

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي

دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

جيجل

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ نبيل سوفي

إعداد الطالبتين:

- مفيدة بوزيدي

- مريامة تركي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	ادر مناد
مشرفا ومقررا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	نبيل سوفي
مناقشا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	فوزية غياط

السنة الجامعية 2021-2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي

دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

جيجل

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د/ نبيل سوفي

إعداد الطالبتين:

- مفيدة بوزيدي

- مريامة تركي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	ادر مناد
مشرفا ومقررا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	فوزية غياط
مناقشا	جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	نبيل سوفي

السنة الجامعية 2021-2022

شكر و تقدير

أول من يشكر ويحمد آناء الليل وأطرافه النهار هو العلي القهار الأول
والآخر، الظاهر والباطن، الذي أخرجنا بنعمه التي لا تحصى وأخذق علينا
برزقه الذي لا يفنى، وأناز دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم

فله الحمد والشكر كله أن وفقنا لهذا العمل

كما يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الدكتور
" **نبيل سوفي** " على كافة التعاون الذي قدمه لنا ولم يبخل علينا بالنصائح

والتوجيهات

فشكرا جزيلا لكل من علمنا حرفا وأناز لنا الطريق بالعلم وزودنا بالمعرفة
وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

إهداء

من لا يشكر الناس لا يشكر الله

أهدي هذا العمل إلى من أهدتني الحياة وكانته سندي في كل الأوقات

"أمي العبيبة"

شفهاها الله وأطال في عمرها

إلى من منحني لقب الفخر

"أبي العزيز"

رحمه الله وجعل مأواه الجنة

إلى من أضافوا لمسة جمال لحياتي

"إخوتي وأخواتي"

أدامهم الله سندي وقوتي

إلى فرحة العائلة صغيرتي وحببتي

"زينب"

إلى زميلتي في العمل أشكرك على عطائك الدائم ومساندتك لي طوال الفترة الجامعية

أتوجه لك بكل الشكر والعرفان والتقدير

"صديقتي الغالية مريامة"

إلى كل شخص أحببته من قريب أو من بعيد

ولم أستطع ذكره

إهداء

من لا يشكر الناس لا يشكر الله
أهدي هذا العمل الى أمز وأغلى ما أملك في هذه الحياة
الى من منحاني حقي في العلم والمعرفة
إلى سندي ودعمي
"أمي و أبيي"
حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى من أضافوا لمسة جمال لحياتي إختوتي
"لامية، بدر الدين، ناصر، رابع"
إلى ابنة أختي وصغيرتي
"تسنيم"

أمدها الله عمرا طويلا في طاعته

إلى من كانت الأخت والصديقة
إلى من تقاسمت معي شقاء وتعبد هذا العمل رفيقة المشوار الجامعي
"صديقتي الغالية مفيدة"

لك مني جزيل الشكر والثناء سائلة الله أن يديم المحبة بيننا

إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

مريامة

المخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي مع محاولة إسقاط النتائج النظرية ميدانيا على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وقد تم اختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على عينة عشوائية بسيطة تقدر بـ 43 أستاذ باستخدام الانحدار المتعدد استنادا على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، أما بالنسبة لأثر كل بعد على حدى من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي فقد أفرزت النتائج وجود أثر للسلوك الحضاري، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لباقي الأبعاد الأخرى (الإيثار، المجاملة، وعي الضمير، الروح الرياضية).

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك المعرفي، الإيثار، المجاملة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري.

Abstract

The aim of the study is to know the behavior of organizational citizenship in knowledge sharing with an attempt to project the theoretical results in the field to the faculty of economic commercial and management sciences at jijel university, the study hypotheses were tested based on a simple random sample estimated 43 professors using multiple regression based on the statistical package for the social sciences (SPSS).

The study concluded, however, that There is a statistically significant effect of the dimensions of organizational citizenship behavior in knowledge sharing, as for the effect of each individual dimension of organizational citizenship behavior in knowledge sharing, the results revealed the presence of an effect of civilized behavior and the absence of a statistically significant effect at a level of significance ($\alpha \leq 0.05$) for the rest of the dimensions others (altruism, courtesy, conscience awareness, sportsmanship).

Key words: organizational citizenship behavior, knowledge sharing, altruism, courtesy, conscience awareness, sportsmanship, civilized behavior.

الصفحة	المحتويات
	شكر
	إهداء
	الملخص
II- I	فهرس المحتويات
III	قائمة الأشكال
V- IV	قائمة الجداول
VI	قائمة الملاحق
ب . و	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة
09	المطلب الأول: سلوك المواطنة التنظيمية
19	المطلب الثاني: التشارك المعرفي
29	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة
29	المطلب الأول: الدراسات العربية
35	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
37	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
39	تمهيد
40	المبحث الأول: طرق وأدوات الدراسة
40	المطلب الأول: طريقة ومتغيرات الدراسة الميدانية
42	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
50	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة
51	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها
51	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة
53	المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة
63	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
70	خلاصة

72	الخاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
هـ	نموذج الدراسة	01
26	العمليات الفرعية لتحويل المعرفة	02
51	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
51	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
52	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	05
52	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	06
53	توزيع أفراد العينة حسب القسم	07

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	نظرية التبادل الاجتماعي	17
02	الإحصائيات المتعلقة بتوزيع الاستبيان	40
03	محتوى الاستبيان	41
04	سلم ليكرث الخماسي	41
05	معاملات الارتباط لعبارات بعد الإيثار بدرجة الكلية	43
06	معاملات الارتباط لعبارات بعد المجاملة بدرجة الكلية	43
07	معاملات الارتباط لعبارات بعد وعي الضمير بدرجة الكلية	44
08	معاملات الارتباط لعبارات بعد الروح الرياضية بدرجة الكلية	44
09	معاملات الارتباط لعبارات بعد السلوك الحضاري بدرجة الكلية	45
10	معاملات الارتباط لأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة الكلية	45
11	معاملات الارتباط لعبارات نقل المعرفة بدرجة الكلية	46
12	معاملات الارتباط لعبارات تبادل المعرفة بدرجة الكلية	47
13	معاملات الارتباط لعبارات تحويل المعرفة بدرجة الكلية	48
14	معاملات الارتباط لعبارات محور التشارك المعرفي بدرجة الكلية	48
15	ثبات محاور الدراسة	49
16	توزيع طول فئات مقياس ليكرث الخماسي	50
17	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	51
18	توزيع أفراد العينة حسب السن	51
19	توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل	52
20	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	52
21	توزيع أفراد العينة حسب القسم	53
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء الإيثار	54
23	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء المجاملة	55
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء وعي الضمير	56

57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء الروح الرياضية	25
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء السلوك الحضاري	26
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور سلوك المواطنة التنظيمية	27
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لنقل المعرفة	28
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لتبادل المعرفة	29
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لتحويل المعرفة	30
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور التشارك المعرفي	31
63	اختبار التوزيع الطبيعي "Shapiro-Wilk" و "Kolmogorov-Smimov"	32
65	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية (تحليل التباين للانحدار)	33
66	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المندرجة تحت الفرضية الرئيسية	34

قائمة الملاحق:

