

أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي

دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

The impact of quality of career in the knowledge sharing**Applied study on a sample of professors of the faculty of economic and commercial science and management sciences at jijel university**بوتالب جهيد¹، نجيمي عيسى²**BOUTALEB Djahid¹, NEDJIMI Aissa²**¹ جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع،

boutalebdjahid@gmail.com

² جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، مخبر البحث في اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة،

Aissa.ned@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/01/03

تاريخ القبول: 2019/11/03

تاريخ الاستلام: 2019/08/20

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لاختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من افراد العينة البالغ عددهم 35 أستاذ والتي حددت بطريقة العينة غير العشوائية المدفية. توصلت نتائج الدراسة التطبيقية أنه لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية راجع لتأثير التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، كما توصلت الدراسة أنه ليس لكل من العدالة التنظيمية والتمكين والأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي.

كلمات مفتاحية: جودة. الحياة. الوظيفية.، العدالة. التنظيمية.، التمكين.، الأمن. الوظيفي.، التوازن. بين. الحياة. الشخصية. والوظيفية.، التشارك. المعرفي.

تصنيفات JEL : z28، j81

المؤلف المرسل: بوتالب جهيد، الإيميل: boutalebdjahid@gmail.com

Abstract

This study aims to test the nature of the functioning of the quality of career in the knowledge sharing of a sample of the faculty of economic, commercial and management sciences professors at jijel university, where the questionnaire was used as a means for collecting the data from a sample composed of 35 professor which is identified in the way of non-random objective sample.

The results of the applied study reached that the quality of career has a positive impact on the knowledge sharing for the faculty professors seeing to impact the balance between functional and personal life in addition, the study reached that it was not for all organizational justice, empowerment and job security have no impact on knowledge sharing.

Keywords: quality of career; organizational justice; empowerment; job security; balance between personal and functional life; knowledge sharing.

JEL Classification Codes: j28, j81

1. مقدمة:

من المعلوم أن الموارد البشرية في الوقت الراهن تعتبر حجر الأساس لنجاح المؤسسات وقد تغيرت النظرة لهذا المورد على مر الأزمنة تماشياً والتغيرات التي تحدث في بيئة المؤسسات من عوامة الأسواق وزيادة شدة المنافسة العالمية وزيادة الوعي الاستهلاكي والتطور التكنولوجي وغيرها، حيث كان لهذه العوامل وغيرها الأثر المباشر لزيادة الوعي لدى الموظفين للمطالبة بتحسين ظروف العمل والاهتمام أكثر بمتطلباتهم الوظيفية والمادية والاجتماعية والانسانية، وفي هذا الاتجاه تحتم على المؤسسات ضرورة تبني مفاهيم إدارية أكثر تماشياً وتلك التغيرات وكذلك تلبية لاحتياجات مواردها البشرية المتزايدة التي من أهمها مفهوم جودة الحياة الوظيفية التي تهتم بالتحسين الشامل والمستمر لبيئة العمل المادية والتنظيمية وكذلك الاجتماعية والانسانية واشراك الموظفين في اتخاذ ووضع القرارات والاجراءات والسياسات الخاصة بوظائفهم بالدرجة الأولى وكذلك بيئة عملهم بصفة عامة، وبالنظر إلى أن المورد البشري كائن اجتماعي يتأثر سلوكه بهذه العوامل فتوفيرها بالقدر الكافي يساهم في التأثير على أدائه ويحفز لديه السلوكيات الإيجابية والطوعية اتجاه المؤسسة التي يعمل بها تطبيقاً لنظرية المنفعة المتبادلة والمعاملة بالمثل، ومن أهم هذه السلوكيات هو التشارك المعرفي الذي يساهم في

زيادة التعاون بين الموظفين ويساهم في حل المشاكل الوظيفية من خلال تقاسم المعلومات والمعارف والخبرات بين الموظفين وكذلك خلق معارف جديدة نتيجة التفاعل بينهم.

● إشكالية الدراسة

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي يركز عليها الاقتصاد الوطني باعتبارها مصدر العلم والمعرفة ومصدر المهارات البشرية والكفاءات العلمية، فهي تساهم في تكوين وتعليم الموارد البشرية وتقديم بحوث ودراسات ذات فائدة على المجتمع والوطن، ولعل تحقيق ذلك بكفاءة وفعالية يتوقف على الدور الهام الذي يقوم به الأساتذة الجامعيون والجهود التي يبذلونها في سبيل ذلك وخاصة ما تعلق بتشارك وتقاسم المعارف والمعلومات باعتباره من أهم السلوكيات التي تميزهم والتي تتطلب توفير بيئة تنظيمية مواتية من خلال تبنى مدخل جودة الحياة الوظيفية التي تمس كل الجوانب التنظيمية والانسانية وتساهم في تقليل الضغوط والمشاكل التي لازال الأساتذة الجامعيون يشكون منها باستمرار والتي تؤثر على سلوكياتهم وأدائهم لمهامهم الوظيفية وغير الوظيفية، ومن هذا المنطلق يتم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

كما يندرج ضمن التساؤل الرئيسي السؤال التالي:

- ما طبيعة أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

● فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضية التالية:

- الفرضية الرئيسية: لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

تتفرع هذه الفرضية للفرضيات التالية:

- للعدالة التنظيمية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

جيغل؛

- للتمكين أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل؛
- للأمن الوظيفي أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل؛
- للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل.

● أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذه الدراسة الوصول للأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي لكل من جودة الحياة الوظيفية والتشارك المعرفي؛
- اختبار طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في التشارك المعرفي من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل؛
- تقديم تفسيرات للنتائج التي يتم التوصل إليها وتقديم مجموعة من التوصيات من أجل تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية والتشارك المعرفي بالكلية.

● منهجية الدراسة

- **عينة ومجتمع الدراسة:** يتم إجراء الدراسة التطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل لمعرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي، حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الدائمين بالكلية محل الدراسة والبالغ عددهم 146 أستاذ لأنهم الأكثر تأثراً بأبعاد جودة الحياة الوظيفية أما الأساتذة المؤقتين فهم يعملون وفق شروط العقد المتفق عليها، وقد تم توزيع 50 استبانة بطريقة العينة غير العشوائية طبقية وقد تم استرجاع 35 استبانة صالحة للمعالجة الاحصائية.
- **أداة الدراسة:** من أجل معرفة طبيعة أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها في التشارك المعرفي تم تطوير استبيان تضمن ثلاثة محاور: المحور الأول خصص للبيانات الشخصية والوظيفية من حيث (العمر والجنس والشهادة المتحصل عليها والرتبة في الوظيفة وكذلك الأقدمية) أما المحور الثاني فخصص لعبارات أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في

(العدالة التنظيمية والتمكين والأمن الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) في حين خصص المحور الثالث لعبارات التشارك المعرفي.

- أساليب المعالجة الإحصائية: من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية ومعالجتها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). والمتمثلة في (معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفطح، تحليل الانحدار المتعدد) كما تم الاعتماد على سلم ليكرت الحماسي لمعرفة مستوى الموافقة لدى أفراد العينة.

2. الدراسات السابقة وأنموذج الدراسة

توجد عدة دراسات سابقة تطرقت لجودة الحياة الوظيفية والتشارك المعرفي أهمها ما يلي:

1.2 دراسة **peyman akhavan et al, 2015** بعنوان:

Examining the relationship between quality of work life and knowledge sharing behavior in an iranian research center.

هدفت هذه الدراسة لدراسة العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوك التشارك المعرفي في مركز البحوث الإيراني، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات لإجراء الدراسة التطبيقية في مركز البحوث الإيراني حيث تم توزيع 358 استبانة وهي تمثل عينة الدراسة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين جودة حياة العمل ونية التشارك المعرفي. (akhavan, garmabdari, & hosseini, 2015, p. 233)

2.2 دراسة **Mohammad khammarnia et al, 2015** بعنوان:

Relationship between knowledge management and quality of working life in nursing staff of zahedan teching hospitals 2014.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل وإدارة المعرفة لدى الممرضات العاملات في مستشفيات زاهدان التعليمية، حيث أجريت الدراسة في ستة مستشفيات وتم تحديد عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية الطبقية كما تم الاعتماد على برنامج spss لمعالجة البيانات بالإضافة إلى معامل بيرسون واختبار anova، وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة قوية بين أبعاد جودة حياة العمل وإدارة المعرفة. (khammarnia, shahsavani, shahrakipour, & barfar, 2015, p. 01)

3.2 دراسة **Nahid hattam et al, 2014** بعنوان:

The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers.

