المال المعرفي فيمثل المتغير التابع، تكونت العينة من (227) عضو هيئة تدريسية في عشرة كليات في بغداد، توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي، وإن نوعية حياة العمل العالية سوف تنعكس على احداث المزيد من التأثير الايجابي في رأس المال المعرفي، وكما اظهرت النتائج ان مدخل الاعناء الوظيفي هو الاكثر ملاءمة مع طبيعة العمل المعرفي، واخيرا اظهرت النتائج بان التأثير في رأس المال المعرفي يتعاظم بتكامل نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي. وبناء على ذلك فقد اوصى البحث بضرورة توفير نوعية حياة عمل عالية وان يتم اعتماد الاعناء الوظيفي لتصميم وظائف حملة رأس المال المعرفي.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ نوعية حياة العمل، الاعناء الوظيفي، رأس المال المعرفي.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 104 المجلد 24
الصفحات 159-192



المبحث الأول / منهجية البحث

يشرح هذا المبحث بعرض منهجية البحث التي تم اعتمادها وذلك من خلال تحديد مشكلته، وأهميته، وأهدافه، ومخططه، وتحديد الفرضيات الرئيسية، ومن ثم توضيح الأساليب المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها.

أولاً: مشكلة البحث

يغلب على التحولات الجارية في المنظمات منذ الدخول الى الالفية الجديدة سمة التحول من الاقتصاد الصناعي الى الاقتصاد المعرفي، والذي تعد العولمة وزيادة الاعتماد على الموارد المعرفية وشدة المنافسة من اهم مظاهره، رافق هذا التحول تهديدات لمنظمات الاعمال تمثلت بالانخفاض الكبير في القيمة، والاعظم من ذلك خروج بعض المنظمات من الميدان التنافسي. وفي الوقت نفسه راحت مناقشات من قبل علماء السلوك التنظيمي تتصاعد لتصميم بيئة عمل تتلائم مع طبيعة العمل المعرفي (Mladkova, 2011:250). منطلقاً من افتراض ان عاملي المعرفة يحضون بالمزيد من التأثير في منظمات الاعمال نظراً لأن تلك المنظمات تركز على المعرفة بوصفها عاملاً تنافسياً رئيساً (Maier et al, 2009, 514). وبموجب ذلك اضحت هناك معضلة تتمحور بجانبين الاول تحديد ظروف العمل المناسبة التي تمكن رأس المال المعرفي من الابداع والابتكار وتجعله محفزاً بشكل كبير فضلاً عن التمسك بالمنظمة وعدم مغادرتها، اما الجانب الثاني فيشير الى كيفية تكييف نظريات التصميم الوظيفي لاستيعاب بيئة العمل الحديثة الغنية بالمعرفة. ومن هنا انطلقت المشكلة الاساسية للبحث التي تدور حول تساؤل يفيد (ما هي طبيعة العلاقة بين نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وما هو تأثيرهما في راس المال المعرفي؟). فضلاً عن تقديم اجابات للتساؤلات الاتية:

1. ما طبيعة العلاقة بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي؟
2. هل يوجد تأثير لنوعية حياة العمل في راس المال المعرفي؟
3. ما مستوى تأثير الاغناء الوظيفي في راس المال المعرفي؟
4. ما طبيعة تأثير العلاقة بين نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي مجتمعة في راس المال المعرفي؟

ثانياً: أهمية البحث

يكتسب البحث أهميته من أهمية المتغيرات المبحوثة وتبرز أكثر وضوحاً في الاتي:

1. يعد البحث محاولة لتشخيص واقع ابعاده في الكليات عينة البحث.
2. يستمد البحث أهميته من سعيه لإغناء الفكر التنظيمي والاستراتيجي عبر تحقيق حالة من الانسجام بين ابعاده، وبما يحوي الجانب النظري من محاوره وخلاصة لأبرز إسهامات الباحثين في هذه المجالات وتشخيص العلاقات ومستوياتها بين المتغيرات.
3. ان اغلب الدراسات السابقة قد ركزت على بعد دون آخر من ابعاد البحث الحالي وفي ضوء ذلك يستمد البحث أهميته من محاولته ربط نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي مجتمعة في رأس المال المعرفي بما يوفر مادة علمية يمكن ان يسترشد بها الباحثين .
4. يتناول البحث متغيرات مهمة لها دور كبير في نجاح الكليات عينة البحث فضلاً عن ان دراسة هذه المتغيرات تمثل اسهامه متواضعة ترفد المكتبة العراقية.
5. أشار (Hartikainen et al, 2010) على ان نوعية حياة العمل تعد من المواضيع الساخنة. والتي تعاني من قلة البحوث الميدانية (Gupta & Gupta, 2013:233). لذلك فان البحث يستمد أهميته من محاولته ترصين مفهوم نوعية حياة العمل وتوضيح أهميتها للكليات.
6. ان مراجعة ادبيات التصميم الوظيفي وادارة المعرفة تُظهر بان هناك القليل من الادلة بشأن تصميم بيئة العمل التي تساعد على تنفيذ ممارسات عمل مستندة على المعرفة (Roy, 2012:168). لذلك يستمد البحث أهميته من محاوره ومناقشة كيفية تصميم بيئة عمل تساعد على تنفيذ ممارسات عمل تستند على المعرفة.
7. هناك القليل من الادلة بشأن كيفية اغناء وظائف العاملين (Randhawa, 2007:60). لذلك يستمد البحث أهميته من محاولته تقديم بعض التوصيات التي يمكن ان يسترشد بها عند اغناء وظائف اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات المبحوثة.



8. إن رأس المال المعرفي لم يتبلور بشكل كاف، ويحتاج إلى المزيد من التوضيح والتأطير والبحث، فعلى الرغم من مرور سنوات عدة على ظهوره فإن المعرفة عن رأس المال المعرفي لم تصل الى اكثر من نصف مرحلة النضج (ملاوي، 2015:148). وبهذا يستمد البحث اهميته من محاولته ترصين وتوضيح مفهوم رأس المال المعرفي وتوضيح اهميته للكليات المبحوثة.

ثالثاً: أهداف البحث

- يسعى البحث في ضوء طروحات مشكلته وتساولاتها ونتائج الدراسات السابقة، نحو تحقيق هدف قياس علاقة الترابط بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي وتأثيرهما في رأس المال المعرفي، فضلاً عن مجموعة أهداف فرعية تتصل في جوهرها بالكشف عن مستوى وحقيقة العلاقة بين ابعاده واختبارها ميدانياً وكالاتي:
1. تشخيص واقع ابعاد البحث في عينة من الكليات، وتقديم مجموعة من التوصيات للتأكيد لإدارات تلك الكليات على اهمية توفير بيئة عمل مناسبة لرأس مالها المعرفي بوصفه المحرك الرئيس لمواردها الأخرى والأساس الجوهري لبقائها في عالم الأعمال وسر نموها ونجاحها في الحاضر والمستقبل.
 2. الاسهام في تأطير نظري وفلسفي لمتغيرات البحث عبر تتبع المسارات التنظيرية للأدبيات المتخصصة، والربط بينها في اطار بحث علمي متواضع يسهم في اغناء الفكرين التنظيمي والاستراتيجي عبر تحقيق حالة من الانسجام بين ابعاده.
 3. تقديم تحليل لطبيعة التفاعل بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي؟
 4. تشخيص تأثير نوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي.
 5. تشخيص تأثير الاعناء الوظيفي في رأس المال المعرفي.
 6. إعطاء تصور عن طبيعة تأثير العلاقة بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي في رأس المال المعرفي.
 7. وضع نموذج واقعي عن طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث بما ينسجم ومتطلبات البيئة العراقية.

رابعاً: مخطط البحث

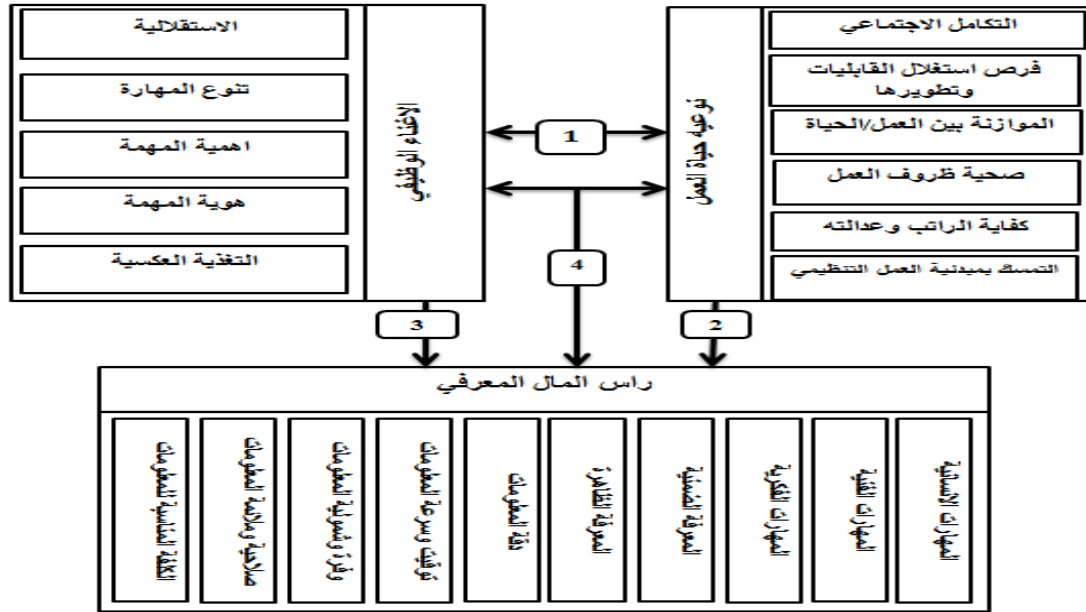
يمثل المخطط تصويراً ميسراً يوضح مجموعة من المتغيرات ذات العلاقة، ولأغراض هذا البحث تم إعداد مخطط اختباري يعطي تصوراً أولياً عن مجموعة من علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وتجمع معاً الملامح الرئيسية للواقع الذي تهتم بتحديد ملامحه، ويفترض المخطط وجود تفاعل وترابط بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي والتي ومن خلال ابعاده الفرعية تؤثر في رأس المال المعرفي. ويظهر الشكل (1-1) مخطط البحث المقترح الذي تم إعداده في ضوء مشكلته.

خامساً: فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي.
2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي.
3. الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاعناء الوظيفي في رأس المال المعرفي.
4. الفرضية الرئيسية الرابعة: يتعاضد التأثير في رأس المال المعرفي بتكامل نوعية حياة العمل والاعناء الوظيفي.



نوعية حياة العمل والالاغناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد



الشكل (1-1) المخطط الفرضي للبحث

سادسا: منهج البحث

سيتم البحث المنهج التاريخي لترصين المفاهيم التي تناولها، والمنهج الوصفي لوصف البيانات عن مشكلة البحث وفق اجابات عينته، والمنهج التحليلي لتحليل البيانات من خلال الاختبارات الاحصائية.

سابعا: مصادر البيانات والمعلومات

1. المصادر الاولية: الملاحظة، والمقابلة، والاستبانة.
2. المصادر الثانوية: الكتب، والدوريات، والرسائل الجامعية.

ثامنا: حدود البحث

1. الحدود المكانية: مؤسسات التعليم العالي في بغداد
2. الحدود الزمانية: بداية شهر اب 2011 ولغاية نهاية شهر شباط 2016 .
3. الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في بغداد

تاسعا: اساليب جمع البيانات والوسائل الاحصائية

1. أساليب جمع البيانات: لأجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته تم جمع البيانات من خلال الاستبانة، إذ تم تصميم الاستبانة الخاصة بالبحث بالاعتماد على المقاييس المتوافرة في الأدبيات حيثما تسنى إيجادها وبصيغة تتلائم ومفهوم المتغير المراد قياسه فضلا عن تلاؤمها لبيئة البحث لتحقيق متطلباته. وقد تناول القسم الأول الفقرات المتعلقة بالمعلومات التعريفية لعينة البحث، أما الأقسام الثلاثة الأخرى فقد خصص الاول منها لنوعية حياة العمل بواقع (6) ابعاد و (22) تساؤل (العززي، 2013). والثاني للإغناء الوظيفي بواقع (5) ابعاد و (18) تساؤل (Morgeson & Humphrey, 2006) والآخر لرأس المال المعرفي بواقع (10) ابعاد و (38) تساؤل (احمد، 2013). وتم استعمال مقياس (Likert) خماسي الدرجات لتصنيف درجات الإجابة والتي يتراوح مداها بين (5 - 1) درجات.



2. الوسائل الإحصائية: اعتمد البحث الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف لوصف المتغيرات. وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (spearman) بهدف تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي. وبهدف اختبار فرضيات التأثير بين متغيراته تم اعتماد نموذج الانحدار الخطي البسيط، وقد اعتمد الباحث المستويين الفردي والإجمالي لمعرفة مغنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التفسيرية في كل متغير فرعي من المتغير المستجيب، عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت ذات المستوى من المغنوية.

عاشرا: مجتمع وعينة البحث

بلغ حجم مجتمع البحث 678 مفردة موزعة على عشرة كليات (جامعة بغداد، والمستنصرية، والعراقية، والتكنولوجية، والتراث، والرافدين، وبغداد للعلوم الاقتصادية، ودجلة، والاسراء، والمأمون) إذ تم اختيار كليتين من هذه الجامعات وهي كلية الادارة والاقتصاد، وكلية الهندسة كونها متناظرة في الكليات الجامعات الحكومية والاهلية، ولغرض تقدير الحد الأدنى المطلوب من حجم العينة طبقاً لأنموذج الانحدار المتعدد تم استخدام المعادلة التالية $(N > 50 + 8(p))$ وفقاً لـ(الحمداي، 2016: 124). وبالتطبيق نجد ان المعادلة تشير الى أن حجم العينة المطلوب يقدر بحوالي (170) مفردة، وهو الحد الأدنى وعليه قام الباحث بتوزيع ما يزيد عن (350) استبيان واسترد منها (227).

المبحث الثاني/نوعية حياة العمل: توصيف نظري

اولاً: مفهوم نوعية حياة العمل

نال مصطلح نوعية حياة العمل باهتمام واسع في السلوك التنظيمي كمؤشر لنوعية التجربة البشرية في مكان العمل (Schermerhorn et al, 2002:14). وعلى الرغم من شيوعه فلا يزال هناك تشابك بشأن مفهومه (Coster, 1992:6). وان تعريفات هذا المفهوم تقع في كينونات خمس وفقاً لـ (Moghim et al, 2013:125) فقد عرف كمتغير من قبل باحثين عدة ومنهم (Lawler, 1982:486) الذي نظر اليه بأنه خصائص الوظيفة وظروف العمل التي من شأنها تحسين رفاهية وانتاجية العاملين. وعده (Shamir & Salomon, 1985:455) مفهوماً واسعاً يشتمل على رفاهية الفرد المتعلقة بالعمل ومدى مكافأة الخبرات وتجنب حالات التوتر والنتائج السلبية الأخرى. اما (Arts et al, 2001:13) فعده درجة قدرة العاملين على تشكيل وظائفهم في العمل التي تفوق كل من الأفراد والمنظمة. وكما نظر اليه كمدخل تنظيمي لتصميم الوظيفة والذي من شأنه ان يجعل الوظائف أكثر اثارة للاهتمام والتحدي (Ayodji, 2000:3). من خلال استخدام تقنيات لتحسين العمل (Cummings & Worley, 2009:11). واتخاذ القرارات التشاركية والتعاون وبناء احترام متبادل بين الادارة والعاملين (Mohanraj et al, 2010:38). ووفقاً لوجهة النظر هذه فإنها تمثل مدخلاً لتنظيم العمل يمكن اعضاء المنظمة وفي جميع المستويات التنظيمية من المشاركة الفاعلة والكفوة في تشكيل بيئة المنظمة وطرانقها ومخرجاتها (Raja & Kumar, 2013:2). وكما نظر اليه بأنه مجموعة طرائق، للتفكير حول الافراد والعمل والمنظمة (Nadler & Lawler, 1983:26). واكد Schermerhorn et al, 2002:51 ذلك عندما عبر عنها بأنها طريقة خاصة للتفكير حول العمل والمنظمة التي يتحقق فيها المسار المهني للعاملين. وكما نظر اليه كحركة اي الديمقراطية في مكان العمل (Erdem, 2014:534). اما اليوم فينظر اليه بأنه كل شيء ذو صلة بالعمل والعاملين، إذ يضم جانبين الاول موضوعي وهنا هو مرادف للظروف والاجراءات الموضوعية التي تتضمن سياسات الترقية والإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار وظروف العمل الأمنة، اما الجانب الثاني فهو الذهني وهو ادراك العاملين للظروف المادية والنفسية في مكان العمل، اي الصورة الذهنية وادراك العاملين للعوامل النفسية والمادية المرغوبة في مكان العمل (Emadzaden et al, 2012:439). ومن التعريفات المذكورة آنفاً نستشف بأنه لا يوجد تعريف متفق عليه لنوعية حياة العمل، إذ وفقاً لـ (Zahoor, 2016:123) منذ بداية نشوء هذا المصطلح عرف وفقاً لوجهات نظر علماء النفس، والمديرين، والباحثين، وان تلك التعريفات قد غطت جوانب مختلفة.



وقد عكست مستوى التطور في الفكر لدى الباحثين، إذ استنتج (Nedler & Lawler, 1983) بان هذه التعريفات قد خضعت للعديد من التغييرات والتعديلات فيما يتعلق بمفهومها، اي انه قد تم تعديلها من خلال مختلف مراحل التطور في الفكر ونوع بيئة العمل. وكما تعكس هذه التعريفات الطبيعة متعددة الابعاد لنوعية حياة العمل، إذ وفقا (Swarnalatha, 2014: 78) ان نوعية حياة العمل هي مفهوم متعدد الابعاد. ومرتبطة بسياق معين (Harri, 1995: 379). ويتأثر بالزمان، والمكان، والقيم الشخصية والاجتماعية (Behzad et al, 2014: 42).

ثانيا: اهمية نوعية حياة العمل

تحقق نوعية حياة العمل الرضا الوظيفي (Sinha, 2012: 32). وان غيابها يؤدي الى عدم الرضا عن العمل، والتغيب، والافتقار للدافعية، وزيادة الحوادث، والانخفاض في الانتاجية والتي تعد من العوامل الرئيسية للأداء التنظيمي الضعيف (Tabassum et al, 2012: 40). وعن دورها في تحقيق الكفاءة والفاعلية يشير (Schermerhorn et al, 2002: 56) الى ان المنظمات الفاعلة والكفوءة هي تلك التي تحقق اهدافها الرئيسية مع الحفاظ على درجة عالية من نوعية حياة العمل لعمالها. فهي تعزز الكفاءة والفاعلية التنظيمية والفردية على حد سواء، فالأولى تعزز من خلال ظروف عمل جيدة والتحسينات في البيئة التنظيمية والتخفيضات في الكلف والارتفاع في معدلات الانتاجية، اما الثانية فتعزز وتؤدي الى تطوير القدرات في العمل من خلال ممارسات الموارد البشرية التي تؤدي الى تعزيز الدافعية والالتزام والرضا (Singh & Srivastava, 2012: 2). اي انها قد تكون النوع الاكثر قوة من انظمة المكافآت التي يمكن للمديرين تقديمها للعاملين، فالعاملين الذين يشهدون حياة عمل عالية يكونوا أكثر انتاجية، وفاعلية، واقل معدل غياب وشكاوى، والتسبب بحوادث وفوق ذلك قد تؤدي الى تطوير الوظائف وتوفير ظروف عمل ممتازة للأفراد، وتحسين الصحة الاقتصادية للمنظمة (Tabassum et al, 2012: 37). إذ يشير (Roth & Jackson, 1995: 1720) الى وجود ارتباط معنوي بين نوعية حياة العمل واداء الاعمال من ناحية الحصة السوقية، وقيم حملة الاسهم، واستدامة الاعمال. وتوصل (Lau, 2000: 428) الى ان المنظمات ذات نوعية حياة العمل العالية تمتلك معدلات عالية من النمو في المبيعات، والموجودات، ومعدل العائد على حق الملكية وهامش الربح، فضلا عن تعزيز قدرة المنظمة على استقطاب وتطوير واستبقاء الأفراد الجيدين. اما في ما يخص مساهمتها في زيادة الانتاجية، وتخفيض التكاليف، وحل المشكلات فهي تعزز من اداء العاملين ونتاجيتهم (Bala et al, 2013: 24). وتحسين ظروف عمل العاملين (Adhikari & Gautam, 2010: 41). وتخفيض معدلات الغياب، والدوران الوظيفي، وتحسين الرضا الوظيفي (Permarupan et al, 2013: 269). وتخفيض المستويات المتصاعدة من الصراع والاستنزاف في مكان العمل (Devi & Ganapathi, 2014: 23). وهي عوامل تسهم جميعا في تحسين الاداء والانتاجية سواء للأفراد والمنظمة (Rai, 2013: 380). وكما تسهم نوعية حياة العمل في تعزيز سمعة المنظمة كمكان جيد للعمل (Senasu & Singhapakdi, 2014: 74). إذ افاد (Schermerhorn et al, 2002: 56) بان التحديات التي تحدث في بيئة المنظمة تخلق ضغوط كبيرة لإيجاد مكان عمل تكون انظمتها وهيكله وممارساته متوافقة مع ظهور التوقعات والقيم الاجتماعية (Manju, 2014: 77). كل تلك التغييرات قد دفعت بالمنظمات لتبني ممارسات تنظر للعاملين على انهم الموجود الأكثر اهمية لها، وكما عززت تلك التغييرات من ادراكات المنظمة بانه إذ لم يكن العاملين يشعرون بالرضا عن مكان عملهم فأنها ستكون غير قادرة على الاحتفاظ بهم وستواجه صعوبة في عملية ملئ المناصب الشاغرة. ولذلك ومن اجل تخفيض احتمالية هذا السيناريو فان العديد من المنظمات تؤمن بضرورة تحقيق رضا وسعادة العاملين في المنظمة وان سبيلها لذلك يتمثل ببرامج نوعية حياة العمل (Balachandrar et al, 2013: 123).



ثالثا: قياس نوعية حياة العمل

ان عملية قياس نوعية حياة العمل عملية معقدة، تعكس متغيرات متعددة، وتفاعل العاملين مع هذه المتغيرات في بيئة العمل، فضلا عن انها مسألة شخصية (Schalock & Siperstein,1997:73). وبهذا لا يوجد اجماع بشأن مؤشرات قياسها (Rai,2012:382). اذ حدد الباحثين مؤشرات قياسها بطرائق مختلفة، وقد تم ادراكها على انها متعددة الابعاد (Gayathiri & Ramakrishnan ,2013:2). وقد تبنى هذا البحث الابعاد الآتية:

1. كفاية الاجور وعدالتها: تمثل الاجور مصدر لدخل الافراد داخل المنظمات ومن اهم الحوافز التي يتم عن طريقها اشباع حاجات الافراد (ابو قحف،2001:202). فهي القوة التي تحركهم لإنجاز المهام الموكلة اليهم (Gagne,2014:205). فالأجر يرتبط مباشرة بتحفيز العاملين لتنفيذ مصالح المنظمة (Kling,1995:30). فضلا عن كونه يعد عاملا رئيسا في جذب العاملين، واقتناعهم بالبقاء مع المنظمة، وحثهم على الاسهام بشكل ايجابي في تحقيق أهدافها، وبناء التزامهم وولائهم لها، وزيادة رضاهم وتخفيض معدل الدوران الوظيفي والغياب والشكاوى والتظلمات (Fapohunda,2012:102).

2. صحة ظروف العمل: ان صحة بيئة العمل تتعلق بضمان سلامة العاملين (Ahmad,2013:74). وتتمثل خصائص بيئة العمل الصحية بعناصر اربعة على وفق (Morris,2008:2) فهي التعامل مع العاملين بطريقة محترمة وازيها والاهتمام بهم، ووجود الثقة بين الادارة والعاملين، وامتلاك ثقافة تنظيمية تدعم التواصل والتعاون، وتنظر للأفراد كموجودات استراتيجية، وتتخذ القرارات ليس فقط للاعتبارات المالية بل تأثير هذه القرارات في العاملين، ومدى شعور الافراد بالأمان الجسدي والشعوري. اما (Disch,2000:20-23) فيذكر الموازنة بين الانتاجية والكفاءة، وخرس الثقة في جميع انحاء المنظمة، والادارة الفاعلة لعملية التغيير، ومشاركة العاملين في صنع القرارات، واستخدام ادارة المعرفة لتأسيس منظمة متعلمة. اما (McGauley,2004:14) فأشار الى القيادة الموثوق بها، واتصالات ممكنة، وتقدير جاد للإنجاز، وعدد كاف من العاملين وصنع قرارات فاعلة، وتعاون حقيقي.

3. فرص تطوير العاملين واستثمارهم: تعتمد المنظمات التي تتسم بنوعية حياة عمل عالية على تطوير قدرات العاملين واستثمارها كونها الاساس في انجاز الاعمال وحل المشكلات (pfeffer,1998:112). فالمنظمات التي تواجه بيئة متسارعة التغيير تعتمد على العاملين لتوقع المشكلات المحتملة، وهذا يتطلب عاملين ذوي مهارات وقدرات متنوعة وهنا يبرز دور التدريب والتطوير في تحقيق هذه الغاية (Kling,1995:30). وتشمل عملية تطوير القدرات على جميع أنشطة التأهيل والتدريب والتطوير التي يتم تخطيطها وتنفيذها وتقييمها بشكل هادف ونظامي ومنهجي (Berker,2005:8). بغرض مساعدة العاملين على الشعور بان المنظمة تستثمر فيهم وتساعدهم في الحفاظ على المهارات التي يحتاجونها للبقاء حيويين في سوق العمل (Sinha,2012:32).

4. التكامل الاجتماعي: اي ان يتم تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يعطي للإدارة والعاملين فيها الحرية المتكاملة بالعمل، او يشهد فيه اعضاء المنظمة دعم الجماعة والاحساس بها، اذ يشمل التكامل الاجتماعي تشكيل مجموعة من العاملين يحكمون أنفسهم ذاتيا، ويسعون لحل مشكلات العمل فيها بالمشاركة مع الادارة مما يجلب الابتكار والابداع معا (العززي والفضل، 2007: 79).

5. التمسك بمبداية العمل التنظيمي: أي ان تكون المنظمة مسؤولة اجتماعيا واخلاقيا عن حياة عاملها طوال مدة بقائهم فيها (العززي والفضل، 2007: 80). وتكون المنظمة مسؤولة تجاه حياة عاملها من خلال الامان الوظيفي، والاجور الجيدة والمشاركة وتخويل الصلاحيات، والتدريب على تطوير المهارات (العززي وصالح، 2009: 56). فضلا عن الاهتمام بالحقوق التي ينبغي ان يتمتعوا بها، وهل يمارسونها ام لا، واذا ما حدث ذلك فان نوعية حياة العمل ستكون متميزة ومتفوقة (Varghese & Jayan,2013: 92). واكد (العززي، 2013: 292) بان المنظمة التي تطبق كل هذه الاساليب ستتمكن بالنتيجة من الحفاظ على عاملها، واشباع حاجاتهم، فضلا عن حل مشكلاتهم، وهذا ما سيؤدي بالنتيجة الى تقليل الفجوة الحاصلة بين المنظمة والعاملين في العمل.



6. الموازنة بين العمل والحياة: اي ان تتحقق الموازنة بين العمل والحياة، حتى تعم السعادة من خلال اشباع حاجات العاملين (العززي والفضل، 2007: 80). وتعرف على انها حالة من التوازن تكون فيها كل من متطلبات الوظيفة والحياة الشخصية متساوية (Yadav & Dabhada, 2014: 181). وقد اقترح بعض الباحثين امثال (Grzywacz and & marks, 2000: 28) بعض البدائل مثل استراحات في المسار المهني وترتيبات عمل مرنة وسياسات توظيف صديقة للعائلة للحفاظ على التوازن بين العمل والحياة والعائلة. يتمثل الغرض من هذه البدائل هو الاعلان للعاملين بان المنظمة تترك التحديات التي يواجهونها عند محاولة الموازنة بين متطلبات العمل والحياة وأنها تسعى جاهدة لتوفير بدائل ووسائل لممارسات التوظيف للحد من حالة الاختلال بين العمل والحياة دون اعاقا التقدم الوظيفي للعاملين (Mathis & Jackson, 2005: 29).

المبحث الثالث / الاعناء الوظيفي: توصيف نظري

اولا: مفهوم الاعناء الوظيفي

يمثل الاعناء الوظيفي مصطلح واسع جدا (Siggins, 1993: 310). وقد أدى الاهتمام به لتنوع وجهات نظر الباحثين بشأنه (الهواسي والبرزنجي، 2014: 100). فمنهم من عده مدخل لتصميم وظائف عالية الجودة تسمح للعاملين بالتقدير والمرونة بشأن كيفية تنفيذ وإدارة مهامهم الأساسية (Walton, 1985: 79). وعرفه البعض بانها زيادة عمق الوظيفة من خلال إضافة المسؤولية عن التخطيط والتنظيم والرقابة وتقييم العمل لمسؤوليات العاملين (Zachary, 1997: 1). وكما يوصف بانها أسلوب تصميم العمل الذي يزيد من حجم الاستقلالية، والسيطرة، وتنوع مهارات ومسؤوليات العاملين التي ستساعد حتما في تقليل الصلابة والضجر والافتقار للأبداع وعدم الرضا (Leach & Wall, 2004: 6). وهو مدخل لجعل الوظائف تنطوي على المزيد من التحدي والمسؤولية وبما يجعلها أكثر جاذبية للعاملين (DuBrin, 2009: 187). وهو طريقة لتحفيز العاملين من خلال منحهم وظائف متنوعة، ومنحهم المسؤولية والرقابة عليها (Pride et al, 2010: 292). وهو ادراج أكبر مجموعة متنوعة من محتوى العمل، التي تتطلب مستوى اعلى من المهارات والمعرفة، ومنح العاملين الاستقلالية والمسؤولية من حيث التخطيط والتوجيه والرقابة بشأن أدائها (Ali & Aroosiya, 2010: 5). وهو استراتيجية تصميم الوظائف لتعزيز محتوى الوظيفة من خلال البناء فيها احتمالية أكبر للتحفيز (Lunenburg, 2011: 1). وهو إعادة تصميم الوظائف بطريقة تزيد من فرص اختبار العاملين لمشاعر المسؤولية والانجاز والنمو والتميز والاستقلالية واهمية الوظيفة وسيطرة أفضل وتغذية عكسية في محيط عملهم (Raza & Nawaz, 2011: 269). وكما يمثل تقنية وأسلوب منهجي لتسخير عمليات وإجراءات العمل لتحفيز أداء العاملين (Robbins & Judge, 2011: 190). وهو إعطاء العامل درجة كبيرة من الرقابة على عمله، بداية من التخطيط والتنظيم حتى التنفيذ وتقييم النتائج، أي انه يشير الى التوسع في تفويض السلطة للعاملين، واعطائهم فرصا حقيقية لاتخاذ معظم القرارات المتعلقة بالعمل دون الرجوع لروسانهم (أبو النصر، 2012: 363). اي جعل الوظيفة المناطة بالفرد غنية بمسؤولياتها ومضامينها وتتيح الفرصة للفرد لكي يستخدم طاقاته ومهاراته مما يزيد استعداده ويجعله مقبلا على أداء وظيفته (علاء الدين، 2012: 83). ويستشف من التعريفات المذكورة أنفاً اتفاق أغلب الباحثين والكتاب في نظرهم للإعناء الوظيفي بوصفه مهمة أكثر وضوحاً، وممتعة ومرضية بوصفه تقنية تمنح الأفراد العاملين المزيد من الاستقلالية، والتخطيط، والرقابة على الوظيفة، والمزيد من المسؤولية، ومنح فرصة للإنجاز والتقدم والنمو، وتأكيد بعض الباحثين على الدوافع والمحفزات للوظيفة التي يحققها الإعناء الوظيفي والتي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية عن طريق تحسين كل من كفاءة المهمة، وتحديد بدايتها ونهايتها، والتأكيد على أن الإعناء الوظيفي يضيف المزيد من المهام المتنوعة والمسؤوليات للأفراد العاملين مما يجعلها وظيفة تتسم بالتقدير الشخصي تجاه هذه الوظيفة.



ثانيا: أهمية الاغناء الوظيفي

يؤدي الاغناء الوظيفي الى التحفيز الداخلي للعمل (Hegar,2012:303). وذلك من خلال تحسين مستوى المسؤوليات، والتميز، والاستقلالية، والسيطرة على المهام المؤداة من قبل العاملين، اذ وجد (Oladele et al,2010:2919) ان الاغناء الوظيفي هو أحد المكونات الرئيسية لبرامج المنظمات التي تشهد دافعية عالية للعاملين. اما (Lunenburg,2011:9) فقد كشف بان الاغناء الوظيفي يخفض من الغياب والدوران الوظيفي ويعدل من الحالة النفسية للعاملين ويعزز من فعاليتهم. وهي نتيجة تتسجم مع نتائج دراسة (Awang et al,2013:107) التي افادة بأنه عند منح العاملين شعور بالمسؤولية فانهم سيكونون محفزين بشكل عالي لأداء أعمالهم، وزيادة معدلات أدائهم ونيتهم للبقاء في المنظمة. لأن الوظائف التي يتم اغناؤها تمنح العاملين فرص أكبر لاستخدام قدراتهم وممارسة سيطرة أكبر بشأن بيئة العمل (Nanle,2015:71). وهو بهذا يعد من الأدوات الرئيسية للإدارة في تحسين دافعية العاملين (Salau et al,2014:173). وكما يلعب دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، فهذا الأخير يمكن ان يعزز من خلال اغناء وظائف العاملين في المنظمة (Gitman & Mcdaniel,2008:320). فهو يؤدي الى الرضا الوظيفي عن طريق زيادة مستوى المسؤولية، ومنح الشعور بالحرية والاستقلالية والفرصة لتقرير ما هية المهام المطلوب إنجازها وكيفية إنجازها (Choudhary,2016:1021). وتخفيف الملل الذي ينبع من التخصص المفرط بحيث تصبح الوظيفة ذاتها مصدر للرضا عن النفس (Aswathappa,2013:170). وكما له دور في تخفيض مستوى الدوران الوظيفي (Lasiewicki,2007:26). كونه حالة غير صحية يترتب عليها تكاليف عدة منها تكاليف الاحلال وفقدان الكفاءات والمهارات وانتقالها للمنظمات المنافسة، ويحدث الدوران الوظيفي عندما يغير العامل عمله نتيجة لعدم شعوره بالفخر والتقدير الذاتي مما يترتب عليه عدم التزامه تجاه المنظمة ومغادرتها (محمد,2009:12). اذ يبدأ الأفراد الذين يشعرون بعدم الرضا عن وظائفهم بالبحث عن بدائل أفضل، ومن ثم مقارنة هذه البدائل مع وظائفهم الحالية باستخدام معيار القيمة المتوقعة وسوف يغادرون هذه الأخيرة اذ ما تم الحكم على الأولى بشكل أفضل (Mitchell et al, 2001:4). وبناء على ما تقدم ونظرا للأهمية الاستراتيجية لراس المال المعرفي وتكلفة استبدال العاملين ذوي القيمة العالية فقد بدأت المنظمات بالتركيز على قضايا دوران العمل (Holtom et al,2005:377). والسعي لاتباع اليات تعزز من ميزتها التنافسية كمكان جيد للعمل ومنع التكاليف المنظورة وغير المنظورة للدوران الوظيفي (Chang et al,2013:2). ومنها الاغناء الوظيفي لمساعدتها في تقليل دوران العمل (Hellriegel & Slocum,2011:173).

ثالثا: قياس الاغناء الوظيفي

1.تنوع المهارة: وتمثل الأنواع المختلفة من المهارات التي تستخدم في أداء المهمة، وتعرف على انها الفرصة لأداء أنشطة ووظائف متنوعة باستخدام مهارات متنوعة (Saks & Johns,2004: 181). ان تغيير وظائف العاملين يزيد من التحفيز والاثارة الذهنية فضلا عن زيادة ارتباطهم بالوظيفة ومن ثم تحسين الأداء. وأفاد (Derek & Lanra,2000:30) بان تحرك العاملين من وظيفة الى أخرى والسماح لهم بأداء مجموعة متنوعة من المهام يساعدهم على تجنب الرتابة والملل. اذ ان العامل يدرك ان ادائه للوظيفة بذاته بواسطة مهاراته ومعرفته ستزيد من دافعيته (Aninkan,2014:21). فالوظائف التي تكون بحاجة الى تنوع عالي في المهارة تدرك من قبل العاملين على انها أكثر تحديا بسبب مدى المهارات التي تحتاجها (Truxillo & Fraccaroli, 2015:60).

2.هوية المهمة: ويشير هذا البعد لدرجة رؤية اكتمال الوظيفة ذاتها ونتائجها النهائية، وتعرف على انها أداء الوظيفة من بدايتها الى نهايتها مع وجود نتائج واضحة (Katz,1976:4). ان العاملين يهتمون بأداء الوظيفة اذ ما عهد إليهم بإنائها ككل، اذ ينظرون في هذه الحالة الى عملهم بأنه ذو مغزى أكثر من الحالة التي يكونون مسؤولين عن جزء صغير من العمل (المخامرة،2010:134). وهكذا تصبح هوية المهمة ذات صلة بموضوع تحفيز العاملين لاسيما عند اكتمال المهمة وتمكن العاملين بشكل فعلي من عزوا نوعية جهودهم، فالأفراد الذين يصنعون المنتج بشكل كامل من بدايته الى نهايته من المحتمل ان يجدوا ان وظائفهم أكثر مغزى ومثيرة للاهتمام مقارنة بالعاملين الذين يركزون فقط على جزء من مكونات المنتج (Salau et al,2014:176).



3.الاستقلالية: تعد مبدأ أساس في نظريات التصميم الوظيفي المعاصرة فضلا عن نظريات التحفيز (Dysvik & Kuvaas,2011:3). وتم تعريفها على انها درجة الحرية التي يمتلكها الفرد من ناحية تنفيذ مهام العمل (Awang et al,2013:69). وجدت الأبحاث ان الاستقلالية ترتبط بشكل إيجابي بأداء العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والتحفيز الداخلي وترتبط بشكل سلبي بالتغيب عن العمل والاجهاد والارهاق (Humphrey et al,2007:1333). اذ وجد ان العاملين سيؤدون بشكل أفضل عندما يمتلكون الحرية والاستقلالية والفرصة للبت فيما يتعلق بما هيه الوظائف التي ينبغي أداؤها وكيفية أداؤها (Cavaliere et al,2012:182). وكما وجد ان الاستقلالية تزيد من اتساع دور العاملين (Morgeson et al,2005:399). فضلا عن شعور العاملين بان مشكلات المنظمة هي مشكلاتهم وتمكينهم من التعرف على مجموعة واسعة من المهارات المهمة لأدوارهم (Borman et al,2003:441). وهكذا استمنح الاستقلالية مجالاً أكبر للأفراد لتشكيل وظائفهم وبالتالي تعزيز الموانمة بين الفرد والوظيفة (Daniels, 2011:14).

4.التغذية العكسية: وتعد جانب فريد ومهم جدا لتطوير المسار الوظيفي كونها تنطوي على مراجعة واستعراض منتظم لأداء العاملين في المنظمة (Reis,2010:94). وتعرف على انها درجة حصول العامل على معلومات من الوظيفة ذاتها كمؤشر لفاعلية جهوده (Armstrong,2014:211). وهي أيضا درجة تقديم معلومات واضحة بشأن فاعلية الفرد والتي تلعب دور مهم في الشعور بالمغزى من العمل (Kangethe,2013:27). تضم التغذية العكسية المعلومات المقدمة للفرد لغرض زيادة الأداء (Lauby,2005:11). اذ ان تقييم العاملين من خلال الية تغذية عكسية جيدة ستساعد العاملين الى حد كبير في معرفة كيفية تقدمهم داخل المنظمة من خلال تنفيذ واجباتهم والمهام والمسؤوليات (Daft & Marcic, 2010:413). لذلك من الضروري ان تشكل اليات التغذية العكسية جزء لا يتجزأ من عملية الاغناء الوظيفي (Salau et al,2014:177).

5.أهمية المهمة: يركز هذا البعد على مدى أهمية المهمة في الجهود الكلية للمنظمة، وتعرف بانها درجة امتلاك الوظيفة تأثير يمكن ادراكه على الاخرين او وظائفهم (Katz,1976:4). او هي درجة شعور العامل بان الوظيفة ذات مغزى واهمية (Lauby,2005:10). يشير العديد من الباحثين ان أداء الوظيفة يعتمد بشكل كبير على كيفية إدراك العاملين لوظائفهم، وبناء على ذلك فقد ركزت النظريات على زيادة الأداء عن طريق تغيير ادراكات العاملين، فغالبا ما يشير الباحثين الى ان الأداء الوظيفي يمكن ان يعزز من خلال تنمية تصورات وادراكات إيجابية بشأن أهمية الوظيفة لدى العاملين، أي مدى تأثير الوظيفة على الاخرين (Morgeson & Humphrey,2006:1323).

المبحث الرابع/ راس المال المعرفي

أولاً: مفهوم رأس المال المعرفي

يشار الى رأس المال المعرفي بأنه مجموع الحقائق المعروفة مضروباً بعدد من يعرفها (Zahlan & Ibrahim,1989:120). وهو ما تمتلكه المنظمة لحماية وتمييز ذاتها (Phillips & Bonner, 2000:24). وكما يمثل القدرة في مجال معين على توليد، وإدامة، وبناء خزين رسمي وغير رسمي من المعلومات والمعرفة (Dawe & Bryden,2000:209). وهو الموجودات المتراكمة في البحث والتطوير، والتسويق، والبرامجيات، والتعليم (Braunerhjelm,2007:39). وهو جميع المعرفة الضمنية والظاهرة للمنظمة (Wallace,2007:94). وهو الموجودات غير الملموسة التي يتم ايجادها من خلال العلاقات الاجتماعية للمنظمة، والذي يمكن ان تستثمره المنظمة لتسهيل التحركات، وللحصول ميزة تنافسية والمحافظة عليها (Lu,2007:205). وهو اجمالي المعرفة الكامنة في راس المال البشري (Robert,2007:133). وهو مجموع قدرات العاملين مضروباً برغبتهم واستعدادهم لتكريس جهودهم باتجاه تحقيق الغايات التنظيمية (Muncherji et al,2009:x). وكما يعرف بكونه خزين المعرفة والمهارات المتاحة للمنظمة (Andrews,2009:25). وبكونه اي مورد يضع او يدمج المعرفة والذي يوفر القدرة على تنفيذ عملية او اداء وظيفة تهدف لخلق قيمة (Vallejo et al,2011:6). وهو مجموع معارف العاملين والمنظمة (Sassen,2012:145). وهو موجودات غير ملموسة تتمثل بالبيانات والبرمجيات وبراءات الاختراع والتصاميم والعمليات التنظيمية الجديدة ومهارات محددة للمنظمة (OECD,2013:17).



وهو المهارات المعرفية او الادراكية التي غالبا ما يشار اليها بشكل اجمال على انها راس مال معرفي (Hanushek & Woessmann,2015:9). وبناء على ما تقدم يستشف الباحث بان راس المال المعرفي في المنظمات يمثل العاملون في المنظمة والذين لديهم أفكار او اقتراحات او معلومات تقدم حلول فعالة ومبتكرة.

ثانياً: اهمية راس المال المعرفي

تنبثق اهمية راس المال المعرفي من الدور الذي يلعبه والمتمثل بتقديم الافكار الجديدة والابتكارات والاختراعات التي تسهم في تحسين المركز التنافسي للمنظمة، فهو الاساس لخلق منظمات اعمال ناجحة (Quinn et al,2000:73). فزيادة راس مال المنظمة البشري يمكن ان يؤدي الى تفاوت في معدلات النمو نظر لكون القوى العاملة المتعلمة بشكل جيد تولد مقدار كبير من الأفكار التي ينتج عنها تقدم تكنولوجي اسرع (Hanushek & Woessmaun,2015:46). فتلك المنظمات الغنية في الأنشطة كثيفة المعرفة ستكون الفائزة في خلق الثروة في المستقبل (Lin & Edvinsson,2011:2) وهكذا فان المنظمات التي تراكم وتجمع وتطبق وتشارك المعرفة غالبا ما تدر ككقادة، وتنجح في الاقتصاد المعرفي (Kong,2008:282). وعن دوره في تحقيق الميزة التنافسية يشير الباحثان الى وجود عنصر وحيد يجعل المنظمات قادرة على امتلاك ميزة تنافسية الا وهو معرفتها بأهمية راس المال المعرفي وقدرتها على استخدامه وتطويره والاحتفاظ به بوصفه مصدرا اساسيا للتطوير والابداع (عبد المنعم والمطارنة، 2009:88). اذ تفيد وجهة النظر القائمة على الموارد بان الموجودات غير الملموسة هي المحرك الابرز للميزة التنافسية (Conner & Prahalad, 1996:477). وذلك بسبب صعوبة تقليد هكذا موجودات (Barney,1991:108). ويعضد منظري راس المال البشري امثال (Becker,1964:49) هذا الراي بالقول ان زيادة مهارات ومعرفة العاملين ستترجم الى زيادة في الاداء التنظيمي. اذ عندما يمتلك العاملون مستويات عالية من المعرفة والمهارات سيبادرون في اجراء تغييرات في اساليب الانتاج وأنها ستحسن الصلات بين العاملين والمديرين والزبائن (Berg,1969:48). وعن دوره في خلق القيمة يفيد (Baron & Armstrong, 2007:7) بان المنظمات ليست أكثر من مجرد امتداد للفكر والفعل الإنساني، أي قدرات، ومعرفة، ومهارات الافراد. أي ان معظم القيمة التي يتم خلقها في المنظمات تعتمد على قدرتها لإدارة راس المال المعرفي (Cricelli et al,2013:149). ويعد هذا الاخير المصدر الرئيس لتحسين اداء الاعمال (Bin Ahmad & Mushraf,2011:104). فما يزيد عن 75% من مصدر القيمة في المنظمة هو راس مالها المعرفي (Noe et al,2003:17). وان قيمة هذه الموجودات المعرفية تفوق قيمة الموجودات المادية بثلاث او أربع مرات (Modition et al,2009:575). اذ يوجد دليل على ان العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة يفوق القيم الحقيقية لموجوداتها الملموسة كالأبنية والمعدات (عمر ومعمر، 2011:6). وتأكيداً على ذلك اشارة دراسة (Stevo et al,2013:3) الى ان راس المال المعرفي يسهم بما يعادل 80% من القيمة السوقية للمنظمات.

ثالثاً: مكونات راس المال المعرفي

لا يوجد اتفاق مطلق بشأن أصناف محددة، ولغرض تكوين فكرة واضحة عن راس المال المعرفي لابد من ذكر مكوناته لكي تتكامل الصورة في هذا المجال. اذ يشير (عبد الهادي وآخرون، 2011:186) بان راس المال البشري بانه احد المكونات المهمة لراس المال المعرفي. وهو ما اكده (كافي، 2009:163) عندما افاد بان راس المال المعرفي يتألف من عنصرين متفاعلين هما العنصر البشري الذي يتفاعل مع المعرفة ويستوعبها ويحيلها الى واقع ملموس ونجاحات مستمرة، والمعلومات التي تستقر في النتاج الانساني المستثمر في الفكر الموثق والانجازات الفكرية. فالمعرفة وفقا لوجه النظر هذه هي ناتج البحث والتحليل والتقويم للمعلومات والبيانات يضاف اليها المهارات والخبرة والحكمة والذكاء والقدرات المعرفية الضمنية، فضلا عن ان المعرفة تكتسب عن طريق التدريب والممارسة وتتولد نتيجة المعلومات المكتسبة والتي تتطور ضمناً او ظاهريا (السعيد، 2012:89). وعلى هذا الاساس فان المعرفة هي معلومات ذات صلة وقابلة للتنفيذ وتستند جزئيا على الخبرة، وهي تدل على فهم العمليات والتفاعلات وهي تتضمن المهارات والقيم (Leonard,2011: xiv). وبهذه الوصف فان المعرفة تمثل معلومات مضافة لها الحدس والخبرة (Mladkova,2011;250).



وهي نتيجة لتراكم معلوماتي نشأ بخواص متطورة لا تحتاج سوى الى بذل الجهود من اجل تنظيمه وتوظيفه وبما يجعله اكثر تيسيراً وفاعلية وكفاءة في عملية صنع القرارات، فالمعرفة كحقيقة علمية تمثل نوعاً من المصطلحات والعمليات والحقائق التي تساعدنا على الفهم والتصرف بموجبها (البارودي، 2015:134). وبهذا يمكن ان نستنتج ان مكونات رأس المال المعرفي هي رأس المال البشري، والمعلومات التي يمتلكها العاملين وهو ما تبناه البحث الحالي لقياس رأس المال المعرفي وكالاتي:

1. رأس المال البشري: يمثل رأس المال البشري مزيج من العوامل الوراثية الجينية والتعلم والخبرة او التجارب والمواقف والاتجاهات او المواقف تجاه العمل والحياة (Bontis,1998:66). ويعضد البشرية بما في ذلك المواقف والقدرات والمهارات والخبرات والمعرفة الضمنية والابتكارية ومواهب الافراد. وهو ايضا المعرفة والمهارة والقدرات الكامنة في الافراد الذين يستخدمونها (Subramanian & Youndt,2005:451). وهو ايضا قدرات ومواقف وخفة الحركة الفكرية للعاملين في المنظمة (Shaari et al,2011:63). يتكون رأس المال البشري من المهارات التي تتمثل بقدرة الفرد على استعمال معرفته بفاعلية وفي الوقت المناسب (Hale,2002:72). وتصنف لمهارات انسانية وهي القدرة على العمل بشكل جيد مع الاخرين ومن خلالهم (Gamage,2006:89). والمهارات الفنية التي تمثل قدرة الفرد على استخدام معرفته التخصصية وبراعته في استعمال الطرائق العلمية الضرورية لإنجاز الاعمال وتحسين الاداء، والمهارات الفكرية التي تمثل قدرة الفرد على التعامل مع الافكار والعلاقات المجردة، اي القابلية الذهنية للنظر الى المنظمة ككل متكامل وقابليته على ادراك وتصور العلاقات والتفاعلات المتبادلة بين اقسام المنظمة من جهة وبينتها الخارجية من جهة اخرى (المخامرة، 2010:26).

2. المعلومات : تمثل المعلومات مجموعة من الحقائق والمفاهيم التي تخص موضوع من الموضوعات والتي تكون الغاية منها تنمية وزيادة معرفة الانسان (السالمي واخرون، 2005:15). وتستخدم هذه المعلومات لغرض القيام بتحركات فاعلة (Jais,2007:9). وتنتج عن معالجة البيانات اي هي المخرجات التي يتم الحصول عليها من جراء عمليات التحويل التي تجري على البيانات وتعد المعلومات مرحلة وسطى بين البيانات والمعرفة (المغربي، 2011:97). وللمعلومات صفات يجب توافرها بغية الاعتماد عليها وهي الوفرة والشمولية التي تعني تغطية المعلومات لجميع حقائق الظاهرة موضوع البحث (البرزنجي وجمعة، 2013:62). والصلاحيية والملائمة التي تمثل درجة العلاقة والارتباط بين المشكلة الانية والمعلومات المناسبة المتوافرة لعلاجها (علي، 2006:62). ودقة المعلومات التي تتعلق بمدى تمثيل المعلومات للموقف او الحدث الذي تصفه او مستوى خلوها من الاخطاء (نوري وجمعة، 2015:110). وتكلفة المعلومات اي ان العائد المتوقع من المعلومات اكبر من كلفة الحصول عليها، والتوقيت والسرعة اي امكانية توفير المعلومات بفترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة عند جمعها (السالمي واخرون، 2005:20).



المبحث الخامس/ عرض بيانات البحث وتحليلها وتفسيرها

نتناول في هذا المبحث عرض نتائج متغيرات البحث وتحليلها (نوعية حياة العمل، والاعناء الوظيفي، وراس المال المعرفي) من خلال التحليل الوصفي لهذه المتغيرات. ومن ثم اختبار نماذج التأثير بينها وكالاتي:

أولاً: عرض نتائج التحليل الوصفي لنوعية حياة العمل وتحليلها

يُظهر الجدول (1) الأوساط الحسابي والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، المتعلقة بوجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بصدد نوعية حياة العمل، اذ عكست الاجابات وسطاً حسابياً اجمالياً بلغ (3.65)، يدل على مستواه العالي، أكده الانسجام العالي في إجابات أفراد العينة الذي عكسه الانحراف المعياري البالغ (0.69) وهو قيمة منخفضة، إذ يقع مستوى الوسط الحسابي ضمن الفئة الثالثة لتوزيع فئات المقياس على وفق الوسط الحسابي المتمثل بالاتفاق العالي، ويتبين من الجدول (1) مستوى التكامل الاجتماعي، وفرص استغلال القابليات وتطويرها، والموازنة بين العمل/الحياة، وصحية ظروف العمل، وكفاية الراتب وعدالته، والتمسك بمبداية العمل التنظيمي التي يتمتع بها اعضاء الهيئة التدريسية عينة البحث كانت عند وسط حسابي بلغ (3.75)(3.80)(3.40)(3.42)(3.59) (3.92) على التوالي، وهي قيم عالية وبانسجام عال في الاجابات التي عكسها الانحراف المعياري (0.80)(0.77)(0.97)(0.93)(0.85) (0.74) على التوالي.

الجدول (1) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد نوعية حياة العمل

ت	ابعاد نوعية حياة العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	التكامل الاجتماعي	3.75	0.80	0.21
2	فرص استغلال القابليات وتطويرها	3.80	0.77	0.14
3	الموازنة بين العمل/ الحياة	3.40	0.97	0.16
4	صحية ظروف العمل	3.42	0.93	0.17
5	كفاية الراتب وعدالته	3.59	0.85	0.18
6	التمسك بمبداية العمل التنظيمي	3.92	0.74	0.19
7	اجمالي نوعية حياة العمل	3.84	0.51	0.13

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي spss, 23

ثانياً: عرض نتائج التحليل الوصفي للإعناء الوظيفي وتحليلها

يُظهر الجدول (2) الأوساط الحسابي والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، المتعلقة بوجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بصدد الإعناء الوظيفي، اذ عكست الاجابات وسطاً حسابياً اجمالياً بلغ (3.84)، يدل على مستواه العالي، أكده الانسجام العالي في إجابات أفراد العينة الذي عكسه الانحراف المعياري البالغ (0.51) وهو قيمة منخفضة، إذ يقع مستوى الوسط الحسابي ضمن الفئة الثالثة لتوزيع فئات المقياس على وفق الوسط الحسابي المتمثل بالاتفاق العالي، ويتبين من الجدول (2) مستوى الاستقلالية، وتنوع المهارة، واهمية المهمة، وهويتها، والتغذية العكسية التي يتمتع بها اعضاء الهيئة التدريسية عينة البحث كانت عند وسط حسابي بلغ (3.64)(3.40)(3.87)(3.87)(4.05) (3.79) على التوالي، وهي قيم عالية وبانسجام عال في الاجابات التي عكسها الانحراف المعياري (0.75)(0.55)(0.63)(0.65)(0.68) على التوالي.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

الجدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد الاغناء الوظيفي

ت	ابعاد الاغناء الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	الاستقلالية	3.64	0.75	0.21
2	تنوع المهارة	4.05	0.55	0.14
3	اهمية المهمة	3.87	0.63	0.16
4	هوية المهمة	3.87	0.65	0.17
5	التغذية العكسية	3.79	0.68	0.18
7	اجمالي الاغناء الوظيفي	3.84	0.51	0.13

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي 23 spss

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج التحليل الوصفي لراس المال المعرفي

يُظهر الجدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، المتعلقة بوجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بصدد راس المال المعرفي، إذ عكست الاجابات وسطاً حسابياً اجمالياً بلغ (3.88)، يدل على مستواه العالي، أكده الانسجام العالي الذي عكسه الانحراف المعياري الاجمالي البالغ (0.63)، إذ يقع مستوى الوسط الحسابي ضمن الفئة الرابعة لتوزيع فئات المقياس على وفق الوسط الحسابي المتمثل بالاتفاق العالي، ويتضمن الجدول (3) الأبعاد التي قيس من خلالها رأس المال المعرفي، إذ يوضح مستوى المهارات الانسانية، والفنية، والفكرية التي يتمتع بها اعضاء الهيئة التدريسية عينة البحث فقد حققت وسطاً حسابياً عاماً بلغ (4.08) (3.96) (4.03) على التوالي، وهي قيم عالية وبانسجام عال في الاجابات التي عكسها الانحراف المعياري (0.63) (0.75) (0.67) المنخفض، مما يدل على أن عينة البحث لديها مستوىً عالي من هذه المهارات. اما المعرفة الضمنية، والظاهرة التي يمتلكها اعضاء الهيئة التدريسية عينة البحث فقد حققت وسطاً حسابياً عاماً بلغ (4.11) (3.94) على التوالي، وهي قيم عالية وبانسجام عالي في الاجابات التي عكسها الانحراف المعياري (0.70) (0.74) على التوالي. ويظهر الجدول مستوى دقة، وتوقيت وسرعة، ووفرة وشمولية، وصلاحية وملاءمة، والكلفة المناسبة للمعلومات من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، فقد حققت وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.92) (3.71) (3.59) (3.83) (3.63) على التوالي وهي قيم عالية وبانسجام عال في الاجابات التي عكسها الانحراف المعياري (0.75) (0.87) (0.96) (0.77) (0.90) المنخفض.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

تهدف هذه الفقرة عبر بعض الأساليب الإحصائية إلى اختبار نماذج التأثير المتوقعة بين متغيرات البحث وقد اعتمد الباحث المستويين الفردي والاجمالي لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التفسيرية في كل متغير فرعي من المتغير المستجيب، عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت ذات المستوى من المعنوية، إما عن قبول الفرضية أو رفضها فيتم من خلال حساب عدد النماذج المعنوية كنسبة من اصل النماذج جميعها فإذا حققت أكثر من (50%) تقبل الفرضية، إما إذا كانت النماذج المعنوية أقل من هذه النسبة ترفض الفرضية، وفيما يأتي مناقشة لفرضيات البحث:



نوعية حياة العمل والائغناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

الجدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد راس المال المعرفي

ت	ابعاد راس المال المعرفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	المهارات الانسانية	4.08	0.63	0.16
2	المهارات الفنية	3.96	0.75	0.19
3	المهارات الفكرية	4.03	0.67	0.17
4	المعرفة الضمنية	4.11	0.70	0.17
5	المعرفة الظاهرة	3.94	0.74	0.19
6	دقة المعلومات	3.92	0.75	0.19
7	توقيت وسرعة المعلومات	3.71	0.87	0.24
8	وفرة وشمولية المعلومات	3.59	0.96	0.27
9	صلاحيية وملانمة المعلومات	3.83	0.77	0.20
10	الكلفة المناسبة للمعلومات	3.63	0.90	0.25
11	اجمالي راس المال المعرفي	3.88	0.63	0.16

1. العلاقة بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي

انطلقت الفرضية الرئيسية الأولى من توقع (بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي) ويتفرع منها ست فرضيات فرعية لتدقيق العلاقات التي يعرضها الجدول (4) المعبر عن مصفوفة الارتباط بين المتغيرين لخلق الوضوح حول توفر النتائج لدعم الفرضية من عدمه وإذا ما دعت الفرضية تحديد نسبة الدعم لها، وكانت النتائج في الجدول كالاتي:

أ. حقق التكامل الاجتماعي بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وهي في الوقت نفسه توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التكامل الاجتماعي والإغناء الوظيفي).

ب. اظهرت فرص استغلال القابليات وتطويرها بوصفها احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وكانت اقوى هذه العلاقات مع التغذية العكسية، وهي نتيجة تنسجم مع ما اشار اليه (Cowling & Mailer, 1998:71) على ان تنوع المهارة، وهوية المهمة، واهمية المهمة تسهم في تحفيز العاملين وتدفعهم لرؤية المهام من ناحية شمولية وتمنحهم الفرصة لتعلم تشكيلة متنوعة من المهارات والمهام. وهي في ذات الوقت توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فرص استغلال القابليات وتطويرها والإغناء الوظيفي).

ت. أظهرت الموازنة بين العمل والحياة بوصفها احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وتنسجم هذه النتيجة مع (Hegar, 2012:314) الذي اشار الى ان احدي طرائق تحقيق الإغناء الوظيفي تتمثل في ايجاد موازنة بين العمل والعائلة، والتي تسمح للعاملين بتلبية مسؤولياتهم في العمل والعائلة، وهي في ذات الوقت توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموازنة بين العمل/الحياة والإغناء الوظيفي).



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

ث. اظهرت صحة ظروف العمل بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وتنسجم هذه النتيجة مع رأي (Rao & Krishna,2008:625) الذي اشار الى ان بيئة العمل الصحية توفر فرصا للمحافظة على الهوية الشخصية، واحترام ذات العاملين، وذلك من خلال الشعور بروح الجماعة، والانفتاح بين الاشخاص، والتحرر من كافة اشكال التحيز والتقسيم الطبقي في المنظمة. وهي في الوقت نفسه توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين صحة ظروف العمل والإغناء الوظيفي).

ج. اظهر كفاية الراتب وعدالته بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وتنسجم هذه النتيجة مع نظرية العدالة التي تفيد بان زيادة مستويات الاجور ستكون متوقعة من قبل العاملين الذين يقومون بأداء مسؤوليات متعددة تنتج عن اغناء الوظائف التي يقومون بأدائها (Pinder,2008:219). وهي في ذات الوقت توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كفاية الراتب وعدالته والإغناء الوظيفي).

ح. حقق التمسك بمبداية العمل التنظيمي بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات البالغة (6) علاقات، وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وهي في ذات الوقت توفر دعما قويا لدعم الفرضية الفرعية السادسة من الفرضية الرئيسية الأولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمسك بمبداية العمل التنظيمي والإغناء الوظيفي).

خ. اظهر إجمالي نوعية حياة العمل (6) علاقات ارتباط معنوية مع الإغناء الوظيفي من مجموع العلاقات، والبالغة (6) علاقات وبما يشكل (100%) وكانت العلاقات جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وهذه النتائج تنسجم مع رأي (Wandersman & Hess,1985:37) الذي اشار الى ان نوعية حياة العمل تتضمن بعض اشكال اعادة تصميم الوظيفة لزيادة الاستقلالية، وتنوع الوظائف، وهوية المهمة والتي سيكون من نتاجها عاملين اكثر صحة ورضا وانتاجية. وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الرئيسية الأولى على المستوى الإجمالي.

د. كانت العلاقة بين إجمالي نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي عالية إذ بلغ معامل الارتباط (0.71) وهو معنوي عند مستوى دلالة (0.01) وقد بلغ عدد العلاقات بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي (42) علاقة من مجموع (42) علاقة وهذه تشكل ما نسبته (100%) وهذه النتائج توفر دعما قويا لإثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى وعلى المستويين الفردي والإجمالي. وهذا ينسجم ورأي (Ondrack & Evans, 1986:871) بكون نوعية حياة العمل تمثل برامج مصممة لزيادة اغناء الوظائف، واستقلالية العاملين، ودرجة التعاون بين العاملين وبين الادارة.

الجدول (4) معاملات ارتباط spearman بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي

العلاقات المعنوية	عدد	اجمالي الإغناء الوظيفي	التغذية العكسية	هوية المهمة	اهمية المهمة	تنوع المهارة	الاستقلالية	الإغناء الوظيفي	
								نوعية حياة العمل	التكامل الاجتماعي
%100	6	0.50**	0.42**	0.36**	0.44**	0.25**	0.43**	التكامل الاجتماعي	عدد
%100	6	0.62**	0.59**	0.44**	0.46**	0.41**	0.53**	فرص استغلال القابليات	%
%100	6	0.54**	0.42**	0.43**	0.46**	0.30**	0.43**	الموازنة بين العمل / الحياة	
%100	6	0.63**	0.47**	0.46**	0.55**	0.37**	0.53**	صحة ظروف العمل	
%100	6	0.62**	0.56**	0.46**	0.50**	0.37**	0.47**	كفاية الراتب وعدالته	
%100	6	0.58**	0.45**	0.40**	0.49**	0.41**	0.42**	التمسك بمبداية العمل التنظيمي	
%100	6	0.71**	0.58**	0.51**	0.58**	0.42**	0.57**	اجمال نوعية حياة العمل	
	36							العلاقات	
%100								المعنوية	

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي spss,23



2. تأثير نوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على انه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي) ومن النماذج التي تظهر في الجدول (5) الذي يبين النماذج المعنوية وغير المعنوية بين متغيرات البحث يتبين لنا الاتي:

أ. اظهر التكامل الاجتماعي بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.18) وهذا يعني ان التكامل الاجتماعي يفسر ما نسبته (0.18) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في التكامل الاجتماعي بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.43) في رأس المال المعرفي، وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الأولى من الرنيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتكامل الاجتماعي في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا ينسجم وراي (Tavana et al, 2015:27) الذي اشار بان تحويل المعلومات الى معرفة يحدث عندما يقوم العاملين الذين تربطهم علاقات اجتماعية بدمج المعلومات التي يستلمونها مع رأس مالهم المعرفي السابق. فهذه العلاقات الاجتماعية تبني رأس المال الاجتماعي الذي يسهل الانواع الاخرى من التبادلات والتعلم وتحفيز توليد وتدقق المعرفة الذي يوجد رأس المال المعرفي الذي قد يستخدم لتعزيز التنافسية (Gamarinha-Matos, 2009:497). وعلى هذا الاساس فان على المنظمة ان تدعم هذا التكامل.

ب. بلغ عدد نماذج التأثير المعنوية بين فرص استغلال القابليات وتطويرها بوصفها احد ابعاد نوعية حياة العمل ورأس المال المعرفي (11) انموذج تأثير معنوي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.24) وهذا يعني ان فرص استغلال القابليات وتطويرها تفسر ما نسبته (0.24) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في فرص استغلال القابليات بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.49) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثانية من الرنيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لفرص استغلال القابليات وتطويرها في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم وراي (Ogbuka, 2012:72) الذي افاد بان من نتائج تطوير القابليات الشخصية للعاملين تحسين الوعي الشخصي، والمعرفة الشخصية، وتجديد الهوية، وتممية الموهبة، وبناء رأس المال البشري.

ت. اظهرت الموازنة بين العمل/الحياة بوصفها احد ابعاد نوعية حياة العمل (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.26) وهذا يعني ان الموازنة بين العمل/الحياة تفسر ما نسبته (0.26) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في الموازنة بين العمل/الحياة بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.51) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الرنيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للموازنة بين العمل-الحياة في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم وراي (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 2003:70) الذي اشار الى ان مساعدة العاملين على تحقيق الموازنة بين العمل/الحياة ستساعدهم على حماية مواردهم وامكانياتهم الداخلية لتؤدي الى انتاجية اعلى. وهي تتناقض مع (Baporikar, 2016:271) الذي اشار الى ان حملة رأس المال المعرفي لا يهتمون بالموازنة بين العمل والحياة والتي تكون مصدر عدم رضاهم، بل انهم يمنحون انتباهاً اكثر ويكرسون له الكافي لعملهم.



ث. حققت صحة ظروف العمل بوصفها احد ابعاد نوعية حياة العمل (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.33) وهذا يعني ان صحة ظروف العمل تفسر ما نسبته (0.33) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في صحة ظروف العمل بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.58) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الرابعة من الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لصحة ظروف العمل في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم وراي (Saeverot,2013:1) الذي افاد بان صاحب العمل الذي يحقق الرفاهية للعاملين يكون هدفه من هذا تحسين دافعية العاملين، وتخفيض تغييهم، وتحسين ربحية المنظمة، وبعبارة اخرى هو ايجاد انسجام بين رؤية ورسالة المنظمة من جانب والعاملين من جانب اخر وهو ما سيوفر فرص افضل لازدهار وتعاون بين العاملين وصاحب العمل، اي ان تحقيق بيئة عمل جيدة تتضمن تطوير القابليات، والتعاون والتي ستمنح رأس المال البشري افضل الظروف للنمو، وان عدم توافر هذه الشروط سيؤدي الى ظروف نمو سيئة لرأس المال البشري، مسببة لصاحب العمل استفادة اقل من قدرات عامليه.

ج. اظهرت كفاية الراتب وعدالته بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.22) وهذا يعني ان كفاية الراتب وعدالته يفسر ما نسبته (0.22) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل على ان التغير في كفاية الراتب وعدالته العمل بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.49) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الخامسة من الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكفاية الراتب وعدالته في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم وراي (Harrington & Voehl,2007:163) الذي وجد ان حملة رأس المال المعرفي يتأثرون بالتعويضات والمكافأة التي يحصلون عليها. فإسهاماتهم في نشاطات المنظمة تكون بقدر توقعاتهم من العوائد المتحققة لهم، ودرجة اشباعها لحاجاتهم، وان رضاهم يتحدد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد بأنها عادلة وتتوافق مع جهودهم المبذولة (العززي، 2015:110-123).

ح. اظهر التمسك بمبدئية العمل التنظيمي بوصفه احد ابعاد نوعية حياة العمل (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.19) وهذا يعني ان التمسك بمبدئية العمل التنظيمي تفسر ما نسبته (0.19) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل على ان التغير في التمسك بمبدئية العمل التنظيمي بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.44) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية السادسة من الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمسك بمبدئية العمل التنظيمي في رأس المال المعرفي).

خ. كانت نماذج التأثير لإجمالي نوعية حياة العمل مع ابعاد رأس المال المعرفي البالغ عددها (11) انموذج جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وبما يشكل ما نسبته (100%).

د. اظهرت النماذج التأثيرية بشكل عام بين نوعية حياة العمل ورأس المال المعرفي (77) نموذجا معنوياً من أصل (77) انموذج تأثير بينهما إي ما نسبته (100%) ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.36) وهذا يعني ان نوعية حياة العمل تفسر ما نسبته (0.36) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في نوعية حياة العمل بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.60) في رأس المال المعرفي والنتائج المذكورة آنفاً توفر دعماً قوياً لقبول الفرضية الرئيسة الثانية التي نصت على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لنوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي) على المستويين الفردي والإجمالي.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في رأس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

الجدول (5) قيم R^2 و β و F لتأثير نوعية حياة العمل في رأس المال المعرفي

النماذج المعنوية	عدد	اجمالي رأس المال المعرفي		الكلفة المناسبة للمعلومات		صلاحية وملائمة المعلومات		وفرة وشمولية المعلومات		توقيت وسرعة المعلومات		دقة المعلومات		المعرفة الظاهرة		المعرفة الضمنية		المهارات الفكرية		المهارات الفنية		المهارات الاستراتيجية		رأس المال المعرفي نوعية حياة العمل	
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
%100	11	0.18	0.43	0.10	0.32	0.15	0.38	0.18	0.42	0.20	0.45	0.15	0.39	0.10	0.29	0.10	0.18	0.10	0.27	0.10	0.32	0.14	0.38	التكامل الاجتماعي	
		د	52.0	د	26.91	د	39.7	د	49.38	د	58.45	د	41.33	د	21.56	د	7.9	د	18.59	د	27.40	د	38.12		
%100	11	0.24	0.49	0.11	0.34	0.14	0.37	0.22	0.47	0.28	0.53	0.22	0.47	0.19	0.44	0.10	0.21	0.10	0.30	0.14	0.37	0.16	0.40	فرص استقلال القابليات وتطويرها	
		د	73.17	د	30.33	د	37.38	د	64.52	د	88.95	د	65.97	د	55.18	د	11.10	د	22.57	د	37.39	د	44.96		
%100	11	0.26	0.51	0.22	0.47	0.18	0.43	0.24	0.49	0.27	0.52	0.18	0.43	0.15	0.39	0.10	0.26	0.10	0.29	0.14	0.38	0.17	0.41	الموازنة بين العمل / الحياة	
		د	82.44	د	65.37	د	50.9	د	74.0	د	84.15	د	51.60	د	40.39	د	17.10	د	21.56	د	39.33	د	47.12		
%100	11	0.33	0.58	0.25	0.50	0.26	0.51	0.32	0.57	0.33	0.57	0.25	0.50	0.20	0.45	0.10	0.31	0.12	0.35	0.12	0.35	0.22	0.47	صحة ظروف العمل	
		د	114.4	د	77.25	د	79.97	د	108.8	د	111.2	د	74.86	د	57.78	د	24.59	د	31.78	د	33.31	د	65.38		
%100	11	0.22	0.47	0.13	0.36	0.13	0.36	0.21	0.46	0.25	0.50	0.23	0.48	0.14	0.37	0.10	0.18	0.10	0.28	0.13	0.36	0.14	0.38	كفاية الراتب وعدالته	
		د	66.18	د	34.5	د	33.7	د	62.16	د	78.64	د	70.48	د	37.59	د	8.25	د	20.27	د	34.74	د	38.32		
%100	11	0.19	0.44	0.10	0.30	0.10	0.28	0.14	0.38	0.18	0.42	0.19	0.43	0.15	0.39	0.10	0.31	0.10	0.31	0.10	0.26	0.18	0.43	التنسيق بمهنية العمل التنظيمي	
		د	54.72	د	23.71	د	20.29	د	38.79	د	49.86	د	70.84	د	40.55	د	25.26	د	25.51	د	17.0	د	52.24		
%100	11	0.36	0.60	0.23	0.48	0.23	0.48	0.33	0.57	0.38	0.62	0.31	0.55	0.23	0.48	0.10	0.30	0.14	0.37	0.18	0.42	0.26	0.51	اجمالي نوعية حياة العمل	
		د	130.18	د	68.34	د	69.88	د	113.6	د	140.2	د	101.5	د	67.67	د	23.0	د	36.69	د	50.45	د	79.16		
	77																							عدد	
%100																									النماذج المعنوية

R^2	β
المدلحة	F

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي Spss,23

3. تأثير الإغناء الوظيفي في رأس المال المعرفي

نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على انه (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإغناء الوظيفي في رأس المال المعرفي) ومن النماذج التي تظهر في الجدول (6) الذي يبين النماذج المعنوية وغير المعنوية بين متغيرات البحث يتبين لنا الاتي:

أ. حققت الاستقلالية بوصفها احد ابعاد الإغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.19) وهذا يعني ان الاستقلالية تفسر ما نسبته (0.19) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في الاستقلالية بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.44) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الأولى من الرئيسية الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقلالية في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم ورأي (Sallis & Jones, 2002: 116) الذي افاد بان الاستقلالية هي من الخصائص الملازمة للعمل المعرفي، وان عمال المعرفة غالبا ما يسمون المؤدين الفاعلين للوظائف، وان هذا الاداء يعزى للدرجات العالية من الاستقلالية. ب. اظهر تنوع المهارة بوصفه احد ابعاد الإغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.10) وهذا يعني ان تنوع المهارة تفسر ما نسبته (0.10) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في تنوع المهارة بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.31) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسية الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتنوع المهارة في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم ورأي (Coetzee & Roythorne-Jacobs, 2007: 32) الذي وجد ان عاملي المعرفة غالبا ما يفضلون الوظائف التي تسمح باستخدام مهارات متنوعة، وتتسم بالتحدي والاستقلالية. وان استخدامهم لهذه المهارات المتنوعة تجعلهم يختبرون فرص كبيرة لأداء وظائف مثيرة وتحدياتية (Truxillo & Fraccaroli, 2015: 60).



ت. بلغ عدد نماذج التأثير المعنوية التي حققتها اهمية المهمة بوصفها احد ابعاد الاغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.10) وهذا يعني ان اهمية المهمة تفسر ما نسبته (0.10) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل على ان التغير في اهمية المهمة بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.31) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الثالثة من الرنيسة الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأهمية المهمة في رأس المال المعرفي)، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم ورأي (Li & Xu,2013:647) الذي وجد إن بان عمال المعرفة يمتلكون قيم وقدرات قوية ومستقلة، وانه من اجل الشعور بقيمتهم فانهم يفضلون العمل بوظائف تحدياتية ومبدعة لذلك يوصى عند تصميم وظائف عمال المعرفة بالتركيز على خصائص محتوى الوظيفة والتمثلة بأبعاد الاغناء الوظيفي.

ث. كان عدد نماذج التأثير المعنوية التي حققتها هوية المهمة بوصفها احد ابعاد الاغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.25) وهذا يعني ان تنوع المهارة تفسر ما نسبته (0.25) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في هوية المهمة بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.48) في رأس المال المعرفي وهذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الفرعية الرابعة من الرنيسة الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لهوية المهمة في رأس المال المعرفي).

ج. اظهرت التغذية العكسية بوصفها احد ابعاد الاغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الفرعية الخامسة من الرنيسة الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتغذية العكسية في رأس المال المعرفي)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (0.28) وهذا يعني ان التغذية العكسية تفسر ما نسبته (0.28) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في التغذية العكسية بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.53) في رأس المال المعرفي، ان انموذج التأثير هذا يمكن ان يفسر بما ينسجم ورأي (Worsch,2004:1) الذي افاد بان التغذية العكسية هي اخبار العامل بشأن ادائه في مكان العمل، اي انها تترجم نتائج مقاييس الاداء للعامل المعنى.

ح. كانت نماذج التأثير لإجمالي الاغناء الوظيفي مع ابعاد راس المال المعرفي البالغ عددها (11) انموذج جميعها معنوية عند مستوى (0.01)، وبما يشكل ما نسبته (100%).

خ. أظهرت النماذج التأثيرية بشكل عام بين الاغناء الوظيفي ورأس المال المعرفي (66) نموذجا معنويا من أصل (66) انموذج تأثير بينهما إي ما نسبته (100%) والنتائج أعلاه توفر دعما قويا لقبول الفرضية الرنيسة الثالثة التي نصت على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإغناء الوظيفي في رأس المال المعرفي) على المستويين الفردي والإجمالي. وتلتقي هذه النتيجة مع دراسة (Yan et al,2011:426) التي افادة بان الاغناء الوظيفي يتلاءم مع العمل المعرفي.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في رأس المال المعرفي بحث استطلاعي
لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

الجدول (6) قيم R^2 و β و F لتأثير الإغناء الوظيفي في رأس المال المعرفي

النماذج المعنوية %	عدد	اجمالي رأس المال المعرفي		الكلفة المناسبة للمعلومات		صلاحية وملائمة المعلومات		وفرة وشمولية المعلومات		ثوقيت وسرعة المعلومات		دقة المعلومات		المعرفة الظاهرة		المعرفة الضمنية		المهارات المفترية		المهارات الفنية		المهارات الإنسانية		رأس المال المعرفي الإغناء الوظيفي	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%		
%100	11	0.19	0.44	0.11	0.34	0.20	0.44	0.20	0.45	0.16	0.40	0.12	0.35	0.12	0.35	0.10	0.26	0.10	0.23	0.10	0.28	0.12	0.35	الاستقلالية	
		54.4	دال	30.4	دال	56.2	دال	59.3	دال	43.7	دال	33.0	دال	32.9	دال	16.9	دال	13.39	دال	20.0	دال	32.68			
%100	11	0.10	0.31	0.10	0.12	0.12	0.35	0.12	0.35	0.10	0.26	0.10	0.23	0.10	0.31	0.10	0.29	0.10	0.24	0.10	0.25	0.10	0.32	تنوع المهارة	
		23.9	دال	3.6	دال	31.6	دال	31.5	دال	17.0	دال	13.4	دال	25.1	دال	21.9	دال	14.3	دال	15.8	دال	26.4			
%100	11	0.10	0.31	0.10	0.24	0.12	0.35	0.12	0.35	0.10	0.33	0.16	0.40	0.17	0.41	0.13	0.37	0.16	0.40	0.14	0.37	0.27	0.51	اهمية المهمة	
		23.9	دال	13.8	دال	31.6	دال	31.5	دال	27.4	دال	45.2	دال	46.7	دال	36.0	دال	43.3	دال	37.7	دال	83.0			
%100	11	0.25	0.48	0.12	0.34	0.12	0.35	0.16	0.40	0.20	0.44	0.22	0.47	0.18	0.43	0.12	0.35	0.17	0.44	0.18	0.42	0.20	0.44	هوية المهمة	
		78.25	دال	30.8	دال	32.4	دال	45.3	دال	56.6	دال	64.9	دال	52.1	دال	32.3	دال	47.7	دال	50.0	دال	56.4			
%100	11	0.28	0.53	0.10	0.24	0.15	0.39	0.23	0.48	0.25	0.50	0.25	0.50	0.24	0.49	0.10	0.24	0.14	0.37	0.22	0.47	0.19	0.43	التغذية العكسية	
		88.6	دال	13.8	دال	41.3	دال	0.6	دال	76.9	دال	76.8	دال	71.5	دال	14.9	دال	37.4	دال	65.2	دال	52.8			
%100	11	0.33	0.58	0.13	0.37	0.21	0.46	0.25	0.50	0.25	0.50	0.26	0.51	0.26	0.51	0.15	0.59	0.18	0.42	0.21	0.46	0.28	0.53	اجمالي الإغناء الوظيفي	
		114.1	دال	35.8	دال	61.8	دال	76.6	دال	77.1	دال	79.7	دال	81.8	دال	40.4	دال	50.5	دال	62.8	دال	88.9			
	66																							عدد	
%100																									النماذج المعنوية %

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي spss,23

R^2	β
الدلالة	F

4. تأثير نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي مجتمعة في رأس المال المعرفي

نصت الفرضية الرئيسية الرابعة على انه (يتعاضم التأثير في رأس المال المعرفي بتكامل نوعية حياة العمل مع الإغناء الوظيفي) ومن النماذج التي تظهر في الجدول (7) الذي يبين النماذج المعنوية وغير المعنوية بين متغيرات البحث يتبين لنا الآتي:

أ. اظهر التكامل بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي (11) انموذج تأثير معنوي مع رأس المال المعرفي من مجموع (11) انموذج، إي ما نسبته (100%)، ويلاحظ بان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.41) وهذا يعني ان التكامل بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي سيفسر ما نسبته (0.41) من التغيرات الكلية التي تطرأ على رأس المال المعرفي، اما قيمة β فتدل ان التغير في التكامل بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي بوحدة واحدة سيؤدي الى تغير مقداره (0.64) في رأس المال المعرفي وهذه النتيجة تسمح بقبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي نصت على (يتعاضم التأثير في رأس المال المعرفي بتكامل نوعية حياة العمل مع الإغناء الوظيفي).

ب. أظهرت النماذج التأثيرية بشكل عام بين التكامل بين نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي ورأس المال المعرفي (11) نموذجا معنويا من أصل (11) انموذج تأثير بينهما إي ما نسبته (100%) والنتائج أعلاه توفر دعما قويا لقبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي نصت على (يتعاضم التأثير في رأس المال المعرفي بتكامل نوعية حياة العمل مع الإغناء الوظيفي) على المستويين الفردي والإجمالي.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في رأس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

الجدول (7) قيم R² و B و F لتأثير نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي مجتمعاً في رأس المال المعرفي

النماذج المضموية	الاجمالي رأس المعرفي	الكلفة المناسبة للمعلومات		صلاحية وملائمة المعلومات		وفرة وشمولية المعلومات		توقيت وسرعة المعلومات		دقة المعلومات		المعرفة الظاهرة		المعرفة الضمنية		المهارات الفكرية		المهارات اليدوية		المهارات الاستراتيجية		نوعية حياة العمل والإغناء الوظيفي	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%				
11	100%	0.41	0.64	0.22	0.47	0.26	0.51	0.35	0.59	0.38	0.61	0.33	0.58	0.28	0.53	0.13	0.36	0.18	0.43	0.23	0.48	0.31	0.56
		دال	158.9	دال	64.0	دال	81.8	دال	121.5	دال	138.9	دال	115.3	دال	91.0	دال	35.4	دال	51.0	دال	67.7	دال	103.9

الجدول من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج الاحصائي spss,23

R ²	β
الدالة	F

المبحث السادس / الاستنتاجات والتوصيات

يركز هذا المبحث عبر طياته على عرض نتائج البحث معبرا عنها بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات، وبناء تصورات ومفاهيم حول مدى تطبيق مخطط البحث الفرضي في الكليات العراقية، وكالاتي:

اولا: الاستنتاجات

1. تبين ان الكليات التي تتيح فرص التفاعل الايجابي القائم على الاحترام والثقة والتقدير المتبادل تؤمن بان هذه هي البيئة المناسبة لتبادل المعرفة والافكار.
2. وجد ان الكليات التي تعمل على تطوير القدرات والمهارات المعرفية لأعضاء هيئتها التدريسية وتزودهم بمعلومات عند وقوع خطأ او انحراف في ادائهم. تدرّك بان هذه المهارات والقدرات تمثل الاساس في انجاز اعمالها وانها سوف تسهم في زيادة عدد المهام التي سيكون بإمكان عضو الهيئة التدريسية ادائها.
3. ظهر ان الكليات التي تتفهم مشكلات العمل وتعمل على حلها اول بأول لتجنب انتقال تأثيراتها الى الحياة الشخصية لعضو الهيئة التدريسية سوف تمكنه من أداء مسؤوليات عدة منها ما يتصل بالعمل ومنها ما يتصل بحياته الشخصية.
4. وجد ان الكليات التي تتسم ببيئة صحية تتصف بالاهتمام بأعضاء الهيئة التدريسية، والثقة بهم، واشراكهم في صنع القرارات وتوفير فرص لتطوير قدراتهم، وتمكنهم بشأن اسلوب العمل وتقديمه سوف تعمل على تعزيز استقلاليتهم وتزيد من احترامهم لذاتهم وتمكنهم من امتلاك مهارات متنوعة.
5. تبين ان الكليات التي تمنح الراتب العادل والكافي من خلال النظر في المسؤوليات سوف تسهم في تحقيق الاغناء الوظيفي ذلك لان اعضاء الهيئة التدريسية الذين يؤدون مسؤوليات عدة ناتجة عن اغناء ووظائفهم سيتوقعون مستويات اجور عادلة وكافية واذا ما شعروا بان هذه الاخيرة لا تلبى توقعاتهم فمن المحتمل ان يخفضوا من مستويات ادائهم.
6. ظهر ان الكليات التي تكون مسؤولة اجتماعيا واخلاقيا تجاه اعضاء هيئتها التدريسية ستمكن من الحفاظ عليهم، واشباع حاجاتهم، وحل مشكلاتهم ومن ثم تقليص الفجوة بينها وبينهم.
7. تبين ان الكليات التي تروج لعلاقات يملئها الثقة والتعاون وتدعم العلاقات الانسانية والصدقات سوف تساعد اعضاء الهيئة التدريسية على حل مشكلات بعضهم البعض فضلا عن تنمية رأس المال الاجتماعي الذي يسهل التفاعل والتواصل الذي يعد ضروري لتوليد وتدقيق المعرفة وهذا ما سيوجد رأس المال المعرفي.
8. وجد ان الكليات التي تؤمن بان تطوير مهارات اعضاء الهيئة التدريسية تمثل الاساس في انجاز اعمالها، وتوفر فرص فعلية لتطويرها ستسهم في تطوير قدراتهم التربوية وتوظيفها في تعاملهم مع الطلبة، وستمنى من معرفتهم بأساليب التدريس، وستزيد من قدرتهم على احتواء التغيرات في المناهج الدراسية، ورصد المشكلات في العملية التعليمية، وتقديم مقترحات تسهم في حلها وتطويرها، وكما ستمكنهم من مواكبة اخر المستجدات، وامتلاكهم معلومات دقيقة عن السياسة التعليمية، وحاجتهم لوقت اقل لتفسيروها واعتمادها في اداء نشاطاتهم، وهذا كله سيسهم في تحسين الوعي والمعرفة وتنمية رأس المال البشري الذي يعد الاساس لرأس المال المعرفي.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في راس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

9. ظهر ان الكليات التي تحل مشكلات العمل اول بأول وتتيح فسحة من الوقت لرعاية المسائل الشخصية والعائلية سوف تمكن عضو الهيئة التدريسية من مواكبة اخر المستجدات في العملية التعليمية ويتواصل مع الجامعات الرصينة بشأن تحديث المناهج الدراسية من جهة ورعاية المسائل العائلية من جهة اخرى وهو ما سيوفر فرصة افضل لازدهار ونمو اعضاء الهيئة التدريسية من جهة والكلية التي ينتمون لها من جهة اخرى.
10. تبين ان الكليات التي تتسم ببيئة عمل صحية توفر فرص كافية لتطوير قدرات اعضاء هيئتها التدريسية وتمكنهم من اسلوب عملهم وتقدمه سوف تنمي من مهاراتهم في مجال التدريس، وتنمي من رؤيتهم لمستقبل العملية التعليمية، وكما ستجعلهم يمتلكون معلومات تغطي جميع متغيراتها، اي ان هذه الظروف ستوفر فرص افضل لنمو رأس المال البشري الذي يشكل الاساس لرأس المال المعرفي.
11. ظهر ان حملة راس المال المعرفي يتأثرون بكفاية الاجور وعدالتها وان اسهاماتهم في نشاطات الكلية التي ينتمون لها تكون بقدر توقعاتهم من العوائد المتحققة لهم وان رضاهم يتحدد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقدون بانها عادلة وتتوافق مع جهودهم المبذولة.
12. وجد ان الكليات التي تسعى الى ان تكون مسؤولة تجاه اعضاء هيئتها التدريسية وذلك من خلال الاجور الجيدة التي تحفزهم للعمل، وتدريبهم على تطوير مهاراتهم بدل من استبدالهم باخرين ستمكن من الحفاظ على راس مالها المعرفي.
13. وجد ان الكليات التي تترك لعضو الهيئة التدريسية اختيار مفردات المنهج الدراسي والوسيلة التعليمية كونه هو الاعرف باي الطرائق الاكثر ملاءمة في اصال المادة الدراسية، ستمكنه من توظيف الجوانب التربوية في تعامله مع الطلبة، وسيملك القدرة على ادارة الحوار معهم واقناعهم وسيعتمد العقلانية في التعامل معهم، ورصد المشكلات التي يعانون منها فضلا عن توظيفه لخبرته في لقاء المحاضرات.
14. تبين ان الكليات التي تمتلك اعضاء هيئة تدريسية يتسمون بتنوع مهاراتهم ستكون لهم رغبة عالية لمشاركة هذه المهارات والخبرات مع زملائهم بالشكل الذي ينمي راس مالها المعرفي وذلك من خلال تعلم الاعضاء من مهارات وخبرات بعضهم.
15. ظهر ان الكليات التي تتيح لعضو الهيئة التدريسية تدريس مواد دراسية كاملة، وتنضم مهامه بحيث تكون معروفة البدايات والنهايات ستمكنه من ادارة وقت المحاضرة بفاعلية، وكما ستمكنه من رصد المشكلات التي يعاني منها الطالب في كل مقرر دراسي وتقديم مقترحات لحلها وتطوير العملية التعليمية، وكما سيمتلك المعرفة بأدوات ووسائل التدريس المناسبة لهذه المادة الدراسية.
16. وجد ان الكليات التي توفر التغذية العكسية لعضو الهيئة التدريسية بقصد تعديل سلوكه وتحسين ادائه وتصميم الوظائف بحيث تزوده بمعلومات كمؤشر لفاعلية جهوده ستدفعه للمشاركة في البرامج التدريبية لاكتساب مهارات متعددة، وسياكب اخر المستجدات في العملية التعليمية وتحديث المناهج الدراسية واساليب التدريس، وستكون لديه معلومات دقيقة بشأن السياسة التعليمية لكليته واعتمادها في اداء نشاطاته.

ثانيا: التوصيات

1. يجب على الكليات عينة البحث ان تتيح فرص التفاعل الايجابي القائم على الاحترام والثقة والتقدير المتبادل كون ان هذه هي البيئة المناسبة لتبادل المعرفة والافكار.
2. ينبغي ان تعمل الكليات عينة البحث على تطوير القدرات والمهارات المعرفية لأعضاء هيئتها التدريسية وتزودهم بمعلومات عند وقوع خطأ او انحراف في ادائهم.
3. على الكليات ان تتفهم مشكلات العمل وتعمل على حلها اول بأول لتجنب انتقال تأثيراتها الى الحياة الشخصية لعضو الهيئة التدريسية وبما يمكنه من أداء مسؤوليات في العمل والحياة الشخصية.
4. ينبغي ان توفر الكليات عينة البحث بيئة صحية تتصف بالاهتمام بأعضاء الهيئة التدريسية، والثقة بهم، واشراكهم في صنع القرارات وتوفير فرص لتطوير قدراتهم، وتمكنهم بشأن اسلوب العمل وتقدمه وبما يعزز استقلاليتهم ويزيد من احترامهم لذاتهم.
5. على الكليات ان تمنح الراتب العادل والكافي ذلك لان اعضاء الهيئة التدريسية الذين يؤدون مسؤوليات عدة ناتجة عن اغناء وظائفهم سيتوقعون مستويات اجور عادلة وكافية واذا ما شعروا بان هذه الاخيرة لا تلبى توقعاتهم فمن المحتمل ان يخفضوا من مستويات ادائهم.



نوعية حياة العمل والاغناء الوظيفي وتأثيرهما في رأس المال المعرفي بحث استطلاعي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الحكومية والاهلية في بغداد

6. على الكليات عينة البحث ان تكون مسؤولة اجتماعيا واخلاقيا تجاه اعضاء هيئتها التدريسية لتكون قادرة على الحفاظ عليهم، واشباع حاجاتهم، وحل مشكلاتهم وبالتالي تقليص الفجوة بينها وبينهم.
7. على الكليات عينة البحث ان تروج لعلاقات يملئها الثقة والتعاون وتدعم العلاقات الانسانية والصدقات وبما تساعد اعضاء الهيئة التدريسية على حل مشكلات بعضهم البعض فضلا عن تنمية رأس المال الاجتماعي الذي يسهل التفاعل والتواصل الذي يعد ضروري لتوليد وتدقيق المعرفة وهذا ما سيوجد رأس المال المعرفي.
8. على الكليات عينة البحث ان تدرك ان تطوير مهارات اعضاء الهيئة التدريسية تمثل الاساس في انجاز اعمالها، لان هذه المهارات ستسهم في تطوير قدراتهم التربوية، وستنمي من معرفتهم بأساليب التدريس، وستزيد من قدرتهم على احتواء التغيرات في المناهج الدراسية، ورصد المشكلات في العملية التعليمية، وتقديم مقترحات تسهم في حلها وتطويرها، وامتلاكهم معلومات دقيقة عن السياسة التعليمية، واعتمادها في اداء نشاطاتهم، وهذا كله سيسهم في تحسين الوعي والمعرفة وتنمية رأس المال البشري الذي يعد الاساس لرأس المال المعرفي.
9. على الكليات عينة البحث ان تحل مشكلات العمل اول بأول وتتيح فسحة من الوقت لرعاية المسائل الشخصية والعائلية وبما يمكن عضو الهيئة التدريسية من مواكبة اخر المستجدات في العملية التعليمية ويتواصل مع الجامعات الرصينة بشأن تحديث المناهج الدراسية من جهة ورعاية المسائل العائلية من جهة اخرى.
10. على الكليات ان توفر فرص كافية لتطوير قدرات اعضاء هيئتها التدريسية وتمكنهم من اسلوب عملهم وتقدمه وبما ينمي من مهاراتهم في مجال التدريس، وينمي من رؤيتهم لمستقبل العملية التعليمية، فهذه الظروف ستوفر فرص افضل لنمو رأس المال البشري الذي يشكل الاساس لرأس المال المعرفي.
11. على الكليات عينة البحث ان تدرك بان اسهامات اعضاء الهيئة التدريسية في نشاطاتها تكون بقدر توقعاتهم من العوائد المتحققة لهم وان رضاهم يتحدد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقدون بانها عادلة وتتوافق مع جهودهم المبذولة، لذلك فمن الضروري ان تمنحهم الاجور العادلة والكافية.
12. على الكليات ان تكون مسؤولة تجاه اعضاء هيئتها التدريسية وذلك من خلال الاجور الجيدة التي تحفزهم للعمل، وتدريبهم على تطوير مهاراتهم بدل من استبدالهم باخرين لتتمكن من الحفاظ على رأس مالها المعرفي.
13. على الكليات عينة البحث ان تترك لعضو الهيئة التدريسية اختيار مفردات المنهج الدراسي والوسيلة التعليمية كونه هو الاعرف باي الطرائق الاكثر ملائمة في اصال المادة الدراسية، وبما يمكنه من توظيف الجوانب التربوية في تعامله مع الطلبة، وامتلاكه القدرة على ادارة الحوار معهم واقناعهم وسيعتمد العقلانية في التعامل معهم، ورصد المشكلات التي يعانون منها.
14. على الكليات عينة البحث التي تمتلك اعضاء هيئة تدريسية يتسمون بتنوع مهاراتهم ان تنمي الرغبة لديهم لمشاركة هذه المهارات والخبرات مع زملائهم بالشكل الذي ينمي رأس مالها المعرفي وذلك عبر عقد الندوات وورش العمل ومنحهم المكافاة لقاء قيامهم بذلك.
15. على الكليات عينة البحث ان تتيح لعضو الهيئة التدريسية تدريس مواد دراسية كاملة، وتنضم مهامه بحيث تكون معروفة البدايات والنهايات بما يمكنه من ادارة وقت المحاضرة بفاعلية، ورصد المشكلات التي يعاني منها الطالب في كل مقرر دراسي وتقديم مقترحات لحلها وتطوير العملية التعليمية.
16. على الكليات عينة البحث ان توفر تغذية العكسية لعضو الهيئة التدريسية بقصد تعديل سلوكه وتحسين ادائه وتصميم الوظائف بحيث تزوده بمعلومات كمؤشر لفاعلية جهوده لتحفيزه للمشاركة في البرامج التدريبية لاكتساب مهارات متعددة، ومواكبة اخر المستجدات في العملية التعليمية واساليب التدريس.



المصادر

1. أبو النصر، مدحت (2012) الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الفعال، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. احمد، احمد حسن (2013) دور الممارسات الفردية والجماعية في تحقيق متطلبات رأس المال المعرفي، بحث استطلاعي لعينة من اساتذة جامعة بغداد، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
3. البارودي، منال احمد (2015) العصف الذهني وفن صناعة الافكار، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
4. البرزنجي، حيدر شاكر وجمعة، محمود حسن (2015) اثر المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات.
5. السالمي، علاء والكيلاني، عثمان والبياتي، هلال (2005) اساسيات نظم المعلومات، دار المناهج للنشر.
6. السعيد، مبروك (2012) المعلومات ودورها في دعم واتخاذ القرار الاستراتيجي، المنهل للنشر والتوزيع.
7. عبد المنعم ، اسامه و المطارنة، عبد الوهاب (2004) رأس المال الفكري واثره على الابداع والتفوق المرووسين في الشركات الصناعية الاردنية ، ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد 6.
8. عبد الهادي، محمد فتحي وغندور، محمد جلال وعطية، هاني محي الدين (2011) قياسات المعلومات والمعرفة بين النظرية والتطبيق، الدار المصرية اللبنانية.
9. علي، رياض سلطان (2006) نظم المعلومات الادارية التنظيم والتكنولوجيا، دار زهران، عمان الاردن.
10. عمر ، ايت ومعمر، حمدي (2013) طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري ، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الدولي الخامس ، الممنون رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ضل الاقتصاديات الحديثة.
11. العنزي سعد، وصالح أحمد (2009) إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان. دار اليازوري.
12. العنزي، سعد علي (2015) نظرية المنظمة مفاهيم وعمليات، الطبعة 1، مكتبة السيسبان للنشر والتوزيع.
13. العنزي، سعد والفضل، سما (2007) فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 13، العدد 45.
14. كافي، مصطفى يوسف (2009) التعليم الالكتروني والاقتصاد المعرفي، رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.
15. محمد، وفاء احمد (2009) اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل، بحث تطبيقي في مصرف الرشيد الادارة العامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد التاسع عشر.
16. المخامرة، ماهر امين (2010) هيكله الوظائف القيادية، الطبعة الأولى، دار خير جليس، عمان، الأردن.
17. المغربي، محمد الفاتح محمود (2011) نظم المعلومات الادارية، دار الجنان للنشر والتوزيع
18. ملكاوي، فتحي (2015) البناء الفكري، مفهومه ومستوياته وخرائطه، ط 1، المعهد العالمي للفكر الاسلامي.
19. نوري، حيدر شاكر وجمعة، محمود حسن (2013) تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة منظور اداري وتكنولوجي.
20. الهواسي، محمود حسن والبرزنجي، حيدر شاكر (2014) مبادئ علم الإدارة الحديثة.
21. Adhikari, D.R & Gautam, D.K (2010) Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. Journal of Law and Management, 52(1).
22. Ahmad, S (2013) Paradigms of QWL, Journal of Human Values 19(1).
23. Ali, Hussain & Aroosiya, MACF (2010) impact of job design on employees performance (with special reference to school teachers in the kalmunai zone).
24. Andrews, Sudhir (2009) Human Resource management:a textbook for the hospitality industry, McGraw-Hill
25. Aninkan, D.O (2014) The Impact of Reward Management & Job Enrichment On Job Satisfaction among Employees In The Ogun State Polytechnics, International Journal of Business and Management Invention, Vol, 3 Is 3.
26. Armstrong, M (2014) Armstrong handbook of performance management an evidence based guide to delivering high performance, 15th ed, kogan page.



27. Arts, S. Kerkstra, A. Zee, J. & Abu saad, H (2001) QUALITY OF Working life and workload in home help services, Nordic college of caring science
28. Aswathappa, K (2013) Human Resource Management: Text and Cases
29. Awang, A, Amir, A R, Osman, W (2013) Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited, International Journal of Advances in Management and Economics, Vol.2 , Iss 6.
30. Ayodeji, Ilesanmi Oladele (2000) job design & improved QWL of work life of Nigerian secondary school teachers.
31. Bala, B.K . Selvam, K.G & Srinivasan, D (2013) A study on QWL in Aditya trading solution PVT. Ltd, IRACST, Vol. 3, No.1.
32. Balachandar, G . Panchanatham, N & Subramanian, K (2013) QW; the power of insurance company: impact of personal factors on the QWL of the officers, Management & Marketing, volume 3, issue 1.
33. Baporikar, Neeta (2016) handbook of research on entrepreneurship in the contemporary knowledge based global economy, business science reference.
34. Barney, J (1991) Firm resources and sustained competitive advantage, journal of management, Vol 17 , No 1.
35. Baron, A & Armstrong, M (2007) human resource management, kogan page.
36. Becker, G (1964), Human Capital: The University of Chicago Press.
37. Behzad, I. Arezo, K. & Mohammadi, N (2014) Association between quality of work life and occupation stresses in personnel of social security organization in Hamadan province, IR Iran. E3 Journal of Medical Research,3(4),42-45.
38. Berg, I (1969) education and job : the create training robbery, Praeger publishers
39. Bin Ahmed, S & mushraf, A (2011) the relationship between intellectual capital and business performance : on empirical study in Iraqi industry, international conference on management and artificial intelligence, Vol 6
40. Bontis , Nick (1998) intellectual capital : an exploratory study that develops measure and models , management decision , 36.
41. Borman, Walter. Iigen, Daniel & Klimoski, Richard (2003) handbook of psychology, industrial and organizational psychology, vol.12, john wily & sons
42. Braunerhjelm, Pontus (2007) knowledge capital and the new economy, firm size performance and network production, springerscience+ business media.
43. Cavaliere, Vinceuze Francesco. Lombardi, Sara & Sarti, Daria (2012) proceeding of the 13 europtran conference on knowledge management, vol,1, academic publishing international limited reading.
44. Chang, W. Wang, Y & Huang, T (2013) work design- related antedents of turnover intention: a multilevel approach, HRM, Vol. 52, No. 1.
45. Choo , Chun Wei and Bontis , Nick (2002) the strategic management of intellectual capital and organizational knowledge , oxford university press
46. Choudhary, Supriya (2016) Job enrichment: A tool for employee motivation, International Journal of Applied Research, 2(5): 1020-1024.



47. Coetzee, Melinde & Roythorne- Jacobs, H (2007) Career Counseling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career practitioner, JUTA.
48. Conner, K and prahalad, C . K (1996) A resource based Theory of the firm , Knowledge versus opportunism , organization science, 7, 5.
49. Cowling, A & Mailer, C (1998) managing human resources, 3th ed, routledge.
50. Cricelli, L. Greco, M & Grimaldi , M (2013) The assessment of the IC impact on the value creation process: a decision support framework for top management, International Journal of Management and Decision Making, vol12.issue,2
51. Cummings, T & Worley, C (1997) organization development and change, 6th ed , Cincinnati, south western collage.
52. Daft, R & Marcic, D (2010) understanding management, 7th ed, cengage
53. Daniels K (2011) Stress and well-being are still issues and something still needs to be done: Or why agency and interpretation are important for policy and practice. In: Hutchinson GP and Ford JK (eds) International Review of Industrial and Organizational Psychology, Volume 26. London: Wiley.
54. Dawe, S & Bryden, J (2000) competitive advantage in frontier regions of Europe: redefining the global-local nexus, in Lithwick, Harvey & Gradus, Yehuda (2000) developing frontier cities, springer science + business media.
55. Derek Torrington and Laura Hall (2000), Human Resource Management- The inside out, 4th ed. England: Prentice Hall Publisher.
56. Devi, R. S & Ganapathi, R (2014) factoring influencing the QWL of employees of the garment industry, International Journal of Business and Administration Research Review, Vol.2, Issue.5
57. Disch J. Creating healthy work environments. Creat Nurs. 2002 8(2):3-4.
58. DuBrin, Andrew (2011) essentials of management, 9th ed, cengage learning.
59. Dysvik, Anders & Kuvaas, Bård (2011) Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance , European Journal of Work and Organizational, Volume 20.
60. Emadzadeh, M.K . Khorasani, M . Nematizadeh, F (2012) Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city, international journal of contemporary research in business, VOL 3, NO 9
61. Fapohunda, Tinuke M. (2012) "Mentorship as Catalyst For Improving Human Capital Formation Of Women in Nigeria." British Journal of Arts and Social Sciences Vol. 3 No. 2.
62. Gagne, Marylene (2014) the oxford handboo; of work engagement, motivation and self determination theory, oxford university press.
63. Gamage, David (2006) professional development for leaders and managers of self governing schools, springer.
64. Gamarinha-Matos, L. Paraskakis, I & Afsarmanesh, H (2009) leveraging knowledge for innovation in collaborative networks, 10th IFIP WG working confnce on virtual enterprises, Thessaloniki, Greece.



65. Gayathiri, R & Ramakrishnan, L (2013) Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance, International Journal of Business and Management Invention, Volume 2 Issue 1
66. Gitman, L, McDaniel, C (2008) The Future of Business: The Essentials, Cengage Learning.
67. Grzywacz, J & Marks, N (2000). Reconceptualising the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1).
68. Gupta, Pooja & Gupta, Rimpi (2013) comparative study between permanent and contractual teachers quality of work life: a study in higher education, international journal of advanced research in management and social sciences, vol.2, no.8.
69. Hale , Judith (2002) performance-Based : evaluation , tools and techniques ti measure the impact of training , Jossey-Bass USA
70. Hanushek, Eric & Wessmann, Ludger (2015) the knowledge capital of nations education and the economic of growth, CES info book series.
71. Harrington, James & Voehl, Frank (2007) knowledge management excellence, the art of excelling in knowledge management, Paton press
72. Harris, M (2006) managing health services concepts and practice, 2ed, elsever.
73. Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Natti, Jouko(2010) IS Finland different? Quality of work among Finnish and European employees, research on finish society, vol.3
74. Hegar, Kathryn W (2012) Modern Human Relations at Work, 11th ed, cengage
75. Hellriegel, D & Slocum, J (2011) organizational behaviors, 3th ed, south
76. Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. Human Resource Management, 44, 337–352.
77. Humphrey, S. E. Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007) Integrating motivational, social and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. Journal of Applied Psychology, 92.
78. Jais, Sebastian-Dominik (2007)) The Successful Use of Information in Multinational Companies: An exploratory study of individual outcomes and the influence of national culture, gabler edition wissenschaft.
79. Kangethe, M (2013) The Impact of Electronic Medical Records on Nurse Productivity and Nursing Job Enrichment: An Empirical Study within a South African Hospital RESEARCH REPORT Submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Commerce in the field of Information Systems School of Economic and Business Sciences, Faculty of Commerce, Law and Management, University of the Witwatersrand, Johannesburg.
80. Katz, Ralph (1976) career implication for job satisfaction and job enrichment, working paper Alfred p. Sloan School of management.



81. Kling, Jeffrey (1995) high performance work system and firm performance, monthly labor.
82. Kong , Eric (2008) The development of strategic management in the non-profit context : intellectual capital in social service non-profit organization , international journal of management review
83. Lasiewicki, Paul (2007) Achieving congruence between individual commitment to policing and organizational objectives in police departments, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of management in organizational leadership University of Phoenix,
84. Lau, R.S. (2000). Quality of work life and performance: an adhoc investigation of key elements in the service model. International Journal of Service Industry Management, 11 (5).
85. Lauby, Sharlyn (2005) motivating employees, ASTD press.
86. Lawler, E.E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. American Psychologist, 37(5), 486–693.
87. Leach, D. & Wall, T. (2004.). What is Job design?. Retrieved February 10, 2004 from http://www.shef.ac.uk/~iwp/publications/whatis/job_design.pdf.
88. Lengnick, Mark & Lengnick, Cynthia (2003) human resource management in the knowledge economy, Berrett-Koehler publishers
89. Leonard, Dorothy (2011) managing knowledge assets, creativity and innovation, world scientific.
90. Li, Nai-wen and Xu, Meng-hong (2013) The Research of the Knowledge Worker Incentive Strategy Based on Human Capital Characteristics, The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering
91. Lin, Carol Y-Y & Edvinsson, Leif (2011) National Intellectual Capital A Comparison of 40 Countries, springer.
92. Lu, Qing (2007) long term commitment trust and rise of foreign banking in china, chandos publishing.
93. Lunenburg, F. C. (2011). Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging. International Journal of management, Business and Administration 5,
94. Maier, Ronald. Hadrich, Thomas & Peinl, Rene (2009) enterprise knowledge infrastructures, 2th ed, Springer.
95. Mathis, Robert & Jackson, John (2005) human resource management, essential perspective, Thomason/ south western.
96. Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J., and Erez, M. (2001), 'Why People Stay, Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover,' Academy of Management Journal, 44, 6.
97. Mladkova, Ludmila (2011) knowledge management for knowledge worker, the electronic journal of knowledge management, vol.9, issue,3.



98. Moditinos , D . Seric , Z and Tsairidis , C (2009) intellectual capital and Business performance : an empirical study for Greek listed companies , 7th international conference accounting and finance in transition
99. Moghimi, S. M . Kazemi, M & Samiie, S (2013) Studying the Relationship between Organizational Justice & Employees' QWL in Public Organizations: A Case Study of Qom Province, Iranian Journal of Management Studies Vol.6.
100. Mohanraj, P . Kumar, A & Arunachalam, M (2010) QWL sustain robust work culture, an empirical study on NTC mills, international journal of management, vol,1.
101. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91.
102. Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. Journal of Applied Psychology, 90.
103. Morris, Charles (2008) Healthy Work Environment Improves Care at Charles Morris, Pittsburgh regional health initiative.
104. Muncherji, Nina, Gopalakrishnan, c and Dharm Upindar (2009) partener in success strategic HR and entrepreneurship, institute of management, nirma university of science and technology.
105. Nadler, D.A and Lawler, Edward, E (1983) Quality of work life, perspective and directions", Organization Dynamics, Winter.
106. Nanle, Magaji (2015) effect of job enrichment on employee motivation in selected private universities in south-west Nigeria, International Refereed Research Journal, Vol,3. Issue, 4.
107. Noe , Raymond . Hollenbeck , john . gerhart , Barry and wright , Patrick (2003) human resource management , 4thed , McGraw – Hall
108. OECD (2013) supporting investment knowledge capital, growth and innovation, OECD puplishing.
109. Ogbuka, Isaac (2012) final solution to wealth creation empowerment, prosperity and possibilities: secrets my pastor revealed, rosedog books.
110. Oladele1, O. I. Subair, S. K. and Sebina, N. V (2010) Knowledge and utilization of job enrichment techniques among district agricultural officers in Botswana, African Journal of Agricultural Research Vol. 5(21), pp. 2918-2924,
111. Ondrack, D & Evans, M (1987) Job Enrichment and Job Satisfaction in Greenfield and Redesign QWL Sites, Group & Organization Studies, Vol. 12 No. 1.
112. Permarupan, P. Y . Al- Mamun1, A & Saufi, R (2013) Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia, Asian Social Science; Vol. 9, No. 7
113. Pfeffer, Jeffrey (1998) seven practice of successful organization, california management review 4(2)



114. Phillips, Jack & Bonner, Dede (2000) leading knowledge management and learning, American society for trining and development.
115. Pinder, Craig C (2008) work motivation in organizational behavior, 2th ed, psychology press
116. Pride, W. Hughes, R & Kapoorm, J (2010) business, 10th ed, cengage.
117. Quinn, J.B., & Anderson, P., & Finkelstein, S., 2000, Managing professional intellect, Harvard Business Review.
118. Rai, Gauri S (2013) Improving QWL among Nursing Home Staff: Is it really needed, International Journal of Caring Sciences, Vol 6 Issue 3.
119. Raja, P.J & Kumar, S. A (2013) A Study on Quality of Work Life of Employees in steel Authority of India, Salem, IJEMR –June 2013-Vol 3 Issue 6
120. Randhawa, G (2007) human resource management, Atlantic publishers.
121. Rao, V. S.P & Krishna, V. Hari (2008) management: text and cases, excel books.
122. Raza, M & Nawaz, M (2011) Impact of job enrichment on employee's job satisfaction, motivation and organizational commitment: Evidence from public sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science; 23 (2).
123. Reis, Matthew (2010) a manager guide to human behavior, 15th ed , American management association.
124. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational behavior (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
125. Robert, Stephen (2007) making a contribution to the civil society knowledge management and the information professional, in mcharazo, Ali and Koopman, Sjoerd (ed) librarianship as a bridge to an information and knowledge society in Africa, IFLA publication.
126. Roth, A and Jackson, W. (1995) Strategic determinants of service quality and performance: evidence from the banking industry. Management Science, 41.
127. Roy, Rajkumar (2012) industrial knowledge management, a micro level approach, springer.
128. Saeverot, Hemer (2013) Indirect Pedagogy: Some Lessons in Existential Education, sense publishers.
129. Saks, Alan & Johns, Gary (2004) understanding and managing life at work, organizational behavior, pearson.
130. Salau, O, Adeniji, A & Oyewunmi, A (2014) relationship between of job enrichment and organizational performance among the nonacademic staff in Nigerian public universities, Management & Marketing, vol,4, issue,2.
131. Sallis, Edward & Jones, Gary (2002) Knowledge Management in Education: Enhancing Learning & Education, rouledge.
132. Sassen, Saskia (2012) cities in a world economy, 4th ed, SAGE.
133. Schalock, Robert & siperstein, Gary (1997) quality of life, vol II Application to persons with disabilities, American association on mental retardation
134. Schermerhorn, J.R J.G. Hunt and R.N. Osborn (2002) Organizational Behavior (5th edition), Wiley, New York.



- 135.Senasu, Kalayanee and Singhapakdi, Anusorn (2014) Happiness in Thailand: The Effects of Family, Health and Job Satisfaction, and the Moderating Role of Gender, Japan International Cooperation Agency Research Institute
- 136.Shaari, Jamal. Abdul Nassir, Kalique. and Isa , Abu Hassan (2011) Ranking of public and domestic private sector commercial Banks in Bakistan on the basis of the intellectual capital performance , KASBT Business journal , 4 , 61-68
- 137.Shamir, B. and I. Salomon (1985) Work-at-home and the quality of working life. Acad. Manag, 10:
138. Siggins, J. A (1993) Job Satisfaction and Performance in a Changing Environment, library trends.
- 139.Singh, T & Srivastav, S (2012) QWL & Organization Efficiency: a Proposed Framework”. Journal of Strategic Human Resource Management, 1(1).
- 140.Sinha, C (2012) factors affecting QWL: Empirical Evidence From Indian Organizations, Australian Journal of Business and Management
- 141.Stevo, J. Vladimir , D and Bontis , N (2013) intellectual capital and financial performance in Serbia , knowledge and process management , 20 (1).
- 142.Subramaniam, M and Youndt, M (2005) the influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities , academy of management , Vol 48 , No 3.
- 143.Swarnalatha, K (2014) An Analytical Study of Quality of Work Life of the Middle Level Managers in Service Industries in Tamil Nadu, The International Journal Of Management, Vol 3 Issue 1
- 144.Tabassum, A . Rahman, T and Jahan, K(2012) an evaluation of the QWL: a study of the faculty members of private university's in Bangladesh , ABAC Journal Vol. 32 No. 3
- 145.Tavana, M . Ghapanchi, A. H & Talaei- Khoei, A (2015) healthcare informatics and analytics: emerging issues and trends, medical information science reference.
146. Truxillo, D & Fraccaroli, F (2015) age in the workplace, changes and opportunities, Rutledge.
- 147.Vallejo-Alonso B, Rodriguez Castellanos A Arregui-Ayastuy G(2011) identifying, measuring and valuing knowledge-based intangible assets; new perspective, information reference, Hershey,PA.
- 148.Varghese, S & Jayan, C (2013) QWL: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place – Part II, Guru Journal of Behavioral and Social Science, Volume 1.
- 149.Wallace, Danny (2007) knowledge management historical and cross disciplinary themes, libraries unlimited.
- 150.Walton RE (1985) From ‘control’ to ‘commitment’ in the workplace. Harvard Business Review 63(2).



151. Wandersman, Abraham & Hess, Robert (1985) beyond the individual: environmental approaches and prevention, the Haworth press.
152. Worsch, Marek (2004) A better Employee Motivation through the Application of Public Feedback processes, diploma thesis
153. Yadav, R and Dabhade, N (2014) work life balance and job satisfaction among the working woman of banking and education sector a comparative study, international letters of social and humanistic sciences (10)12.
154. Yan, Ming . Peng, Kelly & Francesco, Anne marie (2011) the differential effects of job design on knowledge workers and manual workers: a quasi-experimental filed study in china, human resource management, vol,50, no.3.
155. Zachary, P (1997) the new search for meaning in meaningless work, the wall street journal.
156. Zahoor, Zeenat (2016) Quality of Work Life of Muslim Women, The International Journal of Indian Psychology , Volume 3, Issue 3, No.2.



Quality of working life, Job enrichment and its impact on knowledge capital: exploratory study for opinion of Faculty Members at government and Private Colleges on Baghdad

Abstract

The problem of research was the lack of research that dealt with issue of the organizational environment, job design approach that is more suitable for knowledge work, therefore, the research aims to determine the impact of quality of working life and job enrichment on knowledge capital, starting from the hypothesis that there significant impact of quality of working life and job enrichment on knowledge capital, to achieve this goal the researcher from the theoretical literature and related studies conclude to the construction of the scheme shows the hypothetical relationship between the variables, which was adopted quality of working life and job enrichment as independent variable while knowledge capital representing the dependent variables. The sample consisted of (227) Faculty Member in ten colleges in Baghdad. The research found that There a significant correlation between quality of work life and job enrichment, and the high quality work life will be reflected in more positive impact in the capital knowledge, The results also showed that the adoption of the job enrichment is more suited to the nature of knowledge work, Finally, the research concluded that the impact on knowledge capital is increasing by integrating the quality of working life and job enrichment. Accordingly, the research recommended the necessity of provide High quality work life and adopting job enrichment as an approach to design the functions of the knowledge capital owners.

Key words: Quality of working life, job enrichment, knowledge capital.