الرقم	الملحق
01	الاستبيان قبل التحكيم
02	قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان
03	الاستبيان بعد التحكيم
04	معاملات الارتباط لعبارات بعد الإيثار بدرجة الكلية
05	معاملات الارتباط لعبارات بعد المجاملة بدرجة الكلية
06	معاملات الارتباط لعبارات بعد وعي الضمير بدرجة الكلية
07	معاملات الارتباط لعبارات بعد الروح الرياضية بدرجة الكلية
08	معاملات الارتباط لعبارات بعد السلوك الحضاري بدرجة الكلية
09	معاملات الارتباط لأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة الكلية
10	معاملات الارتباط لعبارات نقل المعرفة بدرجة الكلية
11	معاملات الارتباط لعبارات تبادل المعرفة بدرجة الكلية
12	معاملات الارتباط لعبارات تحويل المعرفة بدرجة الكلية
13	معاملات الارتباط لعبارات محور التشارك المعرفي بدرجة الكلية
14	نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة
15	البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة العبارات، الأبعاد، المحاور والدراسة ككل
17	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي
18	نتائج التباين للانحدار و التباين للانحدار المتعدد

مقدمة

تسعى أي منظمة إلى دراسة السلوك التنظيمي لأفرادها، لرصد تصرفاتهم ومواقفهم ما تعلق منها بالأدوار الرسمية الموكلة إليهم سواء في إطار الأعمال الفردية أو الجماعية من جهة، ومن جهة أخرى إلى الأدوار الغير رسمية التي لا تدخل ضمن مهامهم الرسمية، فهي أنشطة طوعية يقوم بها الفرد كتعبير عن ولائه للمنظمة، أو ما يعرف بسلوك المواطنة التنظيمية أو الأداء السياقي، والتي أظهرت التجارب والدراسات السابقة أثرها الايجابي على الأداء الفردي، والأداء الجماعي والأداء التنظيمي بالنتيجة.

في المقابل، باتت القيمة المضافة للموارد البشرية مرتبطة بما يحمل في جعبته من معارف تساعده على إبراز قدراته في الإبداع و إيجاد حلول للمشكلات التي تصادفه أثناء العمل، لهذا تحرص المنظمات على تزويد أفرادها بالمعارف التي يحتاجون إليها لتجديد معارفهم وتحسين مستوى أدائهم من خلال التعلم التنظيمي وبرامج التدريب والتطوير المستمر. والجامعة باعتبارها منظمة تعليمية وبحثية تعد أحد أهم المنظمات المتعلمة، وقودها المعرفة فأساتذتها وطلبتها وموظفيها باختلاف مستوياتهم بحاجة أكثر إلى هذا المورد، إذ تعتبر أكبر منتج للمعرفة وأكبر مستهلك لها. وأهم عنصر في هذه العملية هو أساتذتها الذين يتولون مهمة إنتاج المعرفة، تطويرها ومشاركتها بما يساهم في تحقيق فعالية الجامعة.

والمعرفة على الرغم من أهميتها، فقد لا يكون لها معنى ما لم يتم نشرها ومشاركتها، ولهذا تسعى المنظمات المعاصرة ومعها الجامعة، إلى وضع الأفراد في ظروف مناسبة ومحفزة على التشارك المعرفي، حيث أثبتت الدراسات أن هناك عوامل محفزة وبالمثل هناك عوامل معرقة للتشارك المعرفي.

1/ إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق، ونظرا لأهمية موضوع سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي بالنسبة للفرد والمنظمة جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتحقق مما إذا كان سلوك المواطنة التنظيمية ضمن العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي وعليه قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

وانطلاقا من التساؤل الرئيسي يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للمجاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

2/ فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية يمكن صياغة الفرضيات التالية:

❖ الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لسلوك المواطن التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

تتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

❖ **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

❖ **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للمجاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

❖ **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

❖ **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

❖ **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3/ أهمية وأهداف الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تناولت مواضيع تعد من بين الأحدث في ميدان إدارة الموارد البشرية ومهمة داخل المنظمات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة، حيث تسعى هذه الدراسة إلى:

- الإحاطة النظرية بمفهوم سلوك المواطن التنظيمية والتشارك المعرفي وأهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع والنتائج التي توصلت إليها؛

- التعرف على درجة ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل لسلوك المواطن التنظيمية؛

- معرفة واقع التشارك المعرفي لدى أساتذة الكلية محل الدراسة؛
- التحقق من وجود أثر لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي.

4/ المنهج المتبع:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية والتحقق من صحة الفرضيات تم الاعتماد (في الجانب النظري) على المنهج الوصفي من خلال جمع مختلف المعلومات والإحاطة بالجوانب المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، حيث تم الاعتماد في ذلك على الأطروحات، الرسائل الجامعية والمقالات العلمية ... الخ. أما في الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على منهج دراسة حالة، أين كان الاستبيان أداة أساسية ووحيدة لجمع مختلف البيانات مع الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

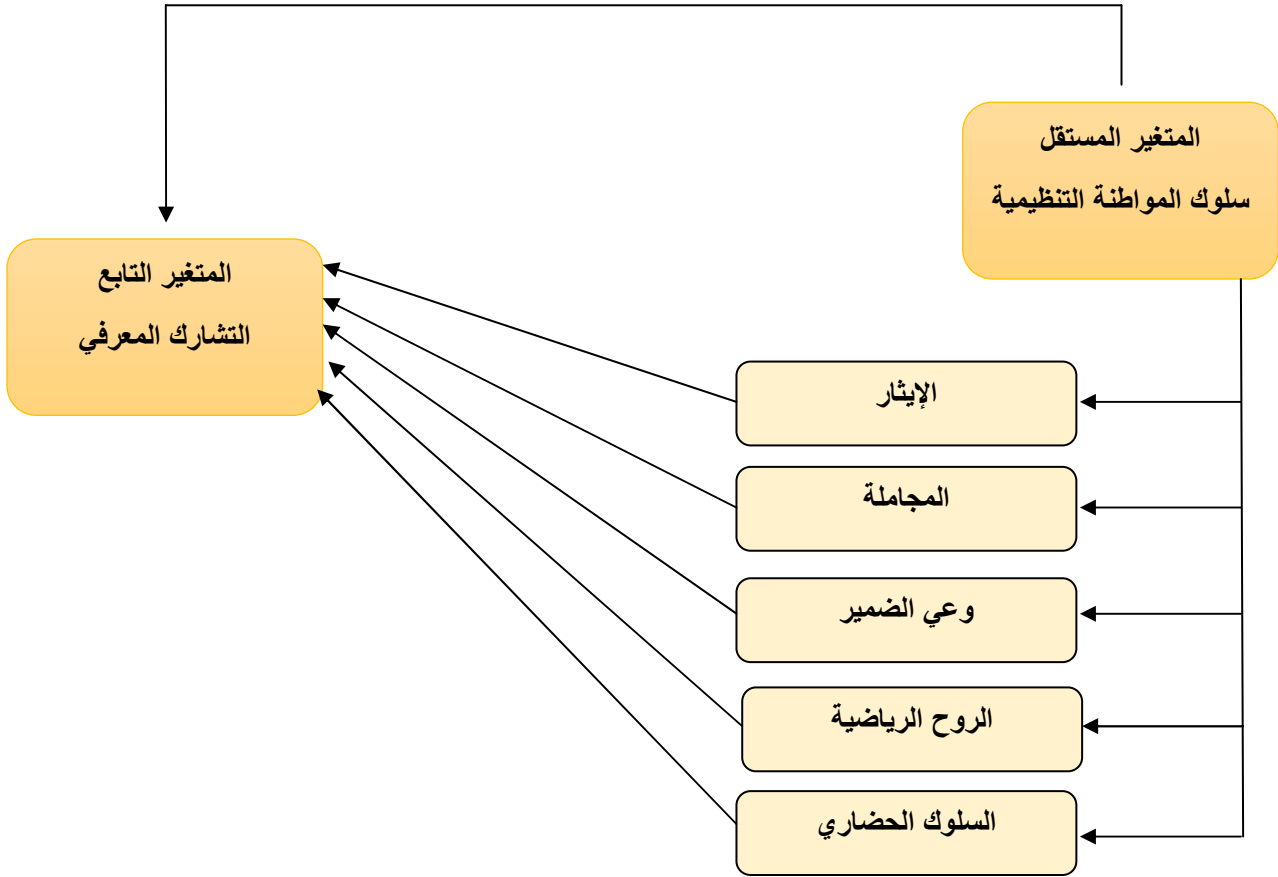
5/ أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- توجد عدة أسباب أدت لاختار هذا الموضوع للدراسة ومن بين هذه الأسباب ما يلي:
- الرغبة في الفهم الجيد وزيادة المعارف وتطوير الأفكار المرتبطة بموضوع الدراسة؛
- الاهتمام بالمواضيع الحديثة ورغبة منا في إجراء دراسة متخصصة في ظل قلة الدراسات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي معا.

