

أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي
دراسة على عينة من الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية القطب الجامعي
تاسوست - جيجل -

The impact of organizational justice on cognitive sharing behavior- A study on a sample of the employees working in the Central Library, University Pole Tassust - Jijel

د/عبد الوهاب برحال¹، ط/د. جهيد بوتالب²، ط/د. سرور لعمارة³

¹ جامعة جيجل ، abdelouahabbera84@gmail.com

² جامعة جيجل، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع، boutalebdjahid@gmail.com

³ جامعة جيجل ، مخبر مالية، محاسبة، جباية وتأمين، sourourlamara18@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/11/09 تاريخ القبول: 2020/12/05 تاريخ النشر 2020/12/31

ملخص

هدفت هذه الدراسة لاختبار أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية على مستوى القطب الجامعي تاسوست-جيجل-، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي قدرت بـ 34 موظفاً، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج spss، تم التوصل لوجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية، كما تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها العمل على تحسين مناخ العمل في المكتبة وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة لتسهيل التشارك المعرفي بين الموظفين والاستفادة القصوى من ذلك بما يساهم في تحسين الخدمات المقدمة من قبل المكتبة المركزية.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات، سلوك التشارك المعرفي.

تصنيف JEL: D83, J83, M14.

Abstract

This study attempted to know the effectiveness of the organizational justice on knowledge sharing for the employees at tassouss university pole, in which means for collecting data, The questionnaire uses a sample composed of 34 employees, after analyzing the data using spss, a positive effect of organizational justice in knowledge sharing is found for the employees at the central library of tassouss university pole, in addition to giving a set of recommendations mainly working on the improvement and amelioration of the library working environment and the providence of the modern technological means to facilitate the collaborative knowledge between the employees and the maximal beneficial from that which contributes in facilitating the offered services by the central library.

Key words: organizational justice, distributive justice, procedural justice, fairness of transaction, evaluation justice, knowledge sharing

JEL classification: D83, J83, M14.

مقدمة.

في ظل ما تشهده بيئة الأعمال من منافسة شديدة وتغير متزايد ومتسارع تحتم على المؤسسات العمل على إيجاد الدعائم القادرة على مواكبة هذه التحديات، وأفضل هذه الدعائم هي المعرفة التي أصبحت السلاح الأبرز لتحقيق البقاء والاستمرارية الأمر الذي جعل المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها مجتهدة في الحصول عليها وتفسيرها ومشاركتها لتعظيم الاستفادة منها، فالتشارك المعرفي له آثار إيجابية في تحقيق التفوق والتميز للمؤسسة عن طريق تشجيع تبادل المعارف وتنمية روح الفريق والعمل الجماعي والابتكار وغيرها، فهي عملية مرتبطة بسلوك الأفراد داخل المؤسسة، هذا السلوك الذي تحكمه وتوجهه عدة متغيرات منها مدى إدراك الأفراد العاملين للاهتمام المقدم لهم، وكذلك المعاملة العادلة لهم والمساواة فيما بينهم فشعورهم الإيجابي اتجاه الرؤساء في العمل يؤثر على سلوكياتهم وتصرفاتهم ويجفزهم للتعاون فيما بينهم.

مشكلة الدراسة

تعتبر العدالة التنظيمية إحدى أهم محددات السلوك التنظيمي نظرا لعلاقتها المباشرة بأداء المورد البشري وسلوكه، فمع ارتفاع معدلات دوران العمل والغياب والصراعات التنظيمية التي سببها الاختلاف في البعد النفسي والفكري بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها من جهة، وتنوع الموارد البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية من جهة أخرى، أصبح لزاما على قادة المنظمات تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحيادية لتشكيل سلوكيات واتجاهات إيجابية لدى الأفراد، ومن أهم تلك السلوكيات نجد سلوك التشارك المعرفي، وهو ما أدى إلى طرح الاشكالية التالية:

"ما أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيغل-؟"

يندرج ضمن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيغل-؟
- ما مستوى التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيغل-؟

- ما طبيعة أثر أبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، عدالة التعاملات) في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيجل-؟

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج متغيرين هما في غاية الأهمية بالنسبة للمؤسسات المعاصرة وهما: العدالة التنظيمية كأحد الأبعاد المهمة في الثقافة التنظيمية وكذلك سلوك التشارك المعرفي كأحد العمليات المحورية في سيورة إدارة المعرفة، باعتبار أن هذا السلوك ما هو إلا نتيجة لإدراك الأفراد لكيفية معاملة المديرين لهم، ومدى عدالة المكافآت والتحفيز وكذلك المساواة في توزيع الأعباء الوظيفية فيما بينهم .

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بالدرجة الأولى لمحاولة اختبار أثر العدالة التنظيمية بأبعادها في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيجل-، وإلى جانب هذا الهدف توجد مجموعة أهداف أخرى فرعية وهي:

- توضيح المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهي : العدالة التنظيمية، سلوك التشارك المعرفي؛
- تحديد مستوى إدراك العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية من قبل الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيجل-؛
- معرفة مستوى التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست- جيجل-؛
- توضيح أهمية التشارك المعرفي للموظفين من أجل تشجيعهم على نقل وتبادل المعارف بينهم بما يعود بالفائدة على الخدمات المقدمة من طرف المكتبة ككل؛
- توجيه المسؤولين للنقائص في ما يخص إدراك الموظفين لأبعاد العدالة التنظيمية والعمل على تحسينها.

منهج الدراسة

لإنجاز هذه الدراسة والتوصل إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة وبالتالي الإجابة على الإشكالية الرئيسية اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي بغية استيعاب الإطار النظري للدراسة وفهم مكوناتها وتحليل أبعادها من منطلق أن هذا المنهج يتناول الظواهر كما هي في أرض الواقع، بالإضافة

إلى كونه يتجاوز وصف الظواهر وجمع البيانات إلى تحليلها ومن ثم الوصول إلى استنتاجات ونتائج بشأها.

أدوات جمع وتحليل البيانات

كغيرها من الدراسات، استخدمت في هذه الدراسة مجموعة من المصادر قصد الحصول على المعلومات اللازمة لإجراء الدراسة وذلك وفقا لما يلي:

- **البيانات المكتبية:** لتغطية الجانب النظري للدراسة، تم الاعتماد على الكتب والمقالات العملية المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، بالإضافة إلى رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه.
 - **المعلومات والبيانات الميدانية:** تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات الخاصة بموضوع دراستنا باعتباره من أكثر الأدوات استخداما في مثل هكذا بحوث نظرا لعديد المزايا التي يتمتع بها التي من أبرزها أنه يسمح بسرعة الحصول على البيانات بالإضافة إلى كونه يسمح للمبحوث الإجابة بجرية تامة وبكل موضوعية عن الأسئلة الواردة فيه دون أي تدخل للباحث.
 - أما من أجل معالجة وتحليل المعلومات فقد تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الذي يرمز له اختصارا بالرمز (SPSS)، بالإضافة لمجموعة من الأساليب الإحصائية والتي نوجزها في ما يلي:
 - **التكرارات والنسب المئوية:** حيث تم استخدامها من أجل وصف أفراد عينة الدراسة من حيث: الجنس، السن، الخبرة.. الخ؛
 - **معامل ألفا كرومباخ (Crombach s Alpha):** حيث استخدم هذا المعامل لتحديد معامل ثبات استبيان الدراسة؛
 - **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** حيث استخدمت لقياس الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة نحو عبارات كل بعد من محاور الدراسة؛
 - **معامل الانحدار المتعدد Multiple Regression:** وذلك لمعرفة أثر ابعاد المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) في سلوك التشارك المعرفي (المتغير التابع).
- الدراسات السابقة