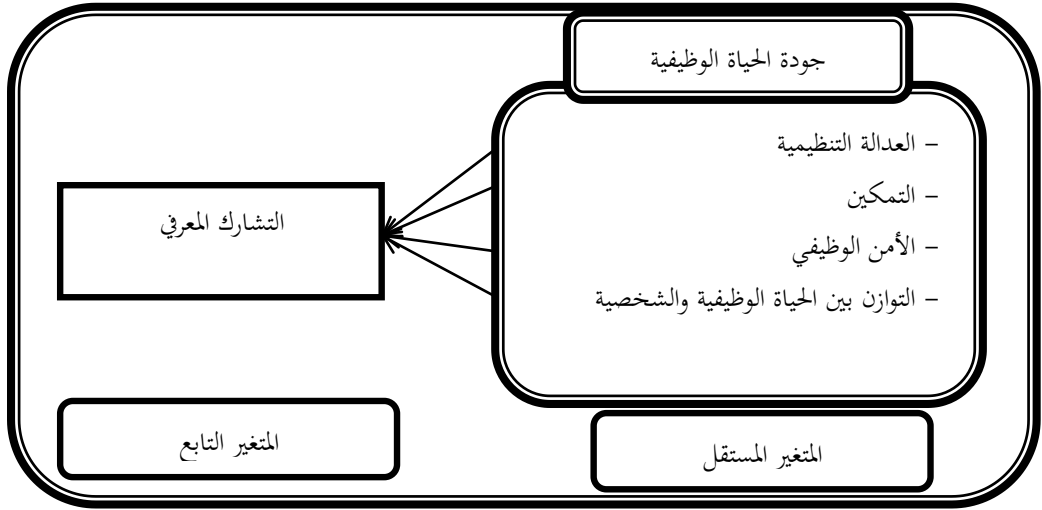
هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين جودة حياة العمل وإنتاجية العاملين في مجال المعرفة في الحقل المركزي في شيراز جامعة العلوم الطبية، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها 300 شخص تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية وتم استخدام الاستبيان في جمع البيانات التي تم تحليلها بواسطة برنامج SPSS، وقد توصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل وإنتاجية الموارد البشرية للمعرفة.

(hatam, zarifi, mehrzad, kavosi, & tavakoli, 2014, p. 59)

4.2 التعقيب على الدراسات السابقة: من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ أنها تتشابه وتتداخل مع الدراسة الحالية من حيث أنها درست نفس المتغير المستقل المتمثل في جودة الحياة الوظيفية كما أنها تتشابه من حيث أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة كما تتشابه مع دراسة Peyman akhavan et al, 2015 من حيث المتغير التابع وهو التشارك المعرفي، أما ما يميز هذه الدراسة أنها تدرس الأثر بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتمثلة في العدالة التنظيمي والتمكين والأمن الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية في التشارك المعرفي وهو ما لم تتطرق له الدراسات السابقة بالإضافة إلى إجراء الدراسة التطبيقية على الأساتذة الجامعيين على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل - الجزائر-.

5.2 نموذج الدراسة: يمثل الشكل الموالي أنموذج الدراسة الذي تم تطويره بالاعتماد على دراسات سابقة تطرقت لمتغيرات الدراسة، حيث تم تقسيم جودة الحياة الوظيفية بخمسة أبعاد متمثلة في العدالة التنظيمية والتمكين والأمن الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ومتغير التشارك المعرفي.

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على دراسات سابقة

3. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

1.3 تطور جودة الحياة الوظيفية

اكتسبت جودة الحياة الوظيفية كمتدخل في الموارد البشرية أهمية في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الاسكندنافية خلال نهاية الستينيات وبداية السبعينيات متأثراً بتكنولوجيا الكمبيوتر وزيادة الأتمتة مما أدى إلى مزيد من إزالة المهارات ونزع الانسانية والعزلة في مكان العمل بالرغم من الاقتصاديات المتقدمة وزيادة ثراء أصحاب المؤسسات، حيث واجه العمال أعباء ثقيلة وضغط كبير وسيطرة أكبر من قبل المديرين ونقص الاستقلال الذاتي وأمن وظيفي أقل، (Gayathiri, 2013, p. 01) وترجع الجذور الأولى لجودة الحياة الوظيفية لأوائل القرن العشرين حيث تم سن تشريعات لحماية الموظفين والقضاء على ظروف العمل الخطرة، تليها حركة النقابات في نهاية 1930 وبداية 1940 التي كانت الخطوات الأولية والتركيز على الأمن الوظيفي وتحقيق بعض المكاسب للعمال في بداية الستينيات كان هناك ظهور لبعض نظريات علم النفس الذين اقترحوا العلاقة الإيجابية بين الروح المعنوية والانتاجية، (Reddy, 2010, p. 828) أما جودة الحياة الوظيفية فقد تم تقديمها كمفهوم لأول مرة في المؤتمر الدولي لعلاقات العمال في نيويورك عام 1972 الذي هدف لتبادل

المعرفة والشروع في نظرية وممارسة متماسكة حول كيفية خلق الظروف لحياة العمل الانسانية، ومنذ ذلك الوقت اكتسبت جودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة لدى الباحثين، وفي الوقت الحاضر جذبت المزيد من الاهتمام على المستوى العالمي حيث يقضي الأفراد ثلث حياتهم في مكان عملهم وبالتالي فان ضرورة الاهتمام بجودة مكان العمل لا نقاش فيها وتعتبر مؤشر جيد لاهتمام المؤسسة بموظفيها. (horst, 2014, p. 88)