6/ حدود الدراسة:

- ❖ الحدود الموضوعية: تطرقت الدراسة إلى معرفة أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي؛
- ❖ الحدود المكانية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل؛
- ❖ الحدود الزمنية: السداسي الثاني من السنة الجامعية 2021-2022؛
- ❖ الحدود البشرية: شملت الدراسة عينة من 43 أستاذ من أصل 155 أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير.

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين.

9/ صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بإعداد هذه الدراسة مايلي:

- حداثة الموضوع وعدم وصولنا إلى الدراسات السابقة (إن وجدت) التي تناولت المتغيرين معا؛
- ندرة المراجع الخاصة بالموضوع (سلوك المواطنة التنظيمية أو متغير التشارك المعرفي)؛
- صعوبة إيجاد مكان مناسب لإجراء الدراسة الميدانية فرض علينا اعتمادها على أساتذة الكلية، فكانت النتيجة عدم تجاوب بعض الأساتذة أثناء توزيع الاستمارات الموزعة عليهم، بسبب كثرة انشغالاتهم في هذا التوقيت من السنة الجامعية.

10/ هيكل الدراسة:

بهدف معالجة إشكالية البحث تم التطرق إلى الموضوع من خلال فصلين:

الفصل الأول خاص بالإطار النظري للدراسة ويشمل مبحثين، المبحث الأول يتناول بعض المفاهيم حول سلوك المواطنة التنظيمية من خلال المطلب الأول، في المطلب الثاني مفاهيم أساسية حول التشارك

المعرفي، وفي المبحث الثاني سنتطرق من خلاله إلى مختلف الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة والتعليق عليها.

الفصل الثاني متعلق بالدراسة الميدانية، ويشتمل على مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه طريقة وأدوات الدراسة، أما المبحث الثاني نتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها.

الفصل الأول: الأدبيات والتطبيقية للدراسة

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

قام العديد من الباحثين بالدراسة والبحث في موضوعي سلوك المواطنة التنظيمية والنشازك المعرفي، لما لهما من أهمية بالغة داخل المنظمات، هذه الأخيرة التي يتعين عليها توفير كل ما يتطلبه تفعيل هاذين السلوكيين بالطريقة والأسلوب الأكثر فعالية وكفاءة.

من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى هاذين المتغيرين، وذلك من خلال مبحثين رئيسيين هما:

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة؛

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي من السلوكيات الحديثة داخل المنظمات المعاصرة، حيث أنهما يلقيان اهتمام كبير من أصحاب المنظمات لما لهما من أهمية وتأثير في سيرورة نظام المنظمة وتحقيق أهدافها.

المطلب الأول: سلوك المواطنة التنظيمية

لا تستطيع المنظمات البقاء والنمو من دون وجود أعضاء يتفاعلون في سلوكيات المواطنة التنظيمية الصالحة، ويجسدونها بطريقة ايجابية، حيث تعتبر سلوك وظيفي إضافي يفوق توقعات العمل الاعتيادية، كما وانه لا تتم ملاحظته مباشرة من قبل نظام المكافآت الرسمي وهو إجمالاً لا يزيد من فعالية الأداء التنظيمي (هاشم، أسيل، 2012، ص 111).

أولاً: مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

1/ تعريف سلوك المواطنة التنظيمية

تعددت التعاريف حول مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، حيث اختلف الباحثون والكتاب في تحديد تعريف معين ، حيث يعرفها Organ على أنها سلوكيات اختيارية أي متروكة لحكم وتقدير الفرد في أن يمارسها أو يمتنع عنها (المغربي، 2007، ص314).

بينما عرفها kidwell على أنها سلوكيات نابعة من داخل أفراد المنظمة نظراً لارتباطهم بها ورغبتهم في النهوض بمستواها، وأنها سلوكيات ودوافع مساعدة للأفراد وتتصف بأنها مفيدة ولكنها غير مطلوبة من الناحية الرسمية (سليمان شهري، 2019، ص377).

أما Robbins فقد عرفها على أنها سلوك عقلائي لا يشكل جزء من متطلبات العمل الرسمي للموظف ولكنه مع ذلك يرفع من الفعالية التنظيمية (شعلان، 2020، ص450).

في حين أن andyne et al فقد عرفوها على أنها سلوك تعاوني له انعكاسات ايجابية على المنظمة إلى أن هذه السلوكيات ليست مطلوبة وغير مكافأة رسمياً (بوخمخ، ناجي، 2018، ص253).

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك اختياري، طوعي من قبل الأفراد حيث لا يقابله أي تحفيز أو مكافأة ولا يدخل ضمن التنظيم الرسمي للمنظمة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

2/ أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

أ/ على مستوى الفرد:

- يعمل على تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتيا؛
- يقلل من معدلات التسرب الوظيفي؛
- يحسن من قدرة المديرين والأفراد على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال وجدولة الأعمال وحل المشكلات (مزهودة، اسمهان، 2017، ص96).

ب/ على مستوى الجماعة:

- يساعد على تنسيق النشاطات بين أعضاء المجموعة وفرق العمل؛
- يساهم في التقليل من الصراعات بين الأفراد؛
- يعمل على تماسك النظام الاجتماعي لأعضاء المجموعة وفرق العمل (طحطوح، 2016، ص36).

ج/ على مستوى المنظمة:

- يساهم في تحسين الأداء الإجمالي للمنظمة وذلك عن طريق إدارة العلاقات التبادلية التي تتم بين الموظفين في مختلف الإدارات والأقسام في المنظمة مما يساهم في زيادة حجم الانتاج والمخرجات الكلية للمنظمة؛
- تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة للمحافظة على وحدة تماسك المنظمة و الاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية في المنظمة (السلامية، 2020، ص22)؛
- يعمل على الحد من تباين أداء المنظمة ويؤدي إلى استقرارها؛
- يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية؛
- يساهم في تحسين رضا العملاء والمستفيدين من خدمات المنظمة (مزهودة، اسمهان، مرجع سبق ذكره، ص97).

3/ خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

- الطوعية: سلوك تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم الفرد، أي أنه ليس مفروضا في نظام توظيف الوظائف؛
- الاختيارية: سلوك اختياري فهو غير موجود في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- التجرد من الرسمية: خاصية الفرد فيها لا يحصل فيها على المكافأة بشكل مباشرة من خلال نظم الحوافز الرسمية المطبقة في المنظمة؛
- النفعية: سلوك قائم على تحقيق المنفعة للآخرين سواء كانوا أفراد أو منظمات (نجم، خولة، 2016، ص315).

ثانيا: محددات سلوك المواطنة التنظيمية

أجرى الباحثين العديد من الدراسات مفادها أن هناك محددات كثيرة ومتعددة لسلوك المواطنة التنظيمية، وفيما يلي سنتطرق لأهم المحددات:

1/المحددات الشخصية:

- **الجنس:** بينت معظم الدراسات على أن اتجاهات العنصر الذكوري نحو سلوكيات المواطنة التنظيمية أكثر من العنصر الأنثوي، ويرجع ذلك لطبيعة القيود الاجتماعية التي بدورها تضع حدا لمبادرة المرأة في تقديم مساعدات اجتماعية خارج نطاق محددات العمل المفروض، بالإضافة إلى دراسات أخرى أوضحت أن السبب في إقدام الذكور لمثل هذه السلوكيات هو أن هذه الأخيرة تتطلب جهدا كبيرا ووقت إضافي لا يتوفر بالضرورة للمرأة العاملة (فلوس، 2018، ص86)؛

- **عمر الموظف:** له تأثير واضح على سلوك المواطنة التنظيمية، حيث بينت العديد من الدراسات أن الموظفين صغار السن يظهرون هذا النوع من السلوك لأسباب تختلف عن تلك التي تجعل الموظفين كبار السن يمارسون مثل هذه الأدوار الإضافية التطوعية فعمر الموظف يحدد نظرته للعمل، وبالتالي فكبار السن يتمتعون بحاجات للإنجاز وتحقيق الذات وأكبر للانتماء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية من صغار السن الأمر الذي يؤثر على توجهاتهم نحو أنفسهم وأعمالهم والآخرين، ففي الوقت الذي يهتم صغار السن بموضوع العدالة والعمليات التبادلية التي يتم بموجبها الموازنة بين ما يبذلونه من جهد مقابل ما يحصلون عليه من مردود، يهتم كبار السن بالعلاقات الاجتماعية والأخلاقية التي تم بناءها عبر الزمن، إلى أن هذه النتائج تبقى طبعا نسبية نظرا للاختلاف بين المنظمات ومنطلقات الأفراد وخياراتهم (حبه، 2018، ص138)؛

- **دوافع الذاتية:** يقصد بها حاجة الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات، والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية، وترتبط هذه الدوافع بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال قيام الموظف في النهاية بالانخراط بممارسات تطوعية في مجال عمله خارج الموصوف له رسميا في منظمته ودون توقعه الحصول على أي مردود مقابل ذلك، وبالتالي يمكن القول بأن الموظف الذي يتمتع بالدوافع الذاتية يكون ميالا أكثر

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

من غيره لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأنها تساهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة في الإنجاز وتحقيق الذات (المصري، 2015، ص27-28).

2/ المحددات التنظيمية:

- **الأقدمية:** لمدة خدمة الموظف بالمنظمة دور في وجود سلوك المواطنة التنظيمية أو اختفائه، فقد أثبتت بعض البحوث الميدانية مثل Organ et Rayan أن هناك علاقة سلبية بين المنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية وتبين أن الموظفين الجدد يظهرون هذا السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة؛ ويعود السبب في ذلك إلى أن الموظف الجديد لم يتمكن بعد من معرفة وتحديد واجباته بدقة وبالتالي يحددها بشكل واسع وبمرور الزمن يتكيف مع النظام الاجتماعي للمنظمة وتقل درجة الغموض لديه، يصبح أكثر قدرة على تحديد أدواره بدقة مما يترتب عليه التقليل من النشاطات التطوعية الإضافية التي يقوم بها (المرجع السابق، ص27).

- **الرضا الوظيفي:** توصلت بعض نتائج البحوث أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مثل الإيثار ووعي الضمير قد تحسن من رضا العاملين في المنظمة، فعندما يحمل الموظفون الإيثار في سلوكهم لمساعدة الموظفين الأقل خبرة حول الطرق الفعالة لأداء المهمة فإنه سيتم تعزيز أداء الموظفين الأقل خبرة، كما أن السلوك الضميري يتطلب إشرافاً أقل ويسمح للمدير بتفويض المزيد من المسؤولية للمزيد من الموظفين وبسبب الإيثار والمجاملة سيتم تطوير العلاقات الشخصية الإيجابية وسيظل الموظف راضياً عن وظيفته (بحري، منى، 2017، ص88).

- **الولاء التنظيمي:** يعرف بأنه عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتماماتهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها، ويقصد به مدى ارتباط الفرد بقيم ومعتقدات وأهداف المنظمة ودرجة استعداده لبدل الجهد في سبيل نجاح واستمرار هذه المنظمة ويوافق هذه الرغبة القوية في الاستمرار في العمل بها، ويشكل أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية؛ فهو يحدد الاتجاه السلوكي عندما تكون التوقعات من نظام الحوافز قليلة، كما أنه مسؤول عن السلوك الذي لا يعتمد أساساً على المكافأة والعقاب (حبه، مرجع سبق ذكره، ص135-136).

- **الالتزام التنظيمي:** حسب Gaubam, et al يعد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من أكثر المفاهيم صلة بالالتزام التنظيمي، فسلوك المواطنة التنظيمية تتمثل بتلك السلوكيات المرتبطة بالعمل أي تلك التي تكون اجتهادية وغير مرتبطة بنظام المكافأة الرسمي والتي تشجع العمل الوظيفي الفاعل في المنظمة، في حين أن الالتزام التنظيمي يشير إلى قبول الشخص بقيم وأهداف المنظمة والرغبة القوية لاستمرار العمل بها، وعليه

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

فهو مفروض وليس اجتهادي فإن كلا المصطلحين يشيران إلى القوى الداخلية الموجهة للسلوك المرتبط بالعمل وتلك التي تسهم في نجاح المنظمة إلا أن lagomarsion a cardona أكد أن مفهوم الالتزام هو الأوسع و الأشمل من مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية كونه يعود إلى عرض تلك السلوكيات (الساعدي وآخرون، 2009، ص6).

- **القيادة الإدارية:** للقيادة تأثير كبير في تحديد سلوك المواطنة التنظيمية بحكم أنها المؤثر الأساسي على بقية العوامل التنظيمية، ويظهر التأثير جليا في مجموعة المحددات التنظيمية لسلوك المواطنة التنظيمية، كما أن لها تأثير في المحددات الشخصية بحكم أن التوظيف داخل المنظمة مبني أساسا على مجموعة من الاختيارات والمبادئ والشروط التي يفترض أن تتوفر في العاملين، وكل ما ذكر هو من صلاحيات القائد لذلك يمكننا القول أن للقيادة تأثير كبير على محددات سلوك المواطنة التنظيمية (فلوس، مرجع سبق ذكره، ص83).