من أهم الدراسات التي تم الاستناد إليها في بناء نموذج الدراسة ووضع فرضياتها نجد ما يلي:

- دراسة عبد الحفيظ علي حسب الله وآخرون سنة 2012 بعنوان: أثر البيئة الداخلية للمنظمة في المشاركة المعرفية للعاملين (دراسة في قطاع الخدمات العامة)، مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، العدد الأول، يوليو 2012.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر عوامل البيئة الداخلية في المنظمة على المشاركة المعرفية في محلية جبل الأولياء، تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث استرجعت 100 استمارة، وتوصلت هذه الدراسة لمجموعة من الاستنتاجات أهمها عدم وضوح الرؤية والأهداف للعاملين، وعدم إتاحة الفرصة العادلة للتدريب والترقيات، بالإضافة لعدم وجود تحفيز عادل للأداء وكذلك عدم وجود ثقة بين العاملين مما أدى إلى عدم وجود مشاركة معرفية صادقة بين العاملين، وكانت أهم التوصيات ضرورة القيام بإصلاح البيئة الداخلية بصورة متكاملة، وكذلك ضرورة فتح قنوات الاتصال رأسياً وأفقياً بين إدارات المؤسسة محل الدراسة لتشجيع أكثر العاملين على مشاركة معارفهم.¹

- دراسة Samad Ranjbar Ardakani بعنوان:

The impact of Organizational Justice on knowledge sharing Intention, journal of American science, 8(2), 2012.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية تشارك المعرفة في شركة فارس للبتروكيماويات (إيران)، وقد تم اعتماد العينة العشوائية الطبقية لتحديد عينة الدراسة والتي تم تحديدها بـ 242، اعتمد الباحث على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن إدراك العدالة التنظيمية له تأثير إيجابي على نية التشارك المعرفي كما تم التوصل إلى أنه لأبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في العدالة التوزيعية والعدالة الإعلامية والعدالة بين الأشخاص والعدالة الإجرائية آثار كبيرة وإيجابية على نية تشارك المعرفي.²

- دراسة Ahmet can بعنوان :

Organizational justice perception and its effects on knowledge sharing : A case study of forensics in the turkich national polisee), dissertation prepared for the degree of doctor of philosohey, university of north Texas, 2013.

هدفت هذه الدراسة لاختبار أثر العدالة التنظيمية في التشارك المعرفي للموظفين في مصلحة الطب الشرعي التابعة للشرطة الوطنية التركية، حيث تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم التوصل لمجموعة من النتائج أهمها أن كل من العدالة التنظيمية وسلوك

المواطنة التنظيمية ترتبط ارتباطا موجبا ومرتفعا بسلوك التشارك المعرفي، كما تم التوصل إلى أنه كلما زاد تصور أن هناك العدالة التنظيمية كلما زاد مستوى التشارك المعرفي.³

• دراسة Tayyaba Akram et al بعنوان :

The effect organizational justice on knowledge saring : Empirical evidence from the Chinese telecommunication sector, jornal of Innovation & knowledge,2016.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي للعاملين في شركات الاتصالات الصينية، وركزت على خمسة أشكال من العدالة التنظيمية وهي العدالة التوزيعية، الاجرائية، التفاعلية، الزمنية والمكانية، كما تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة من أفراد العينة المقدرة بـ 245 موظفا، من أهم النتائج المتوصل إليها أن التصورات الإيجابية عن العدالة التوزيعية والاجرائية والتفاعلية والزمانية تشجع في جوهرها على التشارك المعرفي مع الزملاء أما العدالة المكانية فهي تؤثر سلبا وبشكل ملحوظ على التشارك في المعرفة على مستوى المؤسسات المبحوثة.⁴

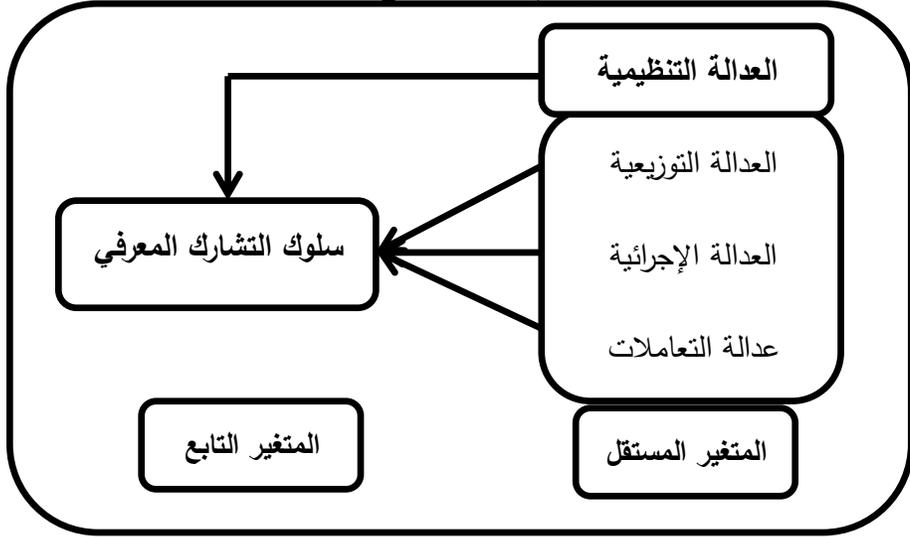
• التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن القول أنه يوجد نقص كبير في الدراسات التي تناولت أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي في البيئة العربية، وتلتقي الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها تحاول إبراز أهمية العدالة التنظيمية في توجيه وتعزيز السلوكيات الإيجابية للأفراد والتي من بينها مشاركة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم في العمل، أما أوجه الاختلاف فكانت بالدرجة الأولى في الأبعاد المعتمدة في قياس العدالة التنظيمية في هذه الدراسة وهي (العدالة التوزيعية، الاجرائية، عدالة التعاملات) وكذلك تختلف عن الدراسات السابقة من حيث الجانب التطبيقي، حيث أجريت على عينة من الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جامعة جيجل -.

أنموذج الدراسة

يمثل الشكل الموالي أنموذج الفرضي للدراسة، وكما هو موضح يتمثل المتغير المستقل في العدالة التنظيمية ويمثل المتغير التابع سلوك التشارك المعرفي:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

فرضيات الدراسة

للإجابة على السؤال الرئيسي والتساؤلات الفرعية قمنا بوضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: يوجد مستوى إدراك مرتفع للعدالة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل-؛
- الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع للتشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل-؛
- الفرضية الثالثة: يوجد تأثير إيجابي لأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية وعدالة التعاملات) في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل-، وتنقسم بدورها للفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة التوزيعية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل-
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة الإجرائية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل-

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير إيجابي لبعد عدالة التعاملات في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل-

الاطار المنهجي الدراسة

- مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل - والبالغ عددهم 52 موظفا، أما عينة الدراسة فقد تم تحديدها بالاعتماد على العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع 40 استبيان على الموظفين تم استرجاع 36 وبعد التدقيق والمراجعة الأولية تم استبعاد 02 استبيان، وعليه قدرت عينة الدراسة بـ 34 موظفا.

- أداة الدراسة

لقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة، حيث تم الاستناد للدراسات السابقة لتطوير استبيان الدراسة وفق نموذج الاستبيان المغلق والذي يتطلب تحديد الإجابة إزاء العبارات المختلفة التي تتضمنها محاور أداة الدراسة وفق تدرج ليكرت الخماسي، حيث تم تقسيمه إلى قسمين: تضمن القسم الأول معلومات تعريفية عن الأفراد المشمولين بالبحث وذلك من حيث متغيرات السن، الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة أما القسم الثاني فقد تضمن متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، والتي هي:

- العدالة التنظيمية: كمتغير مستقل: والذي تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد تمثلت في بعد العدالة التوزيعية(04 عبارات)، بعد العدالة الإجرائية(04 عبارات)، بعد عدالة التعاملات (03 عبارات).

- سلوك التشارك المعرفي: يمثل المتغير التابع في الدراسة وتم قياسه من خلال الاعتماد على (08 عبارات)، ولقد تم تدرج الإجابة على عبارات الاستبيان تدرجاً خماسياً (تدرج ليكرت) وفق ما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(1) : سلم ليكرت الخماسي

الدلالة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
القيمة	5	4	3	2	1
الفترة	4,21-5	3,41-4,2	2,61-3,4	1,81-2,6	1-1,8
درجة الموافقة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على سلم ليكرت.

ولقد تم استخراج المدى بالطريقة التالية:

*المدى = 5 - 1 = 4 حيث يمثل المدى الفرق بين أعلى درجة وأقل درجة بالمقياس.

*طول الفئة = 0,85/4 = وتمثل طول كل فئة من الفئات الأربع للمقياس.

وعليه يمكننا تحديد فئات المقياس على النحو التالي:

- فئة غير موافق تماما: حيث تتراوح درجاتها بين 1 و 1,8 وتدل على درجة جد متدنية من الموافقة.

- فئة غير موافق: حيث تتراوح درجاتها بين 1,81 و 2,60 وتدل على درجة متدنية من الموافقة.

- فئة غير متأكد: تتراوح درجاتها بين 2,61 و 3,4 وتدل على درجة متوسطة من الموافقة.

- فئة موافق: تتراوح درجاتها بين 3,41 و 4,20 وتدل على درجة عالية من الموافقة.

- فئة موافق تماما: تتراوح درجاتها بين 4,21 و 5 وتدل على درجة عالية جدا من الموافقة

• الأدوات الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة سوف نعتمد على التكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة، ثم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لتحليل اتجاهات أفراد العينة نحو محاور الدراسة، بالإضافة لاستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social sciences) والذي يرمز له اختصار (spss)، وفي الأخير سنستخدم الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسة للدراسة وفرضياتها الفرعية.

المحور الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

1-العدالة التنظيمية

1-1- مفهوم العدالة التنظيمية

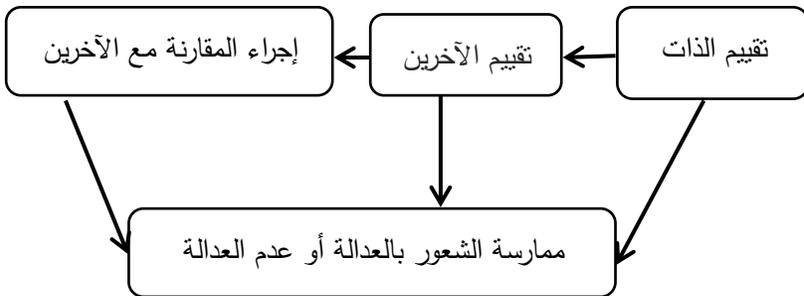
تعتبر العدالة التنظيمية من المواضيع التي لقيت اهتماما بالغا من قبل الباحثين في السلوك التنظيمي نظرا لأهميتها في توجيه سلوك الأفراد داخل المنظمة وتشير الأدبيات إلى أن ظهور هذا المفهوم جاء في سياق نظريات الدافعية والتحفيز والتي من أشهرها سلم ماسلو للحاجات، ليترسخ هذا المفهوم أكثر مع أعمال (Adams.1963) من خلال نظرية المساواة (Equity Theory) التي تجسدت من خلال ثلاث أبعاد شملت عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات لتشكّل هذه الأبعاد الثلاث ما يعرف اليوم بالعدالة التنظيمية، وحسب (Ortiz.1999) فإن نظرية المساواة

تقوم على فرض أساسي مفاده أن الأفراد العاملين يميلون للحكم على العدالة من خلال مقارنة نسبة مدخلاتهم إلى مخرجاتهم التي يستلمونها وأيضاً مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات الخاصة بهم مع زملائهم الآخرين، ووفقاً لذلك يشعر الأفراد بالرضا عندما يتساوى المعدلان ويحدث العكس أي عدم الرضا والتوتر عندما لا يكونا متساويين.⁵

بالعودة لمفهوم العدالة التنظيمية فإننا نجد تنوعاً واختلافاً في التعاريف المقدمة من الكتاب والباحثين لهذا المفهوم، فهناك من يعرف العدالة التنظيمية بأنها "إدراك الفرد وردود فعله على الإنصاف في المنظمة، حيث تشير العدالة أو الإنصاف لفكرة أن الفعل أو القرار حق أخلاقي"⁶، أما البعض الآخر من الباحثين فيرى بأنها "القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة والموضوعية للإجراءات والمخرجات الحاصلة في المنظمة"⁷، في حين يربط فريق آخر من الباحثين هذا المفهوم بسلوك وطريقة تصرف الرؤساء والمشرفين المباشرين مع مرؤوسيهم وعلى ضوء ذلك تعرف العدالة التنظيمية بأنها "الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه رئيسه في التعامل معه على المستوى الوظيفي والإنساني"⁸.

من التعاريف السابقة يمكن القول أن العدالة التنظيمية هي مفهوم نسبي نظراً لارتباطه بتقديرات الفرد ونظراته الشخصية، فما يعتبر فعل أو إجراء عادلاً بالنسبة لفرد ما يعتبر غير عادل ومجحف لأفراد آخرين، وهو الأمر الذي يقودنا للقول أن العدالة التنظيمية هي قيمة وإدراك إنساني يشعر به الفرد نتيجة إجراء مقارنات بينه وبين زملائه، وبين ما يقدمه للمؤسسة وما يحصل عليه من عوائد، وفي هذا السياق يمكن توضيح كيفية إدراك الأفراد للعدالة التنظيمية وما ينتج عنه من سلوكيات عن الشعور بالعدالة أو عدم العدالة وفقاً للشكل التالي:

الشكل(02): كيفية إدراك الأفراد العدالة التنظيمية



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على التعاريف السابقة.

كما أن للعدالة التنظيمية أهمية بالغة في المؤسسة باعتبارها تساهم في توجيه سلوكيات الأفراد العاملين بما لما هو إيجابي وهو ما من شأنه أن يعكس إيجابا على مختلف المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، درجة الولاء التنظيمي... الخ التي تعتبر كمتغيرات وسيطة لتحقيق هدف أشمل وهو تحسين أداء المؤسسة .

1-2- أبعاد العدالة التنظيمية

تجمع جل أديبات السلوك التنظيمي أن للعدالة التنظيمية ثلاثة أبعاد رئيسية تتمثل فيما يلي :

1-2-1- العدالة التوزيعية: تعرف العدالة التوزيعية بأنها "عدالة المخرجات أو العوائد التي يحصل عليها العامل التي تتمثل بالأجور والحوافز وفرص الترقية، وعدد ساعات العمل وواجبات الوظيفة"،⁹ والواضح من هذا التعريف أن العدالة التوزيعية تحاول تفسير ما إذا كانت الإدارة ناجحة في وضع نظام عادل للأجور والرواتب وكذلك فرص الترقية والتقدم الوظيفي للفرد، باعتبار أن إدراك الفرد لهذا النوع من العدالة هو ناتج عن مقارنة ما يحصل عليه من عوائد مادية أو معنوية مع ما يقدمه من جهد وكذلك مع ما يحصل عليه زملائه الآخرين والتي يجب أن تتساوى في كلا الحالتين من أجل شعوره بالعدالة .

1-2-2- العدالة الإجرائية: يمكن تعريف العدالة الإجرائية بأنها "درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة الإجراءات التنظيمية التي تستخدم في تحديد المخرجات التنظيمية"،¹⁰ والواضح من التعريف السابق أن عدالة الإجراءات تشير للمساواة في الإجراءات التي تستند إليها الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد، حيث تشير العديد من الدراسات أن عملية صنع القرارات الغير عادلة الخاصة بالأفراد ينجر عنها العديد من النتائج السلوكية السلبية لدى الأفراد مثل: انخفاض الروح المعنوية، انخفاض الرضا الوظيفي، انخفاض الولاء... الخ¹¹.

1-2-3- عدالة التعاملات: تعتبر عدالة التعاملات من أهم الأبعاد المكونة للعدالة التنظيمية، فعادلة التعاملات ترتبط بشكل مباشر بين الجوانب الإنسانية والعاطفية والاجتماعية لكل من الرئيس والمرؤوس، وتعرف عدالة التعاملات بأنها "طريقة تصرف الإدارة تجاه العاملين والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء معهم وفقا للمصادقية والاحترام أو هي جودة المعاملة التي يتم استقبالها من متخذ القرارات"¹²، والواضح هنا من خلال هذا التعريف أن عدالة التعاملات ينصب جوهر اهتمامها على الجانب السلوكي والعاطفي للفرد على عكس النوعين السابقين (العدالة الإجرائية،

العدالة التوزيعية) اللذين يرتبطان بعمل المؤسسة، وحسب (Hocshman et Moghimi.2011) فإن عدالة التعاملات تتضمن جانبين في غاية الأهمية هما:¹³

- المعاملة العادلة للأفراد من قبل الإدارة: والتي تتطلب في حد ذاتها توفر مجموعة من الشروط هي: الصدق والتي مفاده أن تكون الإدارة منفتحة ونزيهة وصریحة عند تنفيذ اجراءات اتخاذ القرار، الاحترام: أي معاملة الأفراد باحترام وكرامة... الخ.
- تقاسم تبيرات وشروحات للأفراد عن نتائج القرارات التي يتأثرون بها .

2- التشارك المعرفي

يعتبر التشارك في المعارف والخبرات أحد المكونات الأساسية لإدارة المعرفة وعملية محورية ضمن عملياتها خاصة بعد اجماع الكتاب والباحثين على أهمية المعرفة في تحسين أداء المؤسسات من خلال قدرتها على التأثير الإيجابي في تعلّم الموظفين من بعضهم البعض أو من البيئة الخارجية، فضلا عن كونها قد تجعل الموظفين أكثر مرونة ورضى عن أداء أعمالهم كنتيجة لامتلاكهم لمعارف سابقة تسهم في تقديم حلول لمشاكل عملهم، وكذلك التأثير على كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية من خلال العمل على أداء الأعمال بالطريقة الصحيحة¹⁴، وكنتيجة لهذه الأهمية أصبحت المؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها شغوفة بالمعرفة ومجتهدة في تحليلها وتفسيرها وتقييمها من خلال نقلها ومشاركتها بين الأفراد والجماعات وأقسامها المختلفة من أجل تحقيق غاياتها وأهدافها.

بالعودة لمفهوم التشارك المعرفي (Knowledge Shiring) نجد أنه لا يوجد اتفاق بين

الكتاب والباحثين حول مفهومه ودلالاته، في هذا السياق يشير (Aliakbaret al.2012) إلى أن "السبب في إيجاد صعوبة لتحديد مفهوم موحد وشامل للتشارك المعرفي سببه ارتباط مفهوم التشارك المعرفي بكل نوع من أنواع المعرفة (ضمنية/صریحة) وكذلك طريقة التشارك المعرفي ومستوياته (الفرد، فرق العمل والمؤسسة)"¹⁵.

إن التمحيص في الأدبيات التي تناولت التشارك في المعرفة يقودنا لاستنتاج مفاده أن حل التعاريف التي قدمت لمفهوم التشارك المعرفي كانت ضمن وجهتي نظر أساسيتين، تشير الأولى إلى اعتبار التشارك المعرفي "عملية" وفي هذا السياق يعرفها (Dan Paulin.2012) على أنها "عملية تبادل المعرفة بين فردين، الأول يقوم بإيصال المعرفة والثاني يقوم باستيعابها، بحيث يركز التشارك المعرفي على رأس المال البشري وتفاعل الأفراد"¹⁶، أما (غالب.2004) فيعرفها بأنها "عملية التفاعل المستمر والمتبادل لأصول المعرفة المنظورة بين الأفراد وفرق العمل وبين المؤسسة والمستفيدين وكذلك بين

المؤسسة والمؤسسات الأخرى الناشطة في السوق"¹⁷، ويعرف (بيسير.2014) التشارك المعرفي بأنه " تلك العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة والضمنية للآخرين"¹⁸، كما يشير التشارك المعرفي إلى وجود "علاقة بين طرفين على الأقل، أحدهما يمتلك المعرفة والآخر يكتسب المعرفة"¹⁹ أما وجهة النظر الثانية فتشير إلى اعتبار التشارك المعرفي على أنه "سلوك" وفي هذا السياق يعرف (Ryu.Ho and Han.2003) التشارك المعرفي على أنه "سلوك الفرد نحو نشر المعرفة المكتسبة داخل المؤسسة"²⁰، أما (Nilsson.2010) فيرى أن التشارك المعرفي هو "سلوك يقوم من خلاله الفرد بنشر وتبادل معارفه الضمنية والصريحة وخبراته المكتسبة في مجال العمل مع أعضاء آخرين بالمؤسسة التي يعمل بها"²¹، في حين يرى (Kim and Lee.2011) أن التشارك المعرفي يشير إلى "توفير المعلومات المهمة ومساعدة الآخرين والتعاون معهم من أجل حل مشاكل العمل وتطوير أفكار جديدة وتنفيذ السياسات والاجراءات لأداء العمل وفق الطرق المطلوبة"²² وهو نفس الرأي الذي يطرحه (عبد الحافظ، المهدي. 2014) اللذين يؤكدان أن التشارك المعرفي هو "مجموعة من السلوكيات التي نطوي على تبادل المعرفة أو مساعدة الآخرين"²³.

من خلال ما سبق يمكن القول أن التشارك المعرفي هو تلك العملية التي تشير إلى نقل وتبادل المعرفة بين الأفراد، الجماعات ومختلف الأقسام داخل المؤسسة أو بين المؤسسة والمؤسسات المنافسة في السوق من أجل التعاون ومساعدة الآخرين على حل مشاكل العمل وأدائه بالطريقة الصحيحة وهو في النهاية يؤدي إلى خلق معارف جديدة.

2-1- أهمية التشارك المعرفي

من المتفق عليه أن للتشارك المعرفي أهمية خاصة ضمن سياق الحديث عن إدارة المعرفة، فمشاركة المعرفة تعطي تفسيراً واضحاً لخاصية أن المعرفة تزداد وتتعاظم بالمشاركة والنقل، ولعل من أبرز أسباب التركيز على نقل المعرفة بين الأفراد والجماعات هو أن تفوق وتميز المؤسسة في أدائها لا يكون إلا من خلال قدرتها على نقل وتحويل المعرفة بين الأفراد والجماعات وتمكينهم من استخدامها في الوقت المناسب هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن أهمية المعارف لا ترجع إلى المعرفة بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي تخلقها هذه المعرفة، والتي تشكل هدف تشارك المعرفة"²⁴، كما تكمن أهمية التشارك المعرفي في المؤسسة كذلك من خلال كونه يساهم في تحسين القدرة على الاستجابة للبيئة المتغيرة واتخاذ قرارات فعالة في مجال الأعمال ويعمل على تحسين قدرة الموظفين على التنظيم والتنسيق فيما بينهم"²⁵، وفي نفس السياق يشير (Koria et al.2014) إلى أن سلوك التشارك

المعرفي يؤدي إلى التخصيص الفعال للموارد عن طريق دمج المعلومات والمعرفة القائمة لاستخلاص معرفة جديدة، كما أنه يجعل كل أفراد المؤسسة يشاركون في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية²⁶.

2-2- أبعاد ومحددات التشارك المعرفي

يشير (Lin.2007) إلى وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للتشارك المعرفي وهي : البعد الفردي (Individuel Dimention) وهو يشير إلى مجموعة الخصائص المرتبطة بالأفراد العاملين والتي من أبرزها الوعي، الثقة، الشخصية والرضا الوظيفي للفرد، أما البعد الثاني من أبعاد التشارك المعرفي فهو يتعلق بالمنظمة (Organizational Dimention) وهو يشير إلى مجموعة العوامل التنظيمية الخاصة بالمنظمة مثل: الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، المكافآت، سير العمل الذي يشير إلى سلسلة العمليات (أو تكرار النشاط) الذي به الفرد أو مجموعة الأفراد داخل المنظمة كتنظيم وتوزيع الموارد وتقديم الخدمات... الخ، في حين يتعلق البعد الثالث من أبعاد التشارك المعرفي بالبعد التكنولوجي (Technological Dimention) وهو يعبر عن درجة استخدام المنظمة للوسائل التكنولوجية في ترميز المعرفة وحزنها ثم إعادة نشرها لمتخلف الأقسام والأفراد الذين يحتاجونها ومن أجل ضمان فعالية التشارك المعرفي سواء بين الأفراد أو بين الجماعات أو عبر المؤسسة ككل فإن ذلك يتطلب توفر مجموعة من المتطلبات نوجزها في ما يلي:²⁷

2-2-1- التعاون والعمل بروح الفريق: وهو يعكس الدرجة الذي يستطيع الفرد من خلالها تقديم مساعدة للأفراد الآخرين من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة، حيث أن نشر الوعي وثقافة التعاون يؤدي إلى زيادة مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد والجماعات .

2-2-2- الثقة: وهي تعني ضرورة الحفاظ على مستوى مرتفع من ثقة الأفراد في قدرات بعضهم البعض، حيث أن الحفاظ على هذه الثقة سيكون له أثر إيجابي على التشارك المعرفي من خلال تعزيز مشاركة المعارف والخبرات بين أفراد المؤسسة .

2-2-3- القدرة على التعلم : والمقصود به هو مدى قدرة الفرد واستعداده للتعلم من العمل ومن الآخرين من خلال قدرته على استيعاب المعرفة وتوظيفها في تأدية عمله.

2-2-4- القيادة الفاعلة: والمقصود بها تلك القيادة القادرة على توجيه الأفراد ودعمهم للتعلم من العمل ومن بعضهم البعض دون السيطرة عليهم وهو ما من شأنه أن يزيد من استعدادات الأفراد لمشاركة معارفهم وخبراتهم مع الآخرين .

كما يرى البعض أنه من الضروري دمج أنظمة المكافآت والتعويض في عملية تقييم المهارات لتشجيع تحويل المعرفة الضمنية التي يمتلكونها إلى معرفة معلنة يسهل مشاركتها مع الآخرين²⁸.

3- العلاقة النظرية بين العدالة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي

إن دراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي تتم مناقشتها على أساس نظرية التبادل الاجتماعي التي تشير إلى أن السلوكيات التطوعية للأفراد هي في الواقع مدفوعة بحجم العوائد التي يتوقعونها من وراء ذلك السلوك، فسلوك التشارك المعرفي هو سلوك ذاتي الحركة لذلك، إذا لم يكن هناك تحفيز للموظفين للتنافس فيما بينهم فإن فرص تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية تكون صعبة للغاية²⁹، وبالتالي فإن المؤسسات بحاجة إلى تحسين العدالة التنظيمية لأن تحسين إدراك العدالة التنظيمية قد يؤدي إلى زيادة تبادل المعرفة في المنظمات، فالعدالة التنظيمية لديها القدرة على خلق فوائد كبيرة للمنظمات والموظفين على حد سواء مثل زيادة الثقة والالتزام تحسين الأداء الوظيفي، وسلوكيات المواطنة، وتحسين رضا العملاء، بالإضافة لتخفيف حدة الصراع... الخ، وكل هذه العوامل لها دور مهم جدا في تمكين مناخ تقاسم المعرفة الذي ينعكس بدوره إيجابا على سلوك تشارك المعرفة فتصورات الفرد لعدالة العوائد المتوقعة من سلوك معين سينجر عنه عدد من المزايا مثل الثقة والالتزام والتعاون وسلوكيات أكثر فائدة ناتجة عن تطبيق أفضل للعدالة التوزيعية في المنظمات مما يشجع على تبادل المعرفة، كما تعتبر العدالة الإجرائية واحدة من أهم محفزات تشارك المعرفة الضمنية بين الأفراد مفاهيم العدالة الإجرائية تتعلق بتقاسم المعرفة خاصة الضمنية منها.

المحور الثاني: الدراسة التطبيقية

1- تحليل البيانات الشخصية والوظيفية

من أجل تحليل خصائص افراد عينة الدراسة المتمثلة في: العمر والمؤهل العلمي والوظيفة ومستوى الراتب وسنوات العمل قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية، ومن خلال النتائج نجد أن غالبية أفراد العينة هم من حاملي الشهادات الجامعة (ليسانس - ماستر) بنسبة بلغت 67,6% مما يعني سعي وعمل الإدارة على استقطاب أفضل الكفاءات البشرية ذات المعارف والخبرات المتميزة، أما من حيث المستوى الوظيفي فنجد أن أغلب الموظفين الذين شملتهم عينة الدراسة يشغلون منصب ملحق بالمكتبات الجامعية بنسبة 44,1% ثم تليها نسبة 14,7% لمنصب تقني في الإعلام آلي ونسبة 11,8% لمنصب مساعد مكتبات، وما نسبته 8,8% لكل من منصب أعوان إداريين وعمال مهنيين وكذلك مناصب أخرى لم يتم ذكرها ونسبة 2,9% لمنصب مهندس دولة في الإعلام

أثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي عبد الوهاب برحال/جهيد بو طالب/سرور لعمارة

آلي، أما من حيث التركيبة العمرية فالملاحظ أنه هناك أكثر من 79% من أفراد عينة الدراسة يتمون للفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة ثم تليها فئة أقل من 30 سنة بنسبة 14,7% ثم فئة أقل من 41-50 سنة بنسبة تقدر بـ 5,9%، وهذا يؤكد مرة أخرى على سعي إدارة المكتبة لاستقطاب أفضل الكفاءات الشابة، أما في يخص سنوات الخبرة فقد جاءت الفئة أقل من 5- أقل من 10 سنوات في المرتبة الأولى بنسبة 35,3% تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 4,32%، ثم فئة أكثر من 15 سنة بنسبة 20,6%، وأخيراً فئة أكثر من 10- أقل من 15 سنة بنسبة قدرت بـ 8,11%، ومن أبرز ما يمكن استنتاجه من هذه النتائج أن هناك تراكم مقبول للمعارف والخبرات على مستوى المكتبة المركزية خلال 15 سنة الأخيرة، أما فيما يخص الرواتب والأجور فقد احتلت الفئة الأجرية من 20000 دج إلى أقل من 30000 دج المرتبة الأولى بنسبة 35,3% وذلك مناصفة مع الفئة الأجرية من 30000 دج إلى أقل من 40000 دج التي نالت نفس النسبة أي 35,5%، أما الفئتين أقل من 20000 دج وأقل من 40000 دج فجاءت في المرتبة الثانية مناصفة بنسبة بلغت 14,7%.

2- ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرومباخ، حيث تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم (2) والتي تراوحت قيم معامل ألفا كرومباخ ما بين (0,902-0,666)، حيث تشير هذه القيم أن الاستبيان يتمتع بالمصداقية والثبات الداخلي ويمكننا الاعتماد عليه في هذه الدراسة.

الجدول رقم(2) : ثبات أداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ
العدالة التوزيعية	04	0,824
العدالة الإجرائية	04	0,666
عدالة التعاملات	03	0,845
محور سلوك التشارك المعرفي	08	0,795

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

3- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

تشير الأدبيات إلى أنه يمكن للباحث اللجوء إلى العديد من الاختبارات للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات منها ما المسمى باختبار جودة المطابقة (كولمنجروف سمرنوف (Kolimogorov-Siminov)، وكذلك معامل الالتواء Skewnes ومعامل التفلطح Kurtosis... الخ، فيما يخص طبيعة لتوزيع البيانات دراستنا هذه فهي موزعة توزيع طبيعي حيث أن قيم معامل الالتواء محصورة بين 3- و 3 حيث تعتبر هذه القيم مقبولة، وكذلك معامل التفلطح أقل من 7 وهي أيضا مقبولة وذلك استنادا لدراسة (فوزية مقراش، جوهرة أقطي، ص 13)³⁰ والنتائج موضحة في الجدول رقم (3).

الجدول (3) معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	الإلتواء	التفلطح
العدالة التوزيعية	1,97	-0,847
العدالة الإجرائية	-0,297	-0,502
عدالة التعاملات	-0.633	0,229
سلوك التشارك المعرفي	-0,375	1,849

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss.

4- تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح

من أجل معرفة أن المتغيرات المستقلة لهذه الدراسة غير مرتبطة فيما بينها تم استعمال معامل تضخم التباين والتباين المسموح والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (4): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح
العدالة التوزيعية	1,355	0,738
العدالة الإجرائية	2,108	0474
عدالة التعاملات	2,184	0,458

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات spss.

إن 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،³¹ ونلاحظ من خلال الجدول السابق بأن كل قيم معامل التضخم كانت أقل من 10 وكل قيم التباين المسموح كانت أكبر من 0,1 وعليه يمكننا القول بأنها صالحة لاختبار الفرضيات.

5- تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة

يمكن تلخيص اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة في الجدولين رقم 5 و 6 كما

يلي:

الجدول رقم(5): ملخص نتائج إجابات أفراد العينة نحو متغير العدالة التنظيمية

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
العدالة التوزيعية	3,0074	1,00092	متوسطة
العدالة الإجرائية	2,8088	0,89624	متوسطة
عدالة التعاملات	3,5686	0,94470	عالية
العدالة التنظيمية	3,0882	0,7904	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج spss.

من خلال قراءة النتائج الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ أن المحور الأول المتعلق العدالة التنظيمية قد حقق متوسط حسابي قدره 3,08 مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد عينة الدراسة على هذا المحور، أما من حيث درجة الأهمية لأبعاد هذا المحور فقد جاءت فقرات البعد الثالث المتعلق بعدالة التعاملات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3,56 وبدرجة موافقة عالية على مضمون عباراته من قبل أفراد العينة، ثم يليه البعد الأول المتعلق ببعد العدالة التوزيعية بمتوسط حسابي قدره 3,00 ثم البعد الثاني المتعلق ببعد العدالة الإجرائية بمتوسط حسابي قدره 2,88، وعليه فإن الفرضية الأولى للدراسة مرفوضة والتي تنص على: يوجد مستوى إدراك مرتفع للعدالة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست - جيجل -

الجدول رقم (6): ملخص نتائج إجابات أفراد العينة نحو سلوك التشارك المعرفي

متغير الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
سلوك التشارك المعرفي	3,9485	0,46783	عالية

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المحور الثاني والمتعلق بسلوك التشارك المعرفي قد حقق متوسطا حسابيا قدره 3,94 وانحراف معياري قدره 0,467 مما يشير لدرجة موافقة عالية لأفراد عينة الدراسة

على فقرات هذا المحور، حيث يؤكد أفراد العينة أنهم يقومون بالتشارك في المعارف والأفكار وتبادل المعلومات فيما بينهم و بناء على ما سبق فقد تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه :

" يوجد مستوى مرتفع للتشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل-".

6- اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتوضيح مقدار تأثير المتغير المستقل (أبعاد العدالة التنظيمية) في المتغير التابع (سلوك التشارك المعرفي)، حيث يتم قبول الفرضية إذا كان مستوى الدالة sig المحسوب أقل من مستوى الدلالة المعتمد $\alpha \leq 0,05$ أما إذا كان مستوى الدلالة (sig) أكبر من 0,05 فيتم رفضها.

6-1- اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية

من أجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: يوجد تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل-، تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول رقم (7) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم(7): تحليل التباين للانحدار (المتغير التابع= سلوك التشارك المعرفي)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد	معامل الارتباط
						R ²	R
1 الانحدار الخطأ المتبقي	2,237	3	0,746	4,488	0,010	0,310	0,557
	4,985	30	0,166				
المجموع	7,222	33					

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد بلغت $R^2=0.310$ وبمستوى دلالة $F= 0,010$ وهو أقل من 0,05، مما يدل على وجود أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي على مستوى المكتبة الجامعية، وباقي التأثير يرجع لعوامل أخرى ومنه يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية مقبولة والتي تنص على :

"يوجد تأثير إيجابي للعدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل-"

6-2- اختبار الفرضيات الفرعية

يوضح الجدول رقم (8) نتائج التباين للانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis) لأثر أبعاد العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل- كما يلي:

الجدول رقم (8): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis) (المتغير التابع = سلوك التشارك المعرفي)

النموذج Model	المعاملات غير النمطية B	المعاملات النمطية Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
ثابت constant	2,977	-	10,122	0,000
العدالة التوزيعية	0,120	0,258	1,459	0,155
العدالة الإجرائية	-0,118	-0,227	-1,031	0,311
عدالة التعاملات	0,264	0,533	2,380	0,024

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يمكن تلخيص نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثلاثة في ما يلي :

- بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى تشير النتائج إلى أن مستوى الدلالة قد بلغ 0,155 وهو أكبر من 0,05 ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة نرفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على: أنه يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة التوزيعية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل- .
- في ما يخص الفرضية الفرعية الثانية، فقد بلغ مستوى الدلالة 0,311 وهو أكبر تماما من 0,05 ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة نرفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة الإجرائية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل- .

- بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة، بلغ مستوى الدلالة 0,024 و هو أصغر تماما من 0,05 ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: يوجد تأثير إيجابي لبعدها عدالة التعاملات في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست-جيجل-.

7- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- لقد جاءت نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع توجهات الدراسات السابقة حول إبراز أثر العدالة التنظيمية (العدالة الاجرائية، العدالة التوزيعية، عدالة التعاملات) في سلوك التشارك المعرفي ، حيث بينت النتائج أن هناك علاقة أثر ايجابية بين العدالة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي على مستوى المكتبة المركزية القطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل وهو ما يتوافق مع دراسة كل من (Ahmet can.2013) ودراسة (Samad Ranjbar Ardakani.2012) .
- أوضحت الدراسة أنه يوجد مستوى متوسط لإدراك العدالة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست بجامعة جيجل حيث يمكن تفسير ذلك لعدم ملائمة الرواتب التي يتحصلون عليها مع الجهود المبذولة خاصة في ظل تدني مستوى المعيشة وغلاء الأسعار، بالإضافة لعدم رضاهم عن العدالة الإجرائية السائدة بموقع العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الأخيرة 2,88.
- توصلت الدراسة كذلك إلى وجود مستوى عالي للتشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تاسوست، حيث مكن القول أن ذلك راجع لطبيعة العمل في مثل هكذا وظائف والذي يعتمد على فرق عمل مما ينتج عنه علاقات تعاون بين الأفراد ومساعدة بعضهم البعض في إنجاز المهام المنوطة بهم مما ينعكس ايجابا على تبادل وتشارك مختلف المعارف والخبرات بين الموظفين.
- بينت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لكل من بعدي العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة وهي بذلك لا تتفق مع نتائج دراسات سابقة كدراسة (Ahmet can.2013)، ودراسة (Tayyaba Akram et al.2016) ودراسة (Samad Ranjbar Ardakani.2012) حيث يمكن تفسير ذلك بعدم شعور الفرد بالمساواة والنزاهة في توزيع العوائد وخاصة الأجور والخوافز وهذا راجع بالدرجة الأولى لكون الأجور لا يتحكم فيها المسؤولين عن المكتبة وإنما هي راجعة لسلك الأجور والخوافز المتبع

من قبل الوظيف العمومي وكذلك الاختلاف في المؤهلات العلمية التي يمتلكها الموظفين وبالتالي توزيع الأجر والحوافز يتم وفق آلية الوظيف العمومي، كما يمكن تفسير شعور موظفي المكتبة بعدم العدالة في الإجراءات إلى أن الغموض في وضع الإجراءات والقوانين والتي هي أيضا تخضع لقانون الوظيف العمومي وكذلك كيفية توزيع العوائد على الموظفين يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وعدم الرضا لدى الأفراد الأمر الذي ينتج عنه سلوكيات لا تخدم التشارك المعرفي.

- بينت نتائج الدراسة كذلك وجود أثر لعدالة التعاملات في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة يمكن تفسير ذلك لكون المسؤولين بالمكتبة يتعاملون مع الموظفين بشكل لبق وبدون تمييز ومعاملة الجميع باحترام وتقدير متبادل وبالتالي الموظفون يفضلون المعاملة التعاونية من السلوك القيادي المتشدد، وهي بذلك تتفق مع نتائج دراسة (Tayyaba Akram et al.2016) ودراسة (Samad Ranjbar Ardakani.2012).

الخاتمة

- من خلال إجراء الدراسة التطبيقية لأثر العدالة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين في المكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست بجامعة جيجل توصلنا للنتائج التالية:
- لا يوجد مستوى إدراك مرتفع للعدالة التنظيمية لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست -جيجل-؛
 - يوجد مستوى مرتفع للتشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست -جيجل-؛
 - لا يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة التوزيعية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست -جيجل-؛
 - لا يوجد تأثير إيجابي لبعد العدالة الإجرائية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست -جيجل-؛
 - يوجد تأثير إيجابي لبعد عدالة التعاملات في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمكتبة المركزية بالقطب الجامعي تأسوست -جيجل-.

التوصيات

انطلاقا من النتائج السابقة يمكن تقديم ثلاثة توصيات نعتقد انهم مهمين من أجل تعزيز إدراك الموظفين بالمكتبة للعدالة التنظيمية وبما يشجع سلوك التشارك المعرفي لديهم وتمثل في:

- ضرورة وضع نظام محفز لسلوك التشارك المعرفي بين الموظفين العاملين بالمكتبة سواء في شكل تحفيز مادي (أجور ومكافآت) او في شكل تحفيز معنوي من خلال فرص الترقية وتطوير المسارات المهنية مما يزيد من ادراك الأفراد للعدالة التوزيعية الأمر الذي يحفزهم أكثر على التشارك المعرفي فيما بينهم؛
- إعطاء الفرصة للموظفين في مناقشة القوانين والإجراءات الخاصة بالعمل والعمل على تكييف البعض منها مع ظروف الموظفين، وكذلك تطبيق الإجراءات على جميع الموظفين لكي لا يؤدي ذلك لظهور صراعات ومشاكل بين الموظفين ضمانا للسير الحسن للمكتبة؛
- العمل على تحسين مناخ العمل في المكتبة وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة لتسهيل التشارك المعرفي بين الموظفين والاستفادة القصوى من ذلك بما يساهم في تحسين الخدمات المقدمة من قبل المكتبة المركزية

¹ عبد الحفيظ علي حسب الله وآخرون ، أثر البيئة الداخلية للمنظمة في المشاركة المعرفية للعاملين(دراسة في قطاع الخدمات العامة)، مجلة العلوم الإنسانية و الاقتصادية، فلسطين العدد الأول، يوليو ، 2012، ص 1.

² Samad Ranjbar Ardakani, **The impact of Organizational Justice on knowledge sharing Intention**, journal of American science, 8(2), p337, 2012.

³ Ahmet can, **Organizational justice perception and its effects on knowledge sharing : A case study of forensics in the turkich national polisee**), dissertation prepared for the degree of doctor of philosohty, university of north Texas, 2013.p 1,2.

⁴ Tayyaba Akrama et al , **The effect of organizational justice on knowledgesharing: An empirical evidence from the Chinesetelecommunication sector**, Journal of Innovation & Knowledge 2016, p 134.

⁵ عامر علي حسين العطوي، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي-دراسة تحليلية لأراء الكادر التدريسي في كلية الادارة والاقتصاد بجامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية، العراق، المجلد 10، العدد الأول، 2017، ص:04

⁶ Samad Ranjbar Ardakani, op sit, p:337.

⁷ صابرين مراد نسر أبو جاسر، أثر إدراك العدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2010، ص 12.

⁸ عيسات فطيمة الزهرة، جميل أحمد، العدالة التنظيمية و أثرها على التمكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية للعلوم و السياسات الاقتصادية، الجزائر، العدد 07، 2016، ص: 207 .

⁹ ماهر علي الخزاعي، دور العدالة التوزيعية في تحقيق الانتماء العاطفي للمنظمة، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، المجلد (37)، العدد 1، ص 489، 2015.

¹⁰ لينا محمد سالم البوق، إدراك العدالة التنظيمية و دورها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة للحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية و الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2014، ص: 34-35.

¹¹ سناء جاسم محمد الذبحاوي، دجلة جاسم محمد الذبحاوي، اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراق الوظيفي-دراسة تطبيقية بالمعهد التقني بالكوفة-، مجلة العري العلوم الاقتصادية والادارية، العراق، المجلد 13، العدد 40، 2018، ص 313 .

¹² نداء جواد العبيدي، أثر العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد 24، العدد 24، ص 82، 2012.

¹³ سناء جاسم محمد الذبحاوي، مجلة جاسم محمد الذبحاوي، مرجع سبق ذكره، ص: 313 .

¹⁴ عبد الوهاب برحال، على دبي، دور التشارك المعرفي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية - دراسة تطبيقية بمحطة توليد الكهرباء بجيجل- مجلة حوليات جامعة بشار العلوم الاقتصادية، الجزائر، العدد 20، 2017، ص: 119 .

¹⁵ طارق عطية عبد الرحمان، سلوك التشارك المعرفي لدى العاملين بالجمعيات التعاونية الزراعية بمركز فطور بمحافظة الغربية في ضوء نظرية السلوك المنطقي، مجلة الاسكندرية للعلوم الزراعية، مصر، المجلد 60، العدد 08، سبتمبر 2018، ص: 673 .

¹⁶ Dan Paulin , kajsuneson, **knowledge sharing and knowledge barriers- the blurry terms in km-**, the electronic journal of knowledge management, shalmers university, sweden , volume 10, issue 01, 2012, p : 83.

¹⁷ سعد غالب ياسين ، نظم المعلومات الإدارية، الأردن ، دار البازوري للنشر والتوزيع، 2009، ص: 222.

¹⁸ ارما بيسيرا فرنانديز وآخرون ، إدارة المعرفة: النظم والعمليات، ترجمة محمد شحاتة وهيبي، الرياض، معهد الادارة العامة، 2014، ص: 89 .

¹⁹ Paul hendriks, **why share knowledge ? the influence of ICT on the motivation for knowledge sharing**, knowledge and process management, vol 06, N: 02, 1999, p 92.

²⁰ طارق عطية عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص: 673 .

²¹ عبد الوهاب برحال، على دبي، أثر عمليات إدارة المعرفة في أداء المؤسسة من منظور بطاقة الأداء المتوازنة-دراسة تطبيقية بشركة الخبز الصحي بالميلية -جيجل- ، مجلة العلوم الحقوق والعلوم الانسانية (العدد الإقتصادي) الجزائر، العدد 31، المجلد الأول، أوت 2017 .

²² فوزية مقراش، فيروز الضمور، أثر الثقافة التنظيمية على سلوك التشارك في المعرفة والإبداع التنظيمي بشركات الاتصالات الجزائرية، ورقة مقدمة للمشاركة في المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال بجامعة مؤتة حول: اليقظة الإستراتيجية لمواجهة التحديات الإقليمية والعالمية في بيئة الأعمال المتحددة، أيام 28-30 أبريل 2015، جامعة مؤتة الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، ص: 07.

²³ ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحى الهندواي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس -دراسة تطبيقية في كليات التربية ببعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، فلسطين، المجلد 16، العدد 4، ديسمبر 2015، ص 485 .

²⁴ حسين الطيب بورعدة، ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، المجلد 11، العدد 4، 2015، ص: 847.

²⁵ Norfadzilah Abul razak et al, **theories of knowledge sharing behavior in business strategy**, procedia economics and finance, 37, 2016, , p 547.

²⁶ عبد الوهاب برحال، علي دبي، دور التشارك المعرفي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية – دراسة تطبيقية بمحطة توليد الكهرباء بجيجل-، مرجع سبق ذكره، ص: 119 .

²⁷ المرجع السابق، ص: 120 .

²⁸ حسين علي عبد الرسول، العلاقة بين تقنية المعلومات والاتصالات ومستوى نقل واكتساب المعرفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية، العراق، المجلد 05، العدد 14، ص: 222.

²⁹ Tayyaba Akrama et al, op sit, p 04.:

³⁰ فوزية مقراش، جوهرة أقطي، تأثير تبني استراتيجية إدارة المعرفة في تحسين مستوى المهارات التفاعلية للموظف ورقة مقدمة للمشاركة في الملتقى الدولي الخامس بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، 13/14 ديسمبر 2011، ص 13.

³¹ فيروز مصلح الضمور، فوزية مقراش، أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية- دراسة حالة شركة صناعة الأدوية صيدال الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، 2018، ص 341.