2.3 مفهوم جودة الحياة الوظيفية

لقد لقي مفهوم جودة الحياة الوظيفية اهتمام المؤسسات الربحية وغير الربحية تماشياً والتغيرات في الحياة العملية ونجح الإدارة والسبب الرئيسي وراء هذا الاهتمام المتزايد في المفهوم هو أن المؤسسات بدأت تدرك أنه بالإضافة إلى الانتاج والربح لا يجب إهمال العامل البشري وتوقعاته في المؤسسة، (Cetinkanat, 2016, p. 1779) ويمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية بأنها "جودة العلاقة بين الموظفين وظروف العمل وتهدف للتأكيد على البعد الانساني الذي يتم إهماله من بين العوامل الاقتصادية والتقنية في العمل"، (Cetinkanat, 2016, p. 1779) كما عرف Robbins(1989) جودة الحياة الوظيفية بأنها "عملية تستجيب لها المؤسسة لتلبية احتياجات الموظف من خلال تطوير آليات المشاركة بشمل كامل في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في العمل" (Kaighobadi, 2014, p. 221) أما الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية فتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "عملية منظمة تعمل على تمكين الموظفين في جميع المستويات على المشاركة في تشكيل بيئة المؤسسة وأساليبها ونتائجها وتهدف هذه العملية القائمة على القيمة لتحسين فعالية المؤسسة وتحسين جودة الحياة الوظيفية في العمل للموظفين"، (Reddy, 2010, p. 829) فالمؤسسات في الوقت الحالي تسعى لتحقيق أهداف النمو والاستمرار وتحقيق التفوق والتميز وأدركت أن تحقيق ذلك يتوقف على مواردها البشرية، لذلك من الأهمية للمؤسسة بما كان توفير بيئة تنظيمية ذات جودة عالية لهم وتحسين نوعية حياتهم الوظيفية المبنية على المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير قيم العدالة وتحقيق التوازن بين الوظيفية والحياة الشخصية ومكافآت مرضية لهم، (Jayakumar & kalaiselvi, 2012, p. 144) و عدم الرضا عن جودة الحياة الوظيفية هي مشكلة تؤثر على جميع الموظفين دون النظر في موقف الشخص في أي

وقت لأن التعب واليأس والغضب أمور شائعة بين الأفراد الذين ليسوا راضين عن جودة الحياة الوظيفية وهي مشكلة حقيقية للفرد والمؤسسة. (Salavati, maghsoudi, & hasani, 2013, p. 244)

3.3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ما يلي:

1.3.3. العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة مسألة مهمة لدى الأفراد ومن بين العوامل التي تؤثر على تصرفات الموظفين، حيث عرفها (Greenberg (1990 بأنها مدى إدراك الموظفين للعدالة والانصاف في القرارات التنظيمية التي تصدرها المؤسسة في مختلف المجالات والتي تؤثر على مخرجاتهم وتصرفاتهم. (Akram, shen, haider, hussain, & lilian, 2016, p. 136)

2.3.3. التمكين: التمكين هو واحدة من التقنيات الفعالة لزيادة الانتاجية للموظف والاستخدام الامثل للقدرات الفردية والجماعية لتحقيق الأهداف التنظيمية، وهو عملية يتم من خلالها توسيع النفوذ للأفراد وزيادة قدراتهم لتحسين الأداء المستمر. (adah, amah, & oleri, 2018, p. 259)

3.3.3. الأمن الوظيفي: يعرف (Pearce(1998 الأمن الوظيفي بأنه حالة ذهنية يرى فيها الموظف استقرار وظيفته مع المؤسسة التي يعمل فيها في المستقبل القريب وهي نتيجة ممارسات وسياسات هذه المؤسسة معه لكي يشعر بالأمن والاستقرار والطمأنينة وتناقص الأمن الوظيفي يشعر الموظف بالإحباط والقلق والتوتر مما يؤثر على حياته في العمل. (taamneh & al-gharaibeh, 2014, p. 61)

4.3.3. التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: يشير التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لتلك الممارسة التي تهدف لمساعدة الموظفين على إدارة لأعمالهم بشكل أفضل وهي سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعمل في نفس الوقت، وهي مستوى الرضا الذي يتحقق من خلال الأدوار المتعددة في الحياة. (adah, amah, & oleri, 2018, p. 258)

4.3 مفهوم التشارك المعرفي

لقد اختلف الباحثون في الاتفاق على تعريف موحد للتشارك المعرفي حيث يعرف التشارك المعرفي بأنه "فعل متعمد يجعل المعرفة قابلة لإعادة الاستخدام من قبل أشخاص آخرين من خلال نقل المعرفة، حيث تحدث العملية فقط عندما يكون الفرد مهتما حقا بمساعدة الآخرين"، (ismail & zawiyah, 2010,

p. 02) ويعرف كذلك التشارك المعرفي بأنه " توفير المعلومات المهمة والدراية لمساعدة الآخرين والتعاون معهم لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ سياسات أو إجراءات"، (akram, lei, haider, & hussain, 2018, p. 187) وحسب (Ipe (2003) يشير التشارك المعرفي للعملية التي يقوم بها الأفراد لتحويل المعرفة وفهما واستيعابها واستخدامها من قبل الآخرين، (zheng, 2017, p. 52)

يساعد التشارك المعرفي في الحفاظ على المعرفة في المؤسسة وبين الموظفين فيها ويسهل الحصول عليها في الوقت المناسب عند الحاجة إليها، كما تسهل القيام بالعمليات التنظيمية اليومية ومساعدة الموظفين من الحصول على المعلومات اللازمة لحل المشاكل التي تواجههم في العمل وكذلك تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ السياسات والإجراءات ومختلف العمليات الأخرى، فالتشارك المعرفي يساهم في خلق قيمة إضافية للمؤسسة. (Akram, shen, haider, hussain, & lilian, 2016, p. 137)

5.3 نظريات التشارك المعرفي

من أهم النظريات المفسرة للتشارك ما يلي:

1.5.3 نظرية الفعل المنطقي: تستخدم هذه النظرية لاختبار موقف الشخص من سلوك التشارك المعرفي الذي سيؤثر في النهاية على نية الشخص في تشارك معارفه، وتشرح هذه النظرية أن النية يحددها الموقف اتجاه السلوك والقواعد الشخصية وفي إطار نية التشارك المعرفي يتم تحديد معرفة الشخص الذي يتصرف وفقا لسلوكيات المواقف الشخصية حيث يتم تحديد سلوك التشارك المعرفي من خلال موقفهم اتجاهه، فإذا كان لهم نية وموقف إيجابي اتجاه التشارك المعرفي فسيؤثر ذلك بشكل إيجابي على التشارك المعرفي. (rahab & purbudi, 2013, p. 141)

2.5.3 نظرية السلوك المخطط: حيث تعتبر امتدادا لنظرية الفعل المنطقي وتشمل التدابير المدركة للسيطرة على السلوك، فنية الفرد لأداء سلوك معين ترتبط بالعوامل التحفيزية ومن حيث الجهد والرغبة في أداء السلوك كما يجب أن تكون النية واضحة ودقيقة، فسلوك التشارك المعرفي وفق هذه النظرية يتأثر بالمعايير الاجتماعية والسيطرة السلوكية حول معتقدات المهارات والفرص الفردية للانخراط في سلوك التشارك المعرفي ومدى شعور الفرد بالقدرة على أداءه. (norfadzilah, bangil, md zin, noor azlina, & asnawi, 2016, p. 549)

3.5.3 نظرية التبادل الاجتماعي: تعتبر هذه النظرية من أهم النماذج لفهم السلوك التنظيمي والتي تهتم بأساليب التبادل والتشارك الاجتماعي والتفاعلات التي تنتج التزامات مترابطة، وقد وجد Wu and Lin(2006) في دراسة حول التشارك المعرفي أن هناك ثلاثة عوامل لها تأثير غير مباشر على التشارك المعرفي بما فيها التواصل المتبادل والفهم والثقة، بينما العوامل التي لها تأثير مباشر على التشارك المعرفي هي التأثير المتبادل والالتزام والنزاع، وفي دراسة أخرى وجد أنه من أهم العوامل التحفيزية للتشارك المعرفي العلاقات القائمة على الثقة بين الموظفين. (aliakbar, bin md yusoff, & nik hasanaa, 2012, p. 212)

4. الدراسة التطبيقية

1.4. ثبات الاستبانة

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

الجدول 1: نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
إبعاد جودة الحياة الوظيفية	04	0,687
	04	0,664
	05	0,619
	04	0,719
محور جودة الحياة الوظيفية	17	0,741
محور التشارك المعرفي	09	0,812

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

يتم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال اختبار معامل Cronbach's Alpha والذي يعتبر من أهم الاختبارات وأكثرها انتشاراً في بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية كمؤشر للتأكد من جودة أداة الدراسة، حيث أشار Keith إلى أن بعض الدراسات تستشهد بأن قيم ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكبر من 0.6 لكي تعتبر مقبولة وأن الاستبانة تتمتع بالثبات، (keith, 2018, p. 6) ومن خلال النتائج التي

تحصلنا عليها والموضحة في الجدول رقم (01) نلاحظ أن قيم معامل Cronbach's Alpha لمتغيرات الدراسة تراوحت بين [0,619 - 0,812] وعليه يمكن القول بأن شرط الثبات محقق تأسيساً على ما جاء في دراسة Keith.

2.4 طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم حساب معاملي الالتواء والتفلطح والناتج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 2: معاملي الالتواء والتفلطح.

المتغيرات	الإلتواء	التفلطح
العدالة التنظيمية	-0,892	1,965
التمكين	-0,228	-0,408
الأمن الوظيفي	-0,678	-0,803
التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	-0,553	0,109
التشارك المعرفي	-0,711	0,824

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

لاختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من القيمة 3 وأن معامل التفلطح أقل من القيمة 20 عندها يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، (الضمور و مقراش، 2018، صفحة 341) ويتضح لنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (02) أن كل قيم الإلتواء لمتغيرات الدراسة أقل من القيمة 3، كما يتبين أيضاً أن قيم التفلطح الخاصة بمتغيرات الدراسة أقل من 20، وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

3.4 تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح

يتم التأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها بالاعتماد على اختباري معامل تضخم التباين والتباين المسموح والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 3: معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح
-----------	--------------------	-----------------

أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي

0,568	1,761	العدالة التنظيمية
0,623	1,605	التمكين
0,471	2,121	الأمن الوظيفي
0,787	1,270	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج 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 متغيرات الدراسة المستقلة، (الضمور و مقراش، 2018، صفحة 341) ويتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيم معامل تضخم التباين تراوحت بين 1,270 و 2,121 وهي أصغر من 10، كما أن قيم التباين المسموح تراوحت بين 0,471 و 0,787 وهي أكبر من 0,1 وعليه يمكننا القول بأن نتائج اختبار عدم ارتباط المتغيرات المستقلة جيدة.

4.4 البيانات الشخصية والوظيفية

يتم تحليل خصائص أفراد العينة والمتمثلة في (الجنس والعمر والمؤهل العلمي والرتبة الوظيفية وسنوات العمل) من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية، حيث يتضح لنا من خلال النتائج المتحصل عليها ان هناك تنوع في الأساتذة الجامعيين في الكلية من حيث الجنس حيث بلغت نسبة الذكور 54,3% أما نسبة الإناث فبلغت 45,7% من مجموع الأساتذة وهذا راجع لطبيعة العمل في الكلية والذي لا يتطلب جهد عضلي كبير وبالتالي إمكانية تأديته من كلا الجنسين، كما نلاحظ أن أغلب الاساتذة عينة الدراسة كانت أعمارهم تنتمي للفئة من 30 لأقل من 40 سنة بنسبة بلغت 85,7% وهذا يشير إلى أن أغلبهم من الشباب أما فئة الأكثر من 40 سنة فبلغت 08,6%، أما توزيع أفراد العينة من حيث المؤهل العلمي نجد أن نسبة أفراد العينة الحاملين لشهادة الدكتوراه بلغت 54,3% في حين بلغت نسبة حاملي شهادة الماجستير 31,4% أما الأساتذة المتحصلين على التأهيل العلمي فبلغت نسبتهم 14,3% وهذا يشير إلى أن كل أفراد العينة حاملين لشهادات عليا مع الاختلاف في درجاتها وهو ما يتطلبه التدريس في الجامعة، كما نجد أيضا أن غالبية الأساتذة عينة الدراسة لديهم رتبة وظيفية أستاذ محاضر قسم (ب) بنسبة بلغت 48,6%،

ثم نجد فئة أستاذ مساعد قسم (أ) في المرتبة الثانية بنسبة بلغت 22,9%، أما في المرتبة الثالثة فنجد كل من أستاذ محاضر قسم (أ) وأستاذ مساعد قسم (ب) بنسبة قدرت بـ 14,3% وهذا الاختلاف في الرتبة الوظيفية راجع بالدرجة الأولى للاختلاف في المؤهلات العلمية لأفراد العينة وهو ما يبينه أيضا الاختلاف في الدخل لدى أفراد العينة حيث نلاحظ أنه هناك تفاوت في مستوى الدخل حيث بلغت نسبة الأساتذة ذوي دخل أكثر من 70000 دج 48,6% وفئة الدخل ما بين 50000 دج و 70000 دج بلغت نسبتهم 37,1% في حين بلغت نسبة ذوي دخل أقل من 50000 دج 14,3%، بالإضافة إلى أن سنوات العمل كانت مختلفة ومتفاوتة بين أفراد العينة حيث كانت على التوالي 45,7% لفئة من 5 لأقل من 10 سنة و 22,9% لفئة من 10 لأقل من 15 سنة و 20% لفئة أكثر من 15 سنة و 11,4% لفئة أقل من 5 سنوات.

5.4 اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية

من أجل اختبار صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 4: نتائج تحليل التباين للانحدار (المتغير التابع = التشارك المعرفي)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
1 الانحدار	5,752	4	1,438	27,381	0,000	0,785	0,886
الخطأ المتبقي	1,576	30	0,053				
المجموع	7,328	34					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن مستوى الدلالة يساوي $F = 0,000$ وهو أقل من 0,05 ما يشير لأن النموذج ذو دلالة إحصائية كما بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0,886$ ما يشير لارتباط إيجابي وقوي جدا بين جودة الحياة الوظيفية والتشارك المعرفي، كما بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0,785$ وهذا يعني أن 78,5% من التباين في المتغير التابع (التشارك المعرفي) مُفسر بالتغير في المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) وباقي التأثير يرجع لعوامل أخرى، وعليه يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية

"مقبولة" والتي تنص على: "لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيكل".

6.4 اختبار الفرضيات الفرعية

يتم اختبار أثر كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية محل الدراسة من خلال اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis) والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 5: نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis)

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية Beta	المعاملات غير النمطية		النموذج Model
			الخطأ المعياري	B	
-	-	Beta	الخطأ المعياري	B	-
0,163	1,430	-	0,440	0,629	ثابت constant
0,185	1,358	0,153	0,083	0,113	العدالة التنظيمية
0,578	-0,563	-0,060	0,080	-0,045	التمكين
0,847	0,195	0,024	0,095	0,018	الأمن الوظيفي
0,000	9,787	0,934	0,080	0,781	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (05) يتضح ما يلي:

- ليس للعدالة التنظيمية أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة sig= 0,163 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعليه الفرضية الفرعية الأولى مرفوضة التي تنص على: "للعدالة التنظيمية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيكل"؛

- ليس للتمكين أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة sig= 0,185 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0,05 وعليه الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة التي تنص على: "أثر إيجابي للتمكين في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيكل؛

- ليس للأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0,578$ وهو أكبر من مستوى المعنوية $0,05$ وعليه الفرضية الفرعية الثالثة مرفوضة التي تنص على: "للأمن الوظيفي أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"؛

- للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0,000$ وهو أصغر من مستوى المعنوية $0,05$ وعليه الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة التي تنص على: "للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

7.5 تفسير نتائج الدراسة

يتم تفسير نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها كما يلي:

- ليس للعدالة التنظيمية أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الأساتذة غير راضين عن عدالة التوزيع مقارنة بما يملكه هؤلاء من شهادات علمية عليا وما يتطلبه التدريس في الجامعة من مصاريف والنقلات العلمية، بالإضافة إلى الاحتياجات الاجتماعية الأخرى وبالتالي يشعر الأساتذة الجامعيين بالضغط والتوترات مما يحد من تفاعلهم الاجتماعي فيما بينهم وعدم رغبتهم في التشارك في المعارف والخبرات والمعلومات؛

- ليس للتمكين أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، حيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى أن الجامعة تابعة للتوظيف العمومي وبالتالي هناك نوع من المركزية في اتخاذ القرارات والاعتماد بدرجة قليلة على المشاركة وتفويض الصلاحيات، وبالتالي هناك نقص في تمكين الأساتذة والذي يعتبر أمر ضروري من أجل تشجيع التشارك في المعارف والمهارات التي يملكونها من خلال شعورهم بالحرية في إنجاء مهامهم الوظيفية وإشراكهم في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف ومناقشة المشاكل الوظيفية وغيرها؛

- ليس للأمن الوظيفي أثر في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستوى الخدمات المقدمة من قبل الكلية للأساتذة لا ترقى لتطلعاتهم وأن ظروف العمل لا توفر

ما يتوقعه الأساتذة الجامعيين خاصة ما تعلق بمدى توفر الوسائل اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية وكذلك نقص في الخدمات الصحية التي توفرها لهم، كما أنهم لا يشعرون بالراحة اتجاه الدخل الذي يتقاضونه وأنه لا يرقى لتطلعاتهم ولا يلي جميع رغباتهم وحاجاتهم الوظيفية والاجتماعية وبالتالي كل هذا يشعرهم بعدم الراحة وعدم الرغبة في تشارك معارفهم في الكلية؛

– للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية، حيث تفسر هذه النتيجة بأن الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة يتحصلون على الوقت الكافي لممارسة الحياة الاجتماعية والعائلية الخاصة بهم بشكل عادي بالإضافة إلى تمكنهم من إنجاز بعض المهام الوظيفية والبحثية في المنزل مثل تصحيح الأوراق الخاصة بالامتحانات أو التواصل مع الطلبة عبر البريد الإلكتروني أو مواقع التواصل الاجتماعي من أجل الإشراف والتوجيه، أو إعداد المداخلات والمقالات البحثية والتواصل مع الباحثين الآخرين وبالتالي كل هذا يوفر جو ملائم لتشجيع التبادل والتشارك المعرفي بين الأساتذة الجامعيين دون قيود أو حواجز.

6. خاتمة

من خلال إجراء الدراسة التطبيقية لأثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي لدى عينة من أساتذة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل توصلنا للنتائج التالية:

- لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للعدالة التنظيمية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للتمكين أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للأمن الوظيفي أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛

- للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

توصيات الدراسة

من خلال النتائج المتوصل إليها نقدم التوصيات التالية:

- ضرورة إعادة النظر في الأجور والحوافز المقدمة للأساتذة الجامعيين خاصة المادية منها نظرا لتعدد المتطلبات والاحتياجات الوظيفية والاجتماعية الخاصة بالأستاذ الجامعي في ظل الأجور المتدنية التي يتحصلون عليها؛
- إشراك الأساتذة الجامعيين في وضع الأهداف الوظيفية واتخاذ القرارات خاصة تلك المرتبطة بوظائفهم وتوفير الامكانيات المادية والمعنوية لأداء مهامهم؛
- العمل على تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة للأساتذة الجامعيين وتوفير ظروف عمل آمنة ومستقرة، بالإضافة لتوفير العناية والرعاية الصحية اللازمة لهم من أجل تشجيعهم على الأداء الجيد.

7. قائمة المراجع:

- adah, s. n., amah, e., & olori, w. o. (2018, april). quality of work life and employee innovativeness of deposit money banks in port harcourt. *international journal of advanced academic research social & management sciences*, vol 04(no 04), 258,259.
- adel Salavati ،keyhan maghsoudi و kaveh hasani .(2013) .relationship between quality of work life and the productivity of manpower . *management and administrative sciences review* vol 02)no 03.(
- akhavan, p., garmabdari, m., & hosseini, m. s. (2015). Examining the relationship between quality of work life and knowledge sharing behavior in an iranian research center. *international journal current life sciences*, vol 05(no 02), 233.
- akram, t., lei, s., haider, m. j., & hussain, s. t. (2018). exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: a study in china. *international business research*, vol 11(no 03), 187.
- Akram, t., shen, l., haider, m. j., hussain, s. t., & lilian, c. m. (2016). the effect of organizational justice on knowledge sharing: empirical evidence from the chinese telecommunications sector. *journal of innovation & knowledge*, vol 01(no 01), 136,137.

- aliakbar, e., bin md yusoff, r., & nik hasanaa, n. (2012). determinants of knowledge sharing behavior. *international conference on economics, business and marketing management*(vol 29), 212.
- Cetinkanat, a. c. (2016). relationship between quality of work life and work alienation: research on teachers. *universal journal of educational research, vol4*(no8), 1779.
- dfgf) .fgf .(gdf .fdg: dfg.
- Gayathiri, r. L. (2013). Quality of work life - linkage with job satisfaction and performance. *international journal of business and management invention, vol 02*(no 1), 01.
- hatam, n., zarifi, m., mehrzad, l., kavosi, z., & tavakoli, a. (2014). The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers. *journal of health management & informatics, vol 1*(no 3), 59.
- horst, d. j. (2014). quality of working life and productivity; an overview of the conceptual framework. *international journal of managerial studies and research, vol 02*(no 05), 88.
- ismail, m. b., & zawiyah, y. m. (2010). the impact of individual factors knowledge sharing quality. *journal of organizational knowledge management*(vol 2010), 02.
- Jayakumar, a., & kalaiselvi, k. (2012). quality of work life-an overview. *international journal of marketing financial services & management research, vol 01*(no 10), 144.
- Kaighobadi, s. a. (2014). the relationship between quality of work life and performance of the managers of SMEof shiraz industrial town: case study in iran. *europaean journal of business and management, vol6*(no 23), 221.
- keith, t. s. (2018). theuse cronbachs alpha when developing and reporting research instruments in science education. *research in science education*(48), 6.
- khammarnia, m., shahsavani, f., shahrakipour, m., & barfar, e. (2015). relationship between knowledge management and quality of workind life in nursing sffaff of zahedan teaching hospitals 2014. *health scope, vol 4*(no 1), 01.
- norfadzilah, a., bangil, f., md zin, m., noor azlina, m. y., & asnawi, n. h. (2016). theoris of knowledge sharing behavior in business strategy. *procedia economics and finance*(37), 549.

- rahab, & purbudi, w. (2013). predicting knowledge sharing intention based on theory of reasoned action framework: an empirical study on higher education institution. *american international journal of contemporary research*, vol 3(no 1), 141.
- Reddy, l. m. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimension. *asian journal of management research*(no 2229-3795), 828,829.
- taamneh, m., & al-gharaibeh, s. M. (2014). the impact of job security elements on the work alenation at private universities in jordan:a study from employyes perspective. *euopean journal of business and management*, vol 06(no 26), 61.
- zheng, t. (2017). a literature review on knowledge sharing. *open journal of social sciences*(5), 52.
- فيروز مصلح الضمور، و فوزية مقراش. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية- دراسة حالة شركة صناعة الادوية صيدال الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11* (العدد 01)، 341.