- **العدالة التنظيمية:** تتكون من ثلاثة أبعاد: عدالة التوزيع (مدى شعور الموظف بأن ما يحصل مساو لما يبذله من جهد مقارنة بزملائه)، عدالة الإجراءات (مدى إحساس الموظفين بأن الإجراءات المتبعة في تحديد المكافآت التنظيمية عادلة)، عدالة التعاملات (مستوى العلاقة بين الرئيس والمرووسين من خلال عملية تقويم الأداء). هذه الأبعاد مترابطة ومتداخلة، وتؤدي في النهاية إلى إحساس الموظفين بالعدالة وقد كشفت الدراسات الميدانية عن وجود علاقة قوية بين إحساس الموظفين بالعدالة وسلوك المواطنة التنظيمية؛ إذ تؤثر ايجابيا في سلوك المواطنة وذلك عبر توليد الشعور بالمسؤولية اتجاه المنظمة وبالتالي القيام بالكثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية (المصري، مرجع سبق ذكره، ص26-27).

ثالثا: أنماط سلوك المواطنة التنظيمية

يضم سلوك المواطنة التنظيمية العديد من الأنماط الصور التي يمارسها الأفراد في منظماتهم والتي قد تفيد المنظمة ككل أو الأفراد، وذكر الباحثون عدة أنماط والتي يمكن تقسيمها إلى:

1/ أنماط سلوكية متعلقة بالمنظمة ككل:

هي سلوكيات مفادها تحسين كفاءة وفعالية المنظمة بشكل عام وتضم:

❖ **النمط المتعلق بالتنظيم الإداري:** اقتراح تحسينات تنظيمية وإدارية وإجرائية من أجل جعل المنظمة أكثر نجاحا وتميزا (صرصور، 2015، ص23)، كذلك الانصياع للقيم التنظيمية والسياسات واللوائح والعمل وفقا

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

لها، ويتمثل في الحضور والانصراف حسب مواعيد العمل المحددة واستخدام الموارد التنظيمية الاستخدام السليم (دعنا، 2017، ص30).

❖ **النمط المتعلق بخدمة الزبائن والسلع والخدمات المقدمة في المنظمة:** مساعدة العملاء أو المراجعين بأمور لا تتعلق بالسلع والخدمات المقدمة مثل إرشادهم أو الإصغاء إليهم (صرصور، مرجع سبق ذكره، ص23)، يضاف إلى ذلك التحدث عن المنظمة بصورة ايجابية وطيبة أمام الآخرين والدفاع عن صورتها ومصالحها والوقوف إلى جانبها في الظروف الصعبة التي تواجهها كذلك تقديم المساعدة للعملاء أو المراجعين بأمور تتعلق بمنتجاتها لكي يستفيدوا من خدماتها كالسعي في خدمة المراجعين وانجاز معاملاتهم (دعنا، مرجع سبق ذكره، ص30).

❖ **النمط المتعلق بالالتزام الوظيفي:** يشمل بذل جهود مضاعفة في العمل والحرص على أوقات العمل، وتجنب إضاعة الوقت بالثرثرة والأحاديث الجانبية، عدم اختلاق وإثارة المشاكل مع زملاء العمل وإضاعة الجهد داخل المنظمة وتجنب إطالة فترات الاستراحة أو عمل زيارات داخلية وخارجية لا علاقة لها بالعمل (المرجع السابق، ص30-31).

❖ **النمط المتعلق بالقيام بأعمال إضافية:** التطوع بقيام بأعمال إضافية من أجل مساعدة المنظمة كالاتشارك في اللجان أو بعض المشاريع المتعلقة بالعمل أو التغلب على الصعوبات التي تواجه العمليات التنظيمية وحماية المنظمة من الأخطار (صرصور، مرجع سبق ذكره، ص24).

2/ أنماط سلوكية تفيد العاملين داخل المنظمة:

موجهة لتحقيق مصلحة أفراد معينين داخل المنظمة، وهي سلوكيات يقوم بها الفرد لمساعدة أفراد آخرين وتكون موجهة اتجاه العاملين من دون تكليف من جهة معينة.

❖ **النمط المتعلق بالأمور الشخصية والاجتماعية:** ويتضمن هذا النمط رفع الروح المعنوية للموظفين من خلال تقديم المساعدة لزملاء العمل في الأمور المتصلة بالمشكلات الاجتماعية، العاطفية أو العائلية، وقد تكون على شكل الإصلاح بين الزملاء في حال الخلافات والمشاكل، تخصيص وقت لخدمة ومساعدة الأشخاص ممن لديهم مشكلات اجتماعية، تقديم الأعذار في حالة الخطأ بحق أحد الزملاء (دعنا، مرجع سبق ذكره، ص31-32).

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

❖ النمط المتعلق بشؤون العمل: مساعدة الموظف لزملاء العمل كمساعدة المتغيبيين عن العمل، توجيه الموظفين الجدد حتى ولو كان ذلك غير مطلوب منه، مساعدة الآخرين ذوي الأعباء الوظيفية الكثيرة، مساعدة الرئيس أو المشرف في عمله (صرصور، مرجع سبق ذكره، ص23).

رابعاً: أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

توزعت النماذج التي عرضت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بين من يراها تمثل بعدين أساسيين وآخرين راو أنها تمثل سبعة أبعاد وآخرين عرضوا ما بين الاثنين والسبعة، إلى أن النموذج الأشهر بينهما هو النموذج خماسي الأبعاد، وهو ما سيعتمد في هذه الدراسة والذي اتفق عليه أكبر عدد من الباحثين كون الأبعاد الأخرى يمكن أن تندرج تحت مظلته والتي تتضمن: (رشيد، ليث، 2014، ص94)

1/ الإيثار

يقصد به مدى قيام الموظف بمساعدة الموظفين (زملاء، رؤساء، مرؤوسين) للقيام بأعمالهم وكما تتجاوز هذه المساعدة زملاء العمل لتشمل المراجعين ليحصلوا على الخدمة المثلى في المنظمة، ويتعلق بتقديم المساعدة الطوعية لشخص معين مع الأخذ بالاعتبار كون هذه المساعدة بمهمة أو مشكلة، ويعكس هذا المكون رغبة الفرد في مساعدة الآخرين مثل الرؤساء وزملاء العمل، أو حتى الزبائن ومن نماذج سلوك الإيثار مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد و تعليمهم ومنع حدوث مشكلات مرتبطة بالعمل (مومني، 2017، ص232). وبالتالي الإيثار سلوك اختياري طوعي من قبل الفرد لمساعدة زملائه في العمل في حل مشكلاتهم (أبو القاسم، 2019، ص60).

2/ المجاملة

ويطلق عليها اللباقة، اللطف أو الكياسة (معمرى، منصور، 2014، ص47)، وتعني المساهمة في منع المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها الزملاء عن طريق تقديم النصح وتوفير المعلومات الضرورية واحترام رغبات الزملاء الآخرين، إضافة إلا أنه يعتبر ذلك السلوك الذي يحرص فيه العامل على منع وقوع مشكلات متصلة بالعمل ويتجنب استغلال الآخرين والقيام بالمشكلات معهم. نستخلص مما سبق أن بعد الكياسة يتعلق بعدم التدخل في خصوصيات الزملاء وعدم إحراجهم، مما يزيد من الاحترام المتبادل ويقلل من ظهور المشكلات بينهم (تيشيتش وآخرون، 2021، ص69).

3/ وعي الضمير

يصف هذا البعد بإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة ولاتقة في وقتها المناسب والحرص دائما على مراعاة القوانين والأنظمة، الأمر الذي يدفع الموظف إلى تعدي الحدود الدنيا المقبولة لإنجاز الأعمال والوصول إلى درجة الكمال بكل إخلاص وأمانة ومن الأمثلة على ذلك مراعاة المعلم لمعايير العمل ومتطلباته بكل دقة والتزامه بالأنظمة والتعليمات المدروسة حتى في غياب الرقابة الإدارية، ومبادرته لتصحيح أي خطأ فور رؤيته للأعمال المنوطة به بدرجة عالية من الإتقان واستثماره لساعات العمل بفعالية لأداء واجباته (الجعيثني، 2017، ص40).

4/الروح الرياضية

يمكن تعريف سلوك الروح الرياضية على أنه رغبة الفرد في عدم تقديم شكوى عند مواجهة مشكلات تشغيلية لا يمكن تجنبها وإزعاجات من العمل وإساءة معاملة قد تحدث أثناء العمل؛ إن العاملين ذوي المستويات العالية من الروح الرياضية يميلون إلى البقاء لمساعدة الفريق عندما يطلب منهم ذلك حتى لو تجاوز ساعات العمل الرسمية (رزق، 2019، ص9).

5/ السلوك الحضاري

ويعني المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة أمور المنظمة والاهتمام بمصيرها من خلال حضور الاجتماعات المهمة الغير رسمية، المحافظة على التغيير، قراءة مذكرات المنظمة وإعلاناتها، تأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المنظمة (مناصرية، فريد، 2015، ص223).

خامسا: النظريات المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية

هناك نوعان من العقود داخل المنظمة، و هما العقد الصريح أو ما يسمى بالعقد الرسمي والعقد الضمني أو ما يسمى بالعقد النفسي (أبو سمعان، 2015، ص40)؛

❖ **العقد الرسمي:** يشير إلى المهام الرسمية ومعايير الأداء المنصوص عليها في عقد العمل الرسمي بين الفرد والمنظمة؛

❖ **العقد النفسي:** يشير إلى المهام الغير رسمية والغير منصوص عليها في عقد العمل (دعنا، مرجع سبق ذكره، ص32).

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

وبشكل عام فإن العلاقة بين الفرد والمنظمة تأخذ الطابع التبادلي، بحث يبذل الأفراد جهودهم مع منفعة مادية أو اجتماعية متوقعة، فإذا كانت المنفعة المحصلة أقل فإنهم يخفضون الأداء الوظيفي والعكس صحيح؛ بمعنى آخر يسعى الفرد لإحداث حالة من التوازن في العلاقة التبادلية وإذا وجدت هذه الحالة من التوازن فيمكن حينها ظهور سلوكيات المواطنة التنظيمية (أبو سمعان، مرجع سبق ذكره، ص40). ويمكن تفسير العلاقة بينهما باستخدام كلا من نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية التعاون، حيث قام بعض الباحثين باستخدام هاتين النظريتين لتفسير سلوك المواطنة التنظيمية (حبه، مرجع سبق ذكره، ص107).

1/ نظرية التبادل الاجتماعي

تعد نظرية التبادل الاجتماعي بمثابة نموذج عام في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، تعتمد على التحليل الاقتصادي للتبادل الاجتماعي (الذهبي، 2014، ص65). حيث يؤكد Homans أن التبادل الاجتماعي يبدأ من تبادل الأفراد التقابلي عاكسا الأوجه الاجتماعية، النفسية والاقتصادية لتكون قاعدة لعملية تبادل قوامها أهداف وغايات اجتماعية كالسمعة، الاعتبار، الاحترام، التقدير والنفوذ الاجتماعي وليس المنفعة المادية لأنها ليست دائما هدف التبادل الاجتماعي (بشير، 2019، ص32). والتبادل الاجتماعي من أجل أن يكون مشروع يجب أن يتم برغبة الطرفين وقناعتهما ويتبادلا الاعتراف بوجودهما وباحتياج كل منهما للآخر وخلاف ذلك يعني انحراف في التبادل، وعليه فحسب نظرية التبادل الاجتماعي فإن الأفراد قد يختارون إظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية للرد بالمثل على المعاملة العادلة التي يشعرون بها من طرف مشرفيهم (حبه، مرجع سبق ذكره، ص108).

والجدول التالي يوضح ما تقدمه المنظمة مقابل ما يقدمه الموظفين بحسب نظرية التبادل الاجتماعي

الجدول رقم (01): نظرية التبادل الاجتماعي

ما الذي تقدمه المنظمة؟	ما الذي يقدمه العاملين ؟
- الدعم التنظيمي والدعم القيادي	- دعم وتأكيد الذات
- العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية	- الالتزام التنظيمي
- تمكين العاملين والمشاركة في القرارات	- المواطنة التنظيمية
- جودة حياة العمل - القيادة التحويلية	- الاستغراق الوظيفي

المصدر: (صرصور، مرجع سبق ذكره، ص20)

تعتبر آراء وكتابات Bernard الأساس لنظرية التعاون من خلال اعتباره بأن رغبة الأفراد واستعدادهم للجهد التعاوني هو أمر حيوي وضروري وأن أداء أي منظمة يعتمد على هذا الجهد التعاوني، كما تعد هذه النظرية بمثابة حجر الأساس الذي اعتمد عليه Katz في كشف خبايا سلوك المواطنة التنظيمية فقد كانت منطلقا أساسيا لتحديد هذا المفهوم (دعنا، مرجع سبق ذكره، ص35). كما تقترح النظرية أن التعاون يصبح ممكنا عندما يدرك الأفراد أنهم يكافحون جميعا من أجل تحقيق أهداف مشتركة، فنجاح كل فرد يعني مساعدة الآخرين على النجاح أيضا مما يدعم الجماعة في تحقيق أهدافها، والتعاون هذا غير مبني على المصلحة الفردية بل مصلحة الجماعة. في المقابل فإن سلوكيات المواطنة التنظيمية تحقق المنفعة العامة للمنظمة، وقد أسهمت نظرية التعاون في تمكين الباحثين من دراسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من حيث تأثيرها على بيئة العمل ككل أو على الجماعة، كما كشفت النظرية عن العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية (أبو سمعان، مرجع سبق ذكره، ص42).

سادسا: معوقات سلوك المواطنة التنظيمية

- عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المنظمة، فضلا عن عدم تقوية توجيهاتهم الايجابية نحو المنظمة (نوح، 2013، ص31)؛
- عجز ثقافة المنظمة وقيمها في التخفيف من ضغوط العمل، فالضغط الشديد يؤثر على كفاءة الموظفين وعلى سلوكياتهم الإضافية الايجابية مما ينعكس على تميز أدائهم؛
- تمثل الثقة المتبادلة بين الموظفين والمنظمة الأساس الأول لبناء مستقبل حقيقي يهدف لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حدّ سواء وهي معادلة يصعب تحقيقها في ظل تنامي المنظمات وتطور احتياجات الأفراد، وعليه فقدان الثقة من جانب الموظفين والرؤساء يؤدي إلى ظهور اللامبالاة والاعترا ب وعدم الرضا وقلة الدافعية ما يعرقل ظهور ممارسات لسلوكيات المواطنة التنظيمية؛
- افتقار معظم المنظمات الإدارية إلى تحقيق العدالة التنظيمية والتي إن وجدت فإنها تشكل حافزا قويا لسلوكيات المواطنة التنظيمية. عدم رضا الموظفين اتجاه وظائفهم يعد عائقا مهما يقف وراء عزوفهم عن القيام بسلوكيات إضافية؛
- العوامل الاجتماعية والاقتصادية وهيكل الأجور والمرتبات والعوامل الإدارية التي تتعلق بعد الاستقرار الإداري و الوظيفي (كعوان، محمد، 2021، ص174).

المطلب الثاني: التشارك المعرفي

يعد التشارك المعرفي العملية المفتاحية في إدارة المعرفة باعتباره العملية الأكثر قدرة على توفير أهم الممارسات الأساسية التي تؤدي إلى النجاح في إدارة المعرفة داخل المنظمة وتؤدي إلى زيادة الرأس مال المعرفي كون أن التشارك المعرفي يتعلق بإتاحة المعرفة داخل المنظمة ككل، وبالتالي اكتساب المنظمة القدرة على مواجهة تهديد تقادم وفقدان المعرفة داخلها، لهذا أصبح البحث في تشارك المعرفة من أهم مجالات البحث (دريس، 2019، ص 28).

أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

1/ تعريف إدارة المعرفة

حسب Koenig إدارة المعرفة مصطلح مشتق من رأس المال الفكري وتوسعت عنه وركزت على الاكتساب والمشاركة بالمعرفة وتوسع المفهوم ليشمل رأس المال الفكري والتمكين من إعادة استعماله والمحافظة عليه وهيكله المعرفة وتطوير رأس المال الفكري، وفي تعريف آخر تشير إدارة المعرفة إلى مجموعة من الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد، جمع، مشاركة، إعادة التجميع وإعادة استخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الفردية والتعاون في المنظمة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار (الجاموس، 2013، ص 59-60).

إدارة المعرفة هي استخدام المعرفة والكفاءات والخبرات المجمعمة المتاحة داخليا وخارجيا أمام المنظمة كلما تطلب الأمر ذلك، فهي تتضمن توليد المعرفة وانتزاعها ونقلها بشكل نظمي بالإضافة إلى التعلم من أجل استخدام المعرفة وتحقيق الفائدة للمنظمة (عليان، 2008، ص 137).

إدارة المعرفة هي إدارة معرفة صريحة منتظمة وحيوية تعتمد على قاعدة المعرفة، كما أنها عملية يتم بموجبها تجميع واستخدام الخبرات المتراكمة من أي مكان في الأعمال سواء كان في الوثائق أو قواعد البيانات أو في عقول العاملين لإضافة القيمة للمنظمة من خلال الابتكار والتطبيق وتكامل المعرفة في طرق غير مسبوقه (العلي، وآخرون، 2009، ص 27).

من التعاريف السابقة يمكن القول أن إدارة المعرفة هي عملية جمع، تنظيم، تصنيف وخرن كافة أنواع المعرفة بأسلوب منظم وموجه لتحقيق هدف المنظمة ثم جعل تلك المعرفة جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد المنظمة، أقسامها ووحداتها لرفع مستوى الكفاءة والفعالية بالمنظمة.

2/ أهمية إدارة المعرفة:

- تعد فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة؛
- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها؛
- تعزز قدرة المعرفة للاحتفاظ بالأداء التنظيمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه؛
- تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها، المشاركة بها، تطبيقها وتقييمها؛
- تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة (الكبيسي، 2005، ص42)؛
- زيادة العائد المادي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفعالية أكثر؛
- تبني فكرة الإبداع عن طريقة تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية، فإدارة المعرفة أداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات الغير معروفة والفجوات في توقعاتهم؛
- تحفيز المنظمات على تجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة؛
- دعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية؛
- إتاحة الفرص للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات، عبر مساهمتها في تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة (مسلم، 2014، ص29).

ثانياً: مفهوم التشارك المعرفي

1/ تعريف التشارك المعرفي

يعرف التشارك المعرفي على أنه عملية إتاحة المعرفة لجميع العاملين داخل المنظمة بحيث يتبادل الأفراد معرفتهم ويخلقون معا معرفة جديدة، كما أنه يحدث بين الأفراد الذين يتشاركون في هدف مشترك أو تواجههم مشاكل متماثلة مما يحتاج لتبادل الأفكار والمعلومات وتقييم المعارف الحالية للوصول إلى المعرفة الجديدة (عبد اللطيف، 2021، ص266).

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

التشارك المعرفي هو أهم أنشطة إدارة المعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية وتدعيم المخزون المعرفي للمنظمة، كما يتم من خلالها تبادل الأفكار، المعارف، الخبرات والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين (فراحتية، وهيبية، 2020، ص 209).

التشارك المعرفي هو وسيلة لامتناس المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم وإدارة المعلومات والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة، تحويلها ونشرها، كما أنه تهيئة المعلومات حول المهام ومعرفة كيفية مساعدة الآخرين والتعاون معهم لحل مشكلاتهم، تطبيق السياسات وتطوير أفكار جديدة (الشواهين، 2017، ص 24).

إذن التشارك المعرفي العملية التي يتم بموجبها نقل وتبادل كل من المعارف الضمنية والمعارف الصريحة بين مختلف الأطراف عن طريق الاتصالات بأنواعها من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

2/ أهمية التشارك المعرفي

يعد تشارك المعرفة أحد أهم عمليات إدارة المعرفة لما له من أهمية في تطوير الموارد البشرية للمنظمات فكريا، ودعم المخزون المعرفي للمنظمة من خلال التفاعل بين الأفراد وتبادل الخبرات والمعلومات وأن وجود نظام داعم للتشارك المعرفي يضمن للمنظمات تنمية مستمرة لأصولها المعرفية لذلك مشاركة المعرفة أقرب ما تكون إلى المشاركة في الثروة، والاتجاه الايجابي نحو المشاركة في المعرفة مشتق من القيمة الاجتماعية، ومن تم فإن المنظمات تحتاج إلى الاستثمار في القيم الاجتماعية القائمة على الثقة التبادلية والاحترام ومن البديهي القول أن المشاركة في المعرفة وسيلة لتحقيق غاية كإيجاد المعرفة لتحسين الأداء وبالتالي الحفاظ على المنظمة (الخلف، 2021، ص 25).

وتتحدد أهمية التشارك المعرفي في:

❖ أهميته بالنسبة للفرد

- يسهم في تحسين مهارات الأفراد التنظيمية، عبر تمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة أعلى في وقت أقل؛
- يعد تبادل المعارف وتقاسمها أمرا مساعدا للأفراد لأداء مهامهم الوظيفية على نحو أكثر فعالية؛
- تمكن الأفراد من حسن استغلال وقتهم وتقليل الأخطاء الوارد في أداء مهامهم؛
- يساعد الموظفين الجدد على سرعة التكيف في أماكن عملهم؛
- يعمل على إيجاد جو من الثقة داخل فرق العمل الأمر الذي يدعم التفكير والعمل الجماعي؛
- يسهم في تحسين أداء فرق العمل من خلال تطوير المهارات الفردية لأعضاء الفريق؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- يعد تشارك الزملاء لمعارفهم وخبراتهم داعما لتحقيق أهدافهم (حرب، 2021، ص220-221).

❖ أهميته بالنسبة للمنظمة

- تعزيز التعاون بين الأفراد وتسهيل تبادل المعرفة بينهم وزيادة تدفق المعلومات، فعندما تكون هناك تفاعلات فيما بين الأقسام فإن معرفة جديدة قد تظهر نتيجة لهذه التفاعلات؛
- تحقق الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها؛
- عدم ضياع المعرفة ومساهمتها في زيادة موارد المنظمة (الثابت، 2020، ص313).

3/ خصائص التشارك المعرفي

- أن التشارك المعرفي في جوهره نشاط أو ممارسة أو جهد يبذل من الأطراف المختلفة داخل المنظمة ومن هنا يبرز دور التعزيز الذي تمارسه قيادات هذه المنظمة لتحفيز هذه الجهود وتقوية هذه الممارسات وتدعيم تلك الأنشطة؛
- لا يمكن إجبار أفراد المنظمة على تشارك معارفهم وخبراتهم خاصة الضمنية، لأن التشارك المعرفي في أساسه تطوعا لذا لا بد من استخدام المنظمة لأساليب الإقناع المختلفة والعمل على إكساب أعضائها الاتجاهات الايجابية اتجاهه؛
- يتم التشارك المعرفي داخل المنظمة بصورة وطرق مختلفة سواء كانت رسمية أو غير رسمية مقصودة أو غير مقصودة؛
- لا يقتصر التشارك المعرفي على تبادل المعرفة الصريحة فقط في المنظمة بل يتضمن أيضا تبادل المعرفة الضمنية التي يخترنها الأفراد في عقولهم؛
- التشارك عملية مستمرة لا تتوقف طالما هناك تفاعل بين الأفراد داخل المنظمة (حرب، مرجع سبق ذكره، ص218).

ثالثا: أهداف التشارك المعرفي

- تختلف الأهداف باختلاف نشاط المنظمة، وأهم الأهداف المشتركة للتشارك المعرفي لمختلف المنظمات ما يلي:
- إنتاج المعارف التي تساعد على التطوير والتغيير؛
 - تطوير المسار المهني للفرد من خلال اكتسابه لسمعة مهنية جيدة نتيجة تشاركه بمعارفه مع الآخرين داخل المنظمة؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- الاستفادة من معارف الآخرين في تحسين الأداء للفرد والمنظمة؛
- أن المبادرة إلى تحويل المعرفة إلى الآخرين تجعلهم أكثر ثقة بالفرد وأكثر استعدادا ومصداقية في التشارك في المعرفة معه؛
- أن المشاركة بالمعرفة تهدف إلى تفعيل التشارك في مجال الخبرة بين أعضاء المنظمة؛
- تحديد احتياجات المنظمة للوسائل التكنولوجية اللازمة لتسهيل عملية تشارك المعرفة؛
- تجميع المعرفة الموجودة لدى أفراد المنظمة في مخازن المعرفة التي يمكن فقدانها بخروج الموظفين ذوي الخبرات المتنوعة وتحسين نشر المعرفة الضمنية (البكري، 2017، ص10).

رابعاً: أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي

1/ أشكال التشارك المعرفي:

يتم تشارك المعرفة في المنظمة بشكلين:

❖ **شكل مقصود:** يعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة عبر الاتصالات الفردية والبرمجة بين الأفراد، أو عبر أساليب مكتوبة مثل المذكرات، التقارير، النشرات الدورية ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية بالإضافة إلى ذلك فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استعمال الفيديو والأشرطة الصوتية وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية وبرامج الإرشاد وبرامج التدريب وإجراء التنقلات وتدوير العمال بين الأعضاء؛

❖ **شكل غير مقصود:** ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة، من خلال الشبكات الغير رسمية والقصص والأساطير، إقامة معارض المعرفة والمنتديات المفتوحة، استخدام الانترنت ومجموعات المحادثة، اجتماعات ما بعد العمل (الشهري، 2017، ص20).

2/ متطلبات التشارك المعرفي:

لضمان عملية التشارك المعرفي داخل المنظمة لابد من توافر المتطلبات التالية:

- **الهيكل التنظيمي المناسب:** على المنظمة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات؛
- **فرق العمل:** تكوين فرق عمل تسودها الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة المستخدمين على تبادل الأفكار بسهولة؛
- **التدريب:** تدريب العاملين على استخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- القيادة الفعالة: تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات؛
- مخازن المعرفة: هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية الكترونياً في موقع واحد لتسهيل الوصول إليها (أحمد، خالد، 2019، ص18-19).

خامساً: عمليات التشارك المعرفي

عمليات التشارك المعرفي محصلة أنشطة لتحصيل معارف جديدة وهي:

1/ التبادل: التبادل في المعرفة يركز بالدرجة الأولى على تشارك المعرفة الصريحة، "معرفة يمكن التعبير عنها بسهولة وكتابتها ونقلها من شخص إلى آخر موضوعية، منطقية، قابلة للتحويل بسهولة" ويستخدم في ذلك الاتصالات بين الأفراد والجماعات.

2/ النقل: عملية نقل المعرفة هي أكثر الطرق فعالية لتشارك المعرفة الضمنية و المركبة، أي أن نقل المعرفة يتيح تشارك المعرفة عن طريق أصحاب المعرفة والحصول وتطبيق المعرفة عن طريق مستقبل المعرفة (دريس، مرجع سبق ذكره، ص41). وتتم عملية نقل المعرفة من خلال العمليات الفرعية التالية:

- **النقل المتسلسل:** تشير هذه الطريقة إلى نقل المعرفة بواسطة نفس الفريق الذي ينتقل بخبراته وتجاربه من موقع إلى موقع، أي أنه يمارس نفس المهام ويستخدم نفس خبرات وتجارب المعرفة ولكنه ينتقل من مكان إلى آخر فما أن ينتهي من مهامه في الموقع الأول إلا وينتقل بعدها إلى الموقع الثاني والثالث وهكذا، ومن ميزات هذا النوع من نقل المعرفة السرعة، المهارة والإتقان في انجاز المهام (المحمد، 2013، ص58)؛

- **نقل المعرفة الصريحة بين الفريق:** تسمح هذه الطريقة ببساطة بنقل المعرفة من الفريق الذي أنجز العمل في مكان ما من أجل التشارك الخبرة مع فريق آخر يعمل في نفس المجال، وتعتبر عملية نقل المعرفة الصريحة عملها روتيني كما أن إجراءاتها محددة؛

- **نقل المعرفة الضمنية:** ينفرد هذا النوع بالتميز والتعقيد حيث أن المعرفة مخزنة في أذهان الخبراء، كما أن الفريق يستلم المعرفة الضمنية بشكل مختلف بواسطة المكان، الخبرة، التكنولوجيا، العادات، الثقافة. وهذا يعني ضرورة تعديل وتكييف المعرفة لغة ومضمونها من أجل أن تكون قابلة للاستخدام من قبل الفريق الذي استخدم هذه المعرفة (دريس، مرجع سبق ذكره، ص42)؛

- **النقل القريب:** يتضمن نقل المعرفة وتطبيقها من الفريق الذي هو مرسل المعرفة إلى فريق آخر مستقبل للمعرفة يتعامل مع نفس المهمة وفي نفس الإطار ولكن في مكان آخر وتكون المعرفة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

المنقولة بهذه الطريقة هي نفس الخبرات بمعاييرها ومواصفاتها الموحدة التي يزود بها الفريق الأول الفريق الثاني والمعرفة المنقولة بهذا الأسلوب هي المعرفة الصريحة؛

• