

أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة جيجل-

The effect of organizational trust in the knowledge sharing behavior of employees: an applied study at the faculty of economic, commercial and management sciences –jjjeluniversity-

بوطالب جهيد

نجيمي عيسى

جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل – الجزائر

جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل – الجزائر

boutalebjahid@gmail.com

aissa.ned@gmail.com

Received: 04/04/2020

Accepted: 18/04/2020

Published: 30/06/2020

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مستوى كل من الثقة التنظيمية والتشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وكذلك اختبار طبيعة أثر الثقة التنظيمية بأبعادها في سلوك التشارك المعرفي، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة حيث وزعت بطريقة العينة العشوائية البسيطة على 32 موظفاً من مجموع 96 موظفاً بالكلية.

توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط للثقة التنظيمية، ومستوى متوسط للتشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية، كما أظهرت النتائج أيضاً أنه لا يوجد أثر إيجابي للثقة التنظيمية وأبعادها في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية؛ الثقة بالإدارة العليا؛ الثقة بالرئيس المباشر؛ الثقة بالزملاء؛ سلوك التشارك المعرفي. تصنيف JEL: M14؛ L20.

Abstract:

This study is designed to see the level of both organizational trust and knowledge sharing of the employees of the faculty of economic commercial and management science at jjjel university also testing the nature of organizational trust with its dimensions on the behaviour of knowledge sharing and have been rely on the questionnaire to collect the data from the sample of the study were it is distributed in the sample on 32 employees out of 96 employees in the faculty.

the study reached an average level of organizational trust and an average level of knowledge sharing of the employees at the faculty, the results show also no positive impact of organizational trust and its dimensions in knowledge sharing behavior for the employees at the faculty of economics commercial and management sciences

Keywords: organizational trust; trust in senior management; trust in direct director; trust in colleagues; knowledge sharing behavior.

Jel Classification Codes:M14; L20.

*المؤلف المرسل: بوطالب جهيد، الإيميل المني: d.boutaleb@univ-jjel.dz

تشهد بيئة المؤسسات تغيرات سريعة ومتعددة تزايدت شدتها في السنوات الأخيرة من عولمة وتأثيراتها وزيادة شدة المنافسة بين المؤسسات وسعيها للسيطرة والتحكم في الأسواق وكذلك التطور التكنولوجي الذي ساهم بشكل كبير في زيادة الفجوة بين المؤسسات الرائدة والمؤسسات الناشئة، كل هذا حتم على المؤسسات ضرورة إيجاد البدائل اللازمة من أجل مواكبة هذه التغيرات وتحقيق الاستمرار والنمو وذلك من خلال التركيز على الموارد البشرية التي تملكها من أجل تحقيق الاستفادة القصوى من مهاراتها وقدراتها ومعارفها حيث أصبح المورد البشري من أهم الموارد الاستراتيجية في الوقت الراهن والذي يحقق التفوق للمؤسسة، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال توفير الدعائم اللازمة له من أجل تشجيع السلوكيات الإيجابية لديه اتجاه المؤسسة كسلوك التشارك المعرفي الذي يعتبر من أهم السلوكيات التي تساهم في نشر المعرفة في المؤسسة وتقاسمها بين الموظفين من أجل اكتشاف معارف جديدة وحفظ المعارف الحالية وكذلك تعظيم الاستفادة من المعرفة المخزنة داخل المؤسسة، فامتلاك المؤسسة للمعرفة يعتبر غير كافي لتحقيق التميز والتفوق بل يجب العمل على تشجيع سلوك التشارك المعرفي من أجل نشر هذه المعرفة في مختلف أقسام المؤسسة للاستفادة منها وتقاسمها بين الموظفين من أجل إكسابهم معارف ومهارات وخبرات جديدة تدعم قدراتهم وتساهم في الرفع من أدائهم، وكما أشرنا سابقا فإن السلوك البشري غير مستقر ولا بد من إيجاد الدعائم اللازمة لتوجيهه نحو السلوكيات المرغوبة والتي من بينها الثقة التنظيمية التي تعتبر من العوامل الأساسية التي تتحكم في سلوك الأفراد مع الآخرين وخاصة سلوك التشارك المعرفي لعدة اعتبارات منها الخوف من فقدان المنصب أو فقدان القوة والسلطة داخل المؤسسة نتيجة فقدان جزء من المعارف.

1.1. إشكالية الدراسة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الجزائرية التي تسعى لفرض مكانتها ضمن الجامعات العالمية وذلك بتحسين مخرجاتها والمساهمة في تحسين الاقتصاد الوطني من خلال البحوث والدراسات التي تنتجها وكذلك من خلال تكوين طلبة ذوي كفاءة ومهارة عالية، ونجاح ذلك كما سبق وأشرنا يتوقف على عدة عوامل من أهمها العامل البشري من أساتذة وموظفين، فالموظفون الإداريون تقع على عاتقهم مهام وأنشطة متعددة وكثيفة تختلف باختلاف المستويات الإدارية وخاصة مما لاحظناه في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، فهم يتعاملون بشكل يومي مع الطلبة الذين يقدر عددهم بالآلاف وكذلك الأساتذة بالإضافة للمهام المتعددة والمتكررة حيث يعتبر سلوك التشارك المعرفي من أهم السلوكيات التي يجب أن يتمتع بها الموظفين في الكلية لأن طبيعة مهامهم ووظائفهم تتطلب التبادل المستمر للمعارف والمعلومات سواء بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والأساتذة والطلبة، ومن خلال ما تقدم نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

"ما طبيعة أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟"

كما يندرج ضمن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما مستوى التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما طبيعة أثر أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة بالإدارة العليا والثقة بالرئيس المباشر والثقة بالزملاء) في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

2.1. فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الثانية: مستوى التشارك المعرفي مرتفع لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الثالثة: لأبعاد الثقة التنظيمية أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
تتفرع هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: للثقة بالإدارة العليا أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثانية: للثقة بالرئيس المباشر أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثالثة: للثقة بالزملاء أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3.1. أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة لاختبار طبيعة أثر الثقة التنظيمية بأبعادها في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل كما تسعى للوصول للأهداف التالية:
- إعطاء نظرة واضحة عن مفهوم الثقة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي من خلال الجانب النظري؛
 - معرفة مستوى كل من الثقة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - إثراء الدراسات باللغة العربية التي تبحث في أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي وواقعها في المؤسسات الجزائرية نظرا لقلتها؛

4.1. منهجية الدراسة:

- مجتمع وعينة الدراسة: من أجل جمع البيانات اللازمة لإتمام هذه الدراسة قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذين بلغ عددهم الإجمالي 80 موظفا وهو ما يمثل مجتمع الدراسة الحالي، حيث تم توزيع 40 استمارة على الموظفين بطريقة العينة العشوائية وقد تم استرجاع 34 استمارة من الاستمارات الموزعة وبعد المراجعة الأولية تم استبعاد استمارتين لعدم تعبئة كل عبارتهما، حيث تمثلت عينة الدراسة في 32 موظفا بالكلية.
- أداة الدراسة: من أجل جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية على الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تم تطوير استبيان بناء على دراسات سابقة تناولت متغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم هذا الاستبيان لثلاثة محاور تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة من حيث الجنس والعمر و المؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وكذلك سنوات العمل أما المحور الثاني فتضمن العبارات التي تقيس الثقة التنظيمية لدى الموظفين حيث تم تقسيمها لثلاثة أبعاد هي الثقة بالإدارة العليا والتي تم قياسها بالعبارات 01 - 05 والبعد الثاني هو الثقة بالرئيس المباشر فتضمن العبارات 06- 10 والبعد الثالث الثقة بالزملاء تضمن العبارات 11- 14، أما المحور الثالث فتضمن العبارات التي تقيس التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية والمترقمة من 15- 23.

- مقياس Likert الخماسي: تم تدرج عبارات الاستبيان على سلم Likert ذو الخمس درجات الذي يعتبر من أهم المقاييس المستعملة في بحوث العلوم الانسانية والاجتماعية لمعرفة اتجاهات أفراد العينة حول موضوع معين حيث تم تطويره من قبل (Rensis Likert, 1931) ويستخدم هذا المقياس لمعرفة درجات الموافقة على اتجاهات أفراد العينة المدروسة حيث يتدرج من: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة كما تم منحها أوزان متدرجة من 1 لغير موافق بشدة إلى 5 لدرجة موافق بشدة، (croasmun & ostrom, 2011, pp. 19,20) التي يوضحها الجدول التالي :

الجدول 01: مقياس Likert الخماسي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على: (croasmun & ostrom, 2011, pp. 19,20).

- الأدوات الإحصائية: من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) والمتمثلة في (معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفريط، معاملي تضخم التباين والتباين المسموح، تحليل الانحدار المتعدد).

2. الدراسات السابقة ونموذج الدراسة:

توجد عدة دراسات باللغة الأجنبية تطرقت لمتغيرات الدراسة يتم توضيحها كما يلي:

1.2. دراسة (Pauline Lee et al, 2010) بعنوان:

Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين القائد باعتباره منشئ المعرفة والثقة في القائد والفريق في التشارك المعرفي وأداء الفريق في إحدى شركات السيارات الأسترالية الكبيرة، حيث تمثلت عينة الدراسة في 166 عضو من أعضاء فرق القسم الهندسي بالشركة و30 قائد من قادة الفرق حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أنه للثقة في القائد والثقة في الزملاء ضمن الفريق أثر في التشارك المعرفي. (lee, gillespie, mann, & wearing, 2010, pp. 473-485)

2.2. دراسة (Rasa smaliukiene et al, 2017) بعنوان:

Explicating the role of trust in knowledge sharing :A structural equation model test.

هدفت هذه الدراسة لاستكشاف دور الثقة في التشارك المعرفي باستخدام نموذج اختبار المعادلة الهيكلية لدى العسكريين في الأكاديمية العسكرية العامة في ليتوانيا، تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية من أفراد العينة الذين بلغ عددهم 105 عسكريا وتم الاعتماد على برنامج Amos لاختبار فرضيات الدراسة، توصلت نتائج الدراسة أن الثقة في الإدارة والثقة في زملاء العمل يشجعان التشارك المعرفي. (smaliukiene, bekiesiene, chlivickas, & magyla, 2017, pp. 763,773)

3.2. دراسة (Serene Dalati, HalaAlchach, 2018) بعنوان:

The Effect of Leader trust and knowledge sharing on staff satisfaction at work : investigation of universities in syria.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير ثقة القائد والثقة التنظيمية والتشارك المعرفي في مواقف ورضى الموظفين في جامعات سوريا، وقد استخدم في جمع بيانات الدراسة الميدانية الاستبيان كما تم تحديد عينة الدراسة بطريقة العينة غير عشوائية بلغت 161 موظفاً، وقد توصلت نتائج الدراسة التطبيقية لوجود تأثير إيجابي لممارسات التشارك المعرفي والثقة التنظيمية في الرضا الوظيفي كما توصلت الدراسة لوجود ارتباط بين الثقة التنظيمية والتشارك المعرفي للموظفين. (dalati & alchach, 2018, pp. 190,201)

4.2. دراسة (Faizuniahpangil and Joon moi chan, 2014) بعنوان:

The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الثقة وفعالية الفريق الظاهري من خلال الدور الوسيط للتشارك المعرفي للموظفين في شركة متعددة الجنسيات بماليزيا، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة التطبيقية كما تم تقسيم الثقة لثلاثة أبعاد هي الثقة القائمة على الشخصية والثقة المؤسساتية والثقة المعرفية، وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود ارتباط كبير بين كل من الثقة القائمة على الشخصية والثقة المؤسساتية بالتشارك المعرفي كما توصلت الدراسة لوجود دور وسيط للتشارك المعرفي في العلاقة بين الثقة وفعالية الفريق. (Faizuniah & M.c, 2014, p. 92)

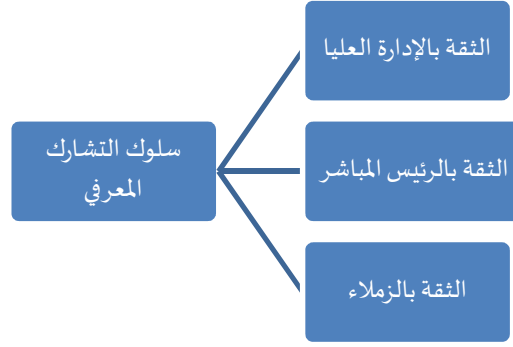
5.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة نخلص إلى أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث أنها هدفت لمعرفة العلاقة أو التأثير بين الثقة والتشارك المعرفي بالرغم من الاختلاف في كفية التطرق للموضوع، كما أن كل الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة كما أنها اعتمدت على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها واختبار الفرضيات، أما ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تختلف في كيفية التطرق للموضوع، فدراسة (Pauline Lee et al, 2010) تطرقت للعلاقة بين القائد باعتباره منسئ المعرفة والثقة في القائد والفريق في التشارك المعرفي وأداء الفريق، أما دراسة (Rasa smaliukiene et al, 2017) فتطرقت لدور الثقة في التشارك المعرفي حيث تم تقسيم الثقة لأربعة أبعاد هي الثقة في الإدارة والثقة في الزملاء والثقة بإدارة المعرفة والخوف من فقدان القيمة، في حين دراسة (Serene Dalati, HalaAlchach, 2018) تناولت تأثير ثقة القائد والثقة التنظيمية والتشارك المعرفي في مواقف ورضى الموظفين، في حين دراسة (Faizuniahpangil and Joon moi chan, 2014) تطرقت للعلاقة بين الثقة وفعالية الفريق الظاهري من خلال الدور الوسيط للتشارك المعرفي، أما الدراسة الحالية فتطرقت لأثر الثقة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في الثقة بالإدارة والثقة بالرئيس المباشر والثقة بالزملاء في سلوك التشارك المعرفي، كما أن الدراسات السابقة أجريت في بيئات أجنبية وبلغات أجنبية في حين الدراسة الحالية أجريت في بيئة عربية باللغة العربية وهو ما يميزها أيضاً عن الدراسات السابقة، كما تختلف دراستنا من حيث عينة ومكان إجراء الدراسة التطبيقية حيث أجريت على 32 موظفاً في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل الجزائر.

6.2. نموذج الدراسة:

لقد تم إعداد نموذج الدراسة وتطويره بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات الدراسة حيث تم تقسيم الثقة التنظيمية لثلاثة أبعاد وهي: الثقة بالإدارة العليا والثقة بالرئيس المباشر والثقة بالزملاء وهذا من أجل اختبار أثرها في سلوك التشارك المعرفي لدى موظفي كما في الشكل:

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على دراسات سابقة.

3. الإطار النظري للثقة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي:

نتطرق فيما يلي لمفهوم الثقة التنظيمية وتبيان الأبعاد المعتمدة في هذه الدراسة بالإضافة لتعريف سلوك التشارك المعرفي وأهميته.

1.3. مفهوم الثقة التنظيمية

تعرف (Mayer et al, 1995) الثقة بأنها "استعداد الشخص ليكون عرضة لأفعال شخص آخر بناء على توقع أن الطرف الآخر سوف يكون موثوقا بغض النظر عن القدرة على مراقبته أو التحكم فيه"، (karapinar, camgoz, & ekmekci, 2016, p. 1955) كما عرفها (Das & Tang, 1998) بأنها "الدرجة التي يحمل الشخص موقفا إيجابيا اتجاه حسن نية الوصي وموثوقيته في حالة التبادل التي تكون محفوفة بالمخاطر". (paliszkiwicz, koohang, goluchowski, & nord, 2014, p. 28) وتشير (Mishra, 1996) أن الثقة التنظيمية هي اعتقاد الموظفين بأنه لا يوجد نقص في الموثوقية والانفتاح والجدارة بالثقة من قبل مؤسستهم مقارنة بالمؤسسات الأخرى". (senthilnathan & rukshani, 2015, p. 04) فالثقة التنظيمية هي جزء مهم من العلاقات المهنية بين زملاء العمل أو بين المديرين والموظفين في المؤسسة حيث يمكن أن تكون الثقة إما شخصية أو مؤسسية بطبيعتها كما نميز بين الثقة بالإدارة والثقة بالرئيس والثقة بالزملاء. (krot & lewicka, 2012, p. 224) وللثقة التنظيمية أهمية كبيرة لدى الموظفين ولدى المؤسسات التي يعملون بها حيث تساهم الثقة المرتفعة في تكوين علاقات عاطفية مبنية على التعاون المتبادل كما تؤثر في جودة التبادل الاجتماعي بين المدير والموظفين، حيث توصلت بعض الدراسات إلى أن انعدام الثقة والأمن في المؤسسة والمستقبل الوظيفي المجهول عوامل يمكن أن تؤدي لانعدام ثقة الموظفين بالمؤسسة. (paliszkiwicz, koohang, & nord, 2014, p. 34)

2.3. أبعاد الثقة التنظيمية:

تتمثل أبعاد الثقة التنظيمية المعتمدة في دراستنا في الثقة بالإدارة العليا والثقة بالرئيس المباشر والثقة بالزملاء كما يلي:

1.2.3. الثقة بالإدارة العليا:

تعني تلك الثقة التي يتمتع بها الموظفون في القوانين والإجراءات التنظيمية والتقنيات والقرارات الإدارية وكذلك الثقة في الأهداف والرؤى والعدالة من قبل الإدارة العليا والتي تؤثر في نفسية الموظفين وشعورهم بالرضى والأمان الوظيفي وتؤثر على أدائهم في العمل وسلوكياتهم. (krot & lewicka, 2012, p. 225)

2.2.3. الثقة بالرئيس المباشر:

تعتبر الثقة بالرئيس المباشر من أهم أبعاد الثقة التنظيمية حيث يلعب الرئيس دورا كبيرا في بناء الثقة للموظفين في المؤسسة من خلال بناء علاقات صادقة وموثوقة تفي بدورها لتصورات الموظفين فيما يتعلق بالتزامات المؤسسة. (lashari, moazzam, salman, & irfan, 2016, p. 172)

3.2.3. الثقة بزملاء العمل:

هي رغبة الموظف ليكون عرضة لأفعال الزملاء الآخرين في العمل بحيث لا يمكن السيطرة على أفعالهم وسلوكهم، فالاتجاهات الحديثة في مكان العمل تتطلب اللامركزية والعمل ضمن فرق العمل وتتطلب المزيد من التفاعل والتعاون ونقل المعلومات بين الزملاء. (krot & lewicka, 2012, p. 225)

3.3. تعريف سلوك التشارك المعرفي:

يشير King(2006) لسلوك التشارك المعرفي بأنه استعداد الموظفين لمشاركة قيمهم وكذلك أفعالهم وتبادل المعلومات والمعارف الخاصة بهم مع الموظفين الآخرين في المؤسسة، (trivellas, alkrivouli, tsifora, & tsoutsas, 2015, p. 240) كما يعرف Cummings(2004) سلوك التشارك المعرفي أنه "توفير المعلومات المهمة والدراية لمساعدة الآخرين والتعاون معهم لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ سياسات أو إجراءات"، (tayyaba, shen, haider, & hussain, 2018, p. 187) كما يرى آخرون أن سلوك التشارك المعرفي هو جزء من إدارة المعرفة يتضمن تبادل المعارف والمهارات والخبرات والقدرات المعرفية بين زملاء العمل أو الموظفين من أجل تزويد أشخاص آخرين بالمعلومات والمعارف المهمة التي تساعد في حل المشكلات أو تنفيذ السياسات أو تطوير أفكار جديدة، (husain, samdin, nurwati, & husin, p. 162) ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن سلوك التشارك المعرفي هو ذلك السلوك الإرادي الطوعي الذي يقوم من خلاله الشخص بنقل وتبادل وتقاسم المعارف والخبرات والمهارات الضمنية والصريحة لأشخاص آخرين من أجل الاستفادة منها في حل المشكلات أو اتخاذ القرارات أو فهم السياسات والقوانين أو تطوير أفكار جديدة أو غيرها.

4.3. أهمية سلوك التشارك المعرفي:

لسلوك التشارك المعرفي أهمية كبيرة لدى المؤسسات التي ترغب في النمو والبقاء وتحقيق التميز والتفوق على المنافسين، فسلوك التشارك المعرفي يضمن حصول الأشخاص المناسبين على المعرفة الصحيحة في المكان المناسب والوقت الملائم كما يساهم في تحسين تبادل وتداول المعلومات والمعارف في المؤسسة بحيث تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة واكتسابها مزايا تنافسية، وأشار Bcker(1993) ان التشارك المعرفي يساهم في زيادة استخدام المعرفة في حل المشاكل الانسانية وكذلك المساهمة في ابتكار وتطوير السلع والخدمات التي ترجع بالفائدة على المؤسسة وعلى الموظفين. (shorunke, akinola, ajayi, ayeni, & popoola, 2014, p. 55) كما يشير آخرون بأن التشارك المعرفي يساهم في تحقيق تحسينات للمؤسسة تشمل التوافق بين مع المهام والرؤية والاستراتيجية الخاصة بالمؤسسة وتحقيق بيئة تعاونية وتحقيق الكفاءة عند اتخاذ القرارات. (neish & mann, 2010, p. 20)

5.3. علاقة الثقة التنظيمية بسلوك التشارك المعرفي:

يعتقد الكثير من المؤلفين بأنه عندما تكون هناك علاقات مبنية على الثقة بين الأشخاص فسوف يكونون أكثر استعدادا لتقديم ومشاركة معارف ذات فائدة مع الآخرين كما أنه عندما توجد الثقة فسوف يكون الأشخاص أكثر استعدادا للاستماع إلى معارف الآخرين واستيعابها حيث تعتبر الثقة ذات تأثير إيجابي في سلوك التشارك المعرفي (marloes, roger th. a.j, shaul m, kratzer, & jo m.l, 2006) كما أن الثقة بين الموظفين لها الأثر الكبير في تفعيل وتشجيع سلوك التشارك المعرفي لديهم

أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين

من خلال الشعور بالإطمئنان اتجاه الزملاء وتشكل علاقات متينة وذات موثوقية مبنية على التأزر والتعاون المشترك (Staples & Jane, 2008)، كما تجدر الإشارة إلى أن جميع أنواع الثقة لها الأهمية القصوى في دعم سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين كالثقة في الإدارة العليا والثقة في المرؤوسين وزملاء العمل فالثقة في الإدارة العليا من العوامل الرئيسية التي تؤثر على قرار الموظفين للتشارك المعرفي وتبادل المعلومات والخبرات والدروس المستفادة فشعور الموظفين بقوة الاعتقاد بأن الآخرين لن يستخدموا هذا الموقف لمصلحتهم الشخصية يشجع على سلوك التشارك المعرفي لديهم، كما أن الثقة في الرئيس المباشر وفي الزملاء تشجع على سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين فرغبتهم في الانتماء للجماعة وبناء علاقات مع الموظفين والرؤساء في العمل تساهم في بناء علاقات تبادلية طوعية تنمي سلوك التشارك المعرفي لديهم. (Samithamby & kamalachandran, 2015, p. 04)

4. نتائج الدراسة التطبيقية:

1.4. صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

يتم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معامل بيرسون كما يلي:

الجدول رقم 02: نتائج اختبار معامل بيرسون

الرقم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الرقم	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	0.000	0.629**	13	0.000	0.715**
02	0.000	0.691**	14	0.000	0.616**
03	0.000	0.814**	15	0.005	0.484**
04	0.000	0.649**	16	0.000	0.659**
05	0.000	0.608**	17	0.000	0.616**
06	0.000	0.665**	18	0.007	0.465**
07	0.000	0.695**	19	0.000	0.588**
08	0.002	0.522**	20	0.005	0.482**
09	0.000	0.672**	21	0.009	0.453**
10	0.000	0.616**	22	0.005	0.480**
11	0.000	0.686**	23	0.013	0.434**
12	0.000	0.686**	-	-	-

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01. * دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,05

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها والموضحة في الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية 0,05، حيث يمكن القول بأنه يوجد ارتباط بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات المشككة لكل بعد من أبعاد الاستبانة، كما نلاحظ أيضا أن قيم معامل الارتباط الخاص بكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع عبارات كل بعد كانت موجبة ومرتفعة وهذا يمكن تفسيره بأنه يوجد ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير، وعليه الاستبانة تتمتع بالصدق البنائي.

2.4. ثبات الاستبانة:

يتم التأكد من ثبات استبانة الدراسة من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ وذلك من أجل معرفة اتساق عبارات الاستبيان والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم 03: نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقة بالإدارة العليا	05	0.708
الثقة بالرئيس المباشر	05	0.629
الثقة بالزملاء	04	0.604
محور الثقة التنظيمية	14	0.757
محور سلوك التشارك المعرفي	09	0.659

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال اختبار معامل Cronbach's Alpha الذي يعتبر من أهم الاختبارات وأكثرها انتشارا في البحوث كمؤشر لجودة أداة الدراسة حيث أشار إلى أن بعض الدراسات تستشهد بأن قيم ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكبر من 0.6 لكي تعتبر مقبولة وأن الاستبانة تتمتع بالثبات، (taber, 2017, p. 05) حيث يتضح لنا من خلال الجدول رقم (03) أن قيم Cronbach's Alpha تراوحت ما بين 0.604 في أدنى قيمه و 0.757 في أعلى قيمه وهي أكبر تماما من 0.6 وعليه يمكن القول بأن استبانة الدراسة تتمتع بمستوى ثبات مقبول.

3.4. طبيعة توزيع متغيرات الدراسة:

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم حساب اختبائي الالتواء والتفطح والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 04: نتائج معاملي الالتواء والتفطح

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفطح
الثقة بالإدارة العليا	-0.936	-0.051
الثقة بالرئيس المباشر	-0.286	-0.858
الثقة بالزملاء	-0.044	-0.630
سلوك التشارك المعرفي	-0.407	-0.193

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

للتأكد من طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من 3 وأن معامل التفطح أقل من 20 عندها يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، (الضمور و مقراش، 2018، صفحة 341) من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن قيم معامل الالتواء Skewness محصورة بين -0.936 و -0.044 وهي أقل من القيمة 3، فيحين تراوحت قيم التفطح Kurtosis بين -0.858 و -0.051 وهي أقل من القيمة 20 وعليه يمكن القول أن متغيرات دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

4.4. تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح:

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم الإعتماد على إختبائي معامل تضخم التباين والتباين المسموح والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 05: معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolerance).

المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين (VIF)	معامل التباين المسموح (Tolerance)
الثقة بالإدارة العليا	1.303	0.767
الثقة بالرئيس المباشر	1.150	0.870
الثقة بالزملاء	1.194	0.837

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من أجل التأكد من أن المتغيرات المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم استعمال اختباري معامل تضخم التباين والتباين المسموح، حيث أن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تباين التضخم أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0,1 بالنسبة لجميع المتغيرات المستقلة، (الضمور و مقراش، 2018، صفحة 341) ومن خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيم معامل تضخم التباين محصورة بين 1.150 و 1.303 وهذه القيم أصغر من 10، كما نلاحظ أيضا قيم التباين المسموح محصورة بين 0.767 و 0.870 وهذه القيم أكبر من 0.1 ومنه فإن نتائج عدم ارتباط المتغيرات المستقلة مقبولة وهي صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

5.4. الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

يمكن أن نوضح خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وسنوات العمل كما يلي:

1.5.4. الجنس: أظهرت النتائج أنه هناك تفاوت بين عدد الذكور والإناث الموظفين بالكلية، حيث بلغت نسبة الموظفات 62.5% بما يعادل 20 موظفة بينما نسبة الموظفين الذكور 37.5% من مجموع أفراد العينة أي 12 موظفاً حيث يرجع ذلك إلى أن الوظائف الإدارية في الكلية لا تتطلب جهد عضلي وهو مناسب لكلا الجنسين.

2.5.4. العمر: أظهرت النتائج التي تحصلنا عليها أنه يوجد تفاوت في نسب فئات الأعمار لدى الموظفين بالكلية حيث بلغت أعلى نسبة لفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة بـ 71.9% كما حلت في المرتبة الثانية فئة 40 سنة فأكثر بنسبة بلغت 18.8% وفي الأخير فئة أقل من 30 سنة بنسبة قدرت بـ 9.4% وتفسير ذلك بأن الموظفين بالكلية يتمتعون بالاستقرار الوظيفي وأن الكلية لا تعتمد كثيراً على التوظيف الخارجي.

3.5.4. المؤهل العلمي: بينت النتائج أنه هناك اختلاف في المؤهلات العلمية لأفراد العينة حيث جاءت في المرتبة فئة الموظفين حاملي شهادة الليسانس بنسبة 53.1% كما جاءت في المرتبة الثانية فئة الموظفين حاملي شهادة تقني سامي بنسبة 37.5% وفي الأخير الموظفين حاملي شهادة الماستر بنسبة 9.4% وهذا ما يعكس تمتع كل الموظفين بمؤهلات علمية تؤهلهم لأداء مهامهم الوظيفية كل حسب اختصاصه وهو ما تتطلبه طبيعة الوظائف بالكلية.

4.5.4. الرتبة الوظيفية: تبين النتائج أنه هناك تنوع في الرتب الوظيفية في الكلية حيث جاءت في المرتبة الأولى فئة عون إدارة بنسبة 34.4% من مجموع الموظفين عينة الدراسة ثم فئة الموظفين كاتب مديرية في المرتبة الثانية بنسبة 25% ثم تليها فئة الموظفين رتبة متصرف بنسبة 12.5% بعدها مساعد متصرف بنسبة 12.5% ثم نجد ملحق بحث وملحق بالمكتبات في المرتبة الخامسة بنسبة 6.3% وفي الأخير محاسب إداري ومساعد مكتبة بنسبة 3.1% من مجموع الموظفين عينة الدراسة بالكلية، وهذا ما يعكس التنوع في المهام والأنشطة في الكلية التي تعتبر ضرورية من أجل السير الحسن لنشاطات الكلية بكفاءة وفعالية.

5.5.4. سنوات العمل: من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من أفراد العينة نلاحظ أن أغلب الموظفين عينة الدراسة لديهم سنوات عمل تتراوح من 05 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة بلغت 68.8% ثم تليها فئة الموظفين الذين لديهم سنوات عمل من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة بلغت 25% وفي الأخير فئة الموظفين الذين لديهم سنوات عمل أقل من 05 سنوات بنسبة قدرت بـ 6.3% ويمكن تفسير ذلك بأن الموظفين يتمتعون بنوع من الاستقرار الوظيفي وأن سياسة الكلية المتبعة في التوظيف تعتمد على التوظيف الداخلي كالترقية وفي حالات قليلة تقوم بالتوظيف الخارجي وهو ما تعكسه النتائج.

6.4. التحليل الوصفي لأبعاد الثقة التنظيمية واختبار الفرضية الأولى:

1.6.4. التحليل الوصفي لأبعاد الثقة التنظيمية:

يتم فيما يلي تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات أبعاد الثقة التنظيمية من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع الأبعاد والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 06: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الثقة التنظيمية

أبعاد الثقة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
الثقة بالإدارة العليا	3,1813	0,50125	متوسطة	03
الثقة بالرئيس المباشر	3,4313	0,46312	مرتفعة	02
الثقة بالزملاء	3,5234	0,55489	مرتفعة	01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق يتضح أن كل قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد الثقة التنظيمية جاءت أكبر من الوسط الفرضي للدراسة، حيث نلاحظ أن بعد الثقة بالزملاء جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي بلغ 3,5234 أي درجة موافقة عالية على عبارات الثقة بالزملاء كما بلغ الانحراف المعياري 0,55489 ما يشير لدرجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة نحو عبارات هذا البعد، أما في المرتبة الثانية فجاء بعد الثقة بالرئيس المباشر بمتوسط حسابي بلغ 3,4313 وانحراف معياري بلغ 0,46312 ما يشير لدرجة موافقة عالية على عبارات الثقة بالرئيس المباشر ودرجة تشتت منخفضة في إجابات أفراد العينة نحو هذا البعد، أما المرتبة الثالثة فكانت للثقة بالإدارة العليا بمتوسط حسابي بلغ 3,1813 وانحراف معياري بلغ 0,50125 ما يشير لدرجة موافقة متوسطة على عبارات بعد الثقة بالرئيس المباشر.

2.6.4. اختبار الفرضية الأولى:

يتم اختبار صحة الفرضية الأولى من خلال حساب اختبار t-test للعينة الواحدة، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 07: نتائج اختبار T_test للفرضية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الثقة التنظيمية	3,3683	0,37275	5,589	2,03693	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور الثقة التنظيمية قد بلغ 3,3683 وهو أكبر من الوسط الفرضي للدراسة 3، كما أن قيمة T المحسوبة للدعم التنظيمي تساوي 5,589 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2,03693، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0,000) وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05، ما يدل على أن الموظفين بالكلية موافقين بدرجة عالية على مدى إدراكهم للدعم التنظيمي، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الأولى للدراسة "مقبولة" والتي تنص على: مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3.6.4. التحليل الوصفي لمحور سلوك التشارك المعرفي واختبار الفرضية الثانية:

يتم تحليل إجابات أفراد العينة نحو محور سلوك التشارك المعرفي واختبار الفرضية الثانية للدراسة من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 08: نتائج اختبار T_test للفرضية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
سلوك التشارك المعرفي	3,3160	0,48235	3,706	2,03693	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور عبارات سلوك التشارك المعرفي بلغ 3,3160 وهو أكبر من الوسط الفرضي للدراسة، كما أن الانحراف المعياري بلغ 0,48235 حيث تشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة موافقين على عبارات سلوك التشارك المعرفي وبدرجة تشتت منخفضة، فالموظفين في الكلية يميلون للتشارك في المعارف والمعلومات فيما بينهم ويسعون لنقل خبراتهم وتبادلها لتعظيم الاستفادة فيما بينهم وحل المشاكل التي تواجههم في العمل، كما نلاحظ أن قيمة T المحسوبة لمتغير سلوك التشارك المعرفي تساوي 3,706 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2,03693 كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0,000) وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05 وتأسيسا عليه فإن الفرضية الثانية للدراسة "مقبولة" والتي تنص على: مستوى التشارك المعرفي مرتفع لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

7.4. اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية:

من أجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول رقم (09) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم 09: نتائج تحليل التباين للانحدار Analysis of variances (المتغير التابع= سلوك التشارك المعرفي)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
1	0.846	3	0.282	1.239	0.314	0.117	0.342
الخطأ المتبقي	6.367	28	0.227				
المجموع	7.213	31					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى الدلالة يساوي 0.314 وهو أكبر من مستوى المعنوية sig=0.05، حيث تشير هذه النتائج إلى أن نموذج الدراسة غير دال إحصائيا وبالتالي عدم وجود أثر للثقة التنظيمية بأبعادها الثلاثة في سلوك التشارك المعرفي وعليه يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية "مرفوضة" والتي تنص على أنه: " للثقة التنظيمية أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

انطلاقا من رفضنا للفرضية الرئيسية للدراسة عند اختبارها والتأكد من عدم وجود أثر للثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي، فإن أبعاد الثقة التنظيمية حتميا لا تؤثر في سلوك التشارك المعرفي حيث يوضح التالي نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي:

الجدول رقم 10: نتائج تحليل الانحدار المتعدد

النموذج Model	المعاملات غير النمطية B	المعاملات النمطية Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
-	الخطأ المعياري		-	-
ثابت constant	2.983	-	3.762	0.001
الثقة بالإدارة العليا	-0,282	-0.293	-1.445	0.160
الثقة بالرئيس المباشر	0.065	0.062	0.327	0.746
الثقة بالزملاء	0.286	0.329	1.694	0.101

إعداد الباحثين

المصدر: من

اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (10) نستنتج ما يلي:

✓ ليس للثقة بالإدارة العليا أثر في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة يساوي sig= 0.160 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى «مرفوضة» التي تنص

على: "لثقة الإدارة العليا أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل";

✓ ليس للثقة بالرئيس المباشر أثر في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة يساوي $\text{sig} = 0.746$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية «مرفوضة» التي تنص على: " للثقة بالرئيس المباشر أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل";

✓ ليس للثقة بالزملاء أثر في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة يساوي $\text{sig} = 0.101$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى «مرفوضة» التي تنص على: " للثقة بالزملاء أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

5. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

يتم في ما يلي تفسير نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها كما يلي:

1.5. ليس للثقة بالإدارة العليا أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة:

هذه النتيجة لا تتفق ما توصلت إليه دراسة (Rasa smaliukiene et al, 2017) التي أكدت أن الثقة في الإدارة تشجع التشارك المعرفي، ويمكن تفسير ما توصلت إليه دراستنا إلى أن الإدارة العليا للكلية تفتقد للتواصل بين الموظفين وأنه هناك فجوة تجسدت من خلال عدم شعور الموظفين بالثقة في القرارات التي تتخذ من قبلها والتي تخصهم بالإضافة إلى عدم إشراكهم في الاجتماعات بشكل دوري والأخذ بأرائهم بالإضافة لسرعة تغير القرارات والقوانين، كما أن الإدارة العليا تشكل من الأساتذة الذين غالبا تكون لديهم التزامات مع التدريس والبحث العلمي وبالتالي كل ذلك ساهم في عدم تشجيع سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية.

2.5. ليس للثقة بالرئيس المباشر أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة:

هذه النتيجة لا تتفق ما توصلت إليه دراسة (Pauline Lee et al, 2010) الذي أكد أنه للثقة في القائد أثر في التشارك المعرفي، ويمكن تفسير ما توصلت إليه دراستنا لأن سلوك التشارك المعرفي هو سلوك طوعي اختياري يتأثر بعلاقة الموظف برئيسه المباشر وبالرغم من أن مستوى ثقة الموظفين برؤسائهم كانت مرتفعة وما يدل على ذلك هو المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول عبارات بعد الثقة بالرئيس المباشر الذي بلغ 0.431 إلا أن ذلك غير كافي وليس بالدرجة التي تشجع سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين فرؤساء الأقسام هم أساتذة جامعيين لديهم مهارات وكفاءات عالية تسمح لهم بكسب ثقة الموظفين بالكلية إلا أن الفترة القصيرة التي يقضونها في مناصبهم غير كافية من أجل دفع الموظفين للشعور بالثقة للتشارك في معارفهم خاصة وأن الموظف في الوقت الراهن يحاول الحفاظ على منصبه والاستقرار فيه بشكل دائم.

3.5. ليس للثقة بالزملاء أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة:

هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Pauline Lee et al, 2010) الذي أكد أنه للثقة بالزملاء ضمن الفريق أثر في التشارك المعرفي، كما لا تتفق هذه الدراسة مع دراسة (Rasasmaliukiene et al, 2017) الذي وجد أن الثقة في زملاء العمل تشجع التشارك المعرفي، بالرغم من درجة الموافقة العالية حول مدى توفر الثقة بالزملاء لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة التي بلغ متوسطها الحسابي 3.523 إلا أن ذلك لا يؤثر في سلوك التشارك المعرفي وهو ما يفسر بكثرة الضغوط التي يتعرض لها الموظفين نتيجة كثرة المهام الوظيفية وبالتالي تقليل فرص الاجتماعات غير الرسمية بين الموظفين وضعف احتكاكهم ببعضهم البعض ما يجعل العلاقات التي تربطهم علاقات رسمية في إطار العمل فقط تتميز بالجمود وهو ما يقلل من التفاعل الاجتماعي بينهم وبالتالي يجعل أغلب الموظفين يتخوفون ويترددون في مشاركة معارفهم مع الآخرين.

6. خاتمة:

من أجل اختبار أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي قمنا بإجراء دراسة تطبيقية على عينة من الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وبعد معالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة توصلنا لبعض النتائج والتي على أساسها تم تقديم بعض الاقتراحات كما يلي:

1.6. نتائج الدراسة

- ليس للثقة التنظيمية أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للثقة بالإدارة العليا أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للثقة بالرئيس المباشر أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للثقة بالزملاء أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

2.6. اقتراحات الدراسة

استنادا للنتائج التي تم التوصل إليها يقترح الباحثان مجموعة من التوصيات كما يلي:

- على الإدارة العليا للكلية محل الدراسة خلق حلقات للحوار والتواصل مع الموظفين بشكل مستمر والعمل على إشراكهم في الاجتماعات والنقاشات في الكلية والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم من أجل كسب ثقتهم بإدارة الكلية بالإضافة إلى الاهتمام بهم وبالمشكلات التي تعترضهم في العمل والاستماع لشكاوهم والعمل على حلها وكذلك إعادة النظر في كثافة المهام الوظيفية التي يشكو منها كثير من الموظفين والتي تحرمهم أحيانا حتى من وقت الراحة وبالتالي يؤثر ذلك على معنوياتهم في العمل ولا يشجعهم على تشجيع سلوك التشارك المعرفي لديهم؛
- ضرورة خلق الاستقرار لدى رؤساء الأقسام بالكلية وتجنب التغيير المستمر من أجل خلق التفاعل الإيجابي بين الموظفين ورؤسائهم وتشجيع السلوكيات الإيجابية لديهم خاصة وأن الموظفين لديهم ثقة في رؤسائهم ولكنها غير كافية من أجل تشجيع سلوك التشارك المعرفي، بالإضافة إلى منح بعض المرونة في تطبيق الإجراءات والقوانين الإدارية على الموظفين وإشراكهم أكثر في اتخاذ القرارات والأخذ بمقترحاتهم في الاجتماعات الرسمية؛
- العمل على تشجيع العمل الجماعي والاجتماعات غير الرسمية بين الموظفين بالكلية وخلق جو من التفاعل الاجتماعي والتواصل بينهم مما يعزز قيم التعاون والتأزر لديهم وتقلل من تخوف الموظفين من المشاركة بمعارفهم ومهاراتهم مع زملائهم في الكلية.

7. قائمة المراجع

1. فيروز مصالح الضمور، و فوزية مقاش. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية -دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صيدال-. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 11(01)، 341.
2. faizuniah , P., & M.c, J. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. journal of knowledge management, 18(01), 92.
3. Staples, S., & Jane, w. (2008). Exploring the effect of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. journal info systems(18), 621.
4. croasmun, j. t., & ostrom, l. (2011). using likert-type scales in the social sciences. journal of adult education, vol 40(no 1), 19,20.
5. dalati, s., & alchach, h. (2018). the effect of leader trust and knowledge sharing on staff satisfaction at work:investigation of universities in syria. business, management and education, vol 16(no 1), 190,201.

6. husain, y. s., samdin, nurwati, & husin. (s.d.). Knowledge sharing behavior, job attitudes, OCB and organizational learning culture. *journal of administrative and business studies*, vol 3(no 4), 162.
7. karapinar, p. b., camgoz, s. m., & ekmecki, o. t. (2016). the mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work life and emotional exhaustion. *educational sciences:theory & practice*, 16(6), 1955.
8. krot, k., & lewicka, d. (2012). the importance of trust in manager-employee relationships. *international journal of electronic business management*, vol 10(no 3), 224,225.
9. lashari, m., moazzam, a., salman, y., & irfan, s. (2016). impact of organizational trust on organizational justice and organizational commitment:a case of university of sargodha. *jrsp*, vol 53(no 2), 172.
10. lee, p., gillespie, n., mann, l., & wearing, a. (2010). Leadership and trust: Their effect on knowledge sharing and team performance. *management learning*, vol 41(no 4), 473-485.
11. marloes , b., roger th. a.j, l., shaul m, g., kratzer, j., & jo m.l, v. (2006). Is trust really social capital? knowledge sharing in product development projects. *the learning organization*, 13(06), 598.
12. neish, j. m., & mann, i. j. (2010). knowledge sharing and trust in organization. *The IUP of journal of knowledge management*, vol 8(no 1), 20.
13. paliszkieicz, j., koohang, a., & nord, j. h. (2014). management trust, organizational trust, and organizational performance: empirical validation of an instrument. *online journal of applied knowledge management*, vol 2(no 1).
14. paliszkieicz, j., koohang, a., goluchowski, j., & nord, j. h. (2014). management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical moodel. *management and production engineering review*, vol 5(no 1), 28.
15. Samithamby , S., & kamalachandran, r. (2015). impact of organizational trust on employee morale. *elk asia pacific journal of human resource management and organisational behaviour*, 01(02), 04.
16. senthlnathan, s., & rukshani, k. (2015). impact of organizational trust on employee morale. *elk asia pacific journal of human resource management and organizational behaviour*, vol 1(no 2), 04.
17. shorunke, o., akinola, a., ajayi, s., ayeni, m., & popoola, s. (2014). organisational support, knowledge sharing and utilisation as correlates of social capital of intsurance managers in lagos metropolis. *information and knowledge management*, vol 4(no 8), 55.
18. smaliukiene, r., bekesiene, s., chlivickas, e., & magyla, m. (2017). explicating the role of trust in knowledge sharing:a structural equatioàn model test. *journal of business economics and management*, vol 18(no 4), 763,773.
19. taber, k. s. (2017). The use cronbachs alpha when developing and reporting research instruments in science education. *research in science education*, 06.
20. tayyaba, a., shen, l., haider, m. j., & hussain, s. t. (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: Astudy in china. *international business reserch*, vol 11(no 3), 187.
21. trivellas, p., alkriovouli, z., tsifora, e., & tsoutsas, p. (2015). The Impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms the mediating effect of general competencies. *procedia economics and finance*, 19, 240.

الملحق رقم 01: مقياس الثقة التنظيمية

الرقم	المضمون	الرقم	المضمون
البعد	الثقة بالإدارة العليا	08	أشعر بالثقة في مؤهلات وقدرات رئيسي المباشر.
01	أثق في المعلومات التي تقدمها لي الإدارة العليا.	09	أثق بتزاهة رئيسي المباشر في حل النزاعات بين الموظفين.
02	أثق في القرارات التي تتخذها الإدارة العليا المتعلقة بوظيفتي.	10	أثق في الاقتراحات المقدمة من قبل رئيسي المباشر فيما يخص العمل.
03	أثق في قدرة الادارة العليا على حل المشاكل التي تواجهني في العمل.	البعد	الثقة بالزملاء
04	الإدارة العليا تفي بالوعود التي تقدمها للموظفين فيما يخص العمل.	11	زملائي في العمل يستحقون ثقتي فيهم.
05	تقدم الإدارة العليا المساعدة للموظفين بكل صدق.	12	أتبع نصائح زملائي في قضايا العمل دون تردد.
البعد	الثقة بالرئيس المباشر	13	يقدم لي زملائي حلول صادقة للمشاكل التي تواجهني.
06	أتحدث بحرية عن صعوبات العمل مع رئيسي المباشر .	14	أثق في القرارات التي يتخذها زملائي نيابة عني في العمل.
07	أثق في القرارات التي يتخذها رئيسي المباشر التي تخصني.	--	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة.

الملحق رقم 02: مقياس سلوك التشارك المعرفي

الرقم	مضمون العبارة	الرقم	مضمون العبارة
15	أتبادل الأفكار الخاصة بي في الاجتماعات بالكلية.	20	أعبر عن آرائي عندما تواجه الإدارة صعوبات.
16	أساهم بمعارفي حل مشاكل العمل مع زملائي.	21	أسعى دائما لنقل مهاراتي الوظيفية لزملائي في الكلية.
17	أساهم في تقاسم معارفي الوظيفية مع زملائي في الكلية.	22	أقوم بتقاسم المعارف الخاصة بالعمل مع الزملاء الجدد.
18	أقدم الاستفسارات الخاصة بالعمل للآخرين دون تردد.	23	أتبادل المعارف الخاصة بالعمل باستمرار مع رئيسي في العمل.
19	أشارك بالطرق الجديدة لإنجاز المهام الوظيفية مع زملائي.	--	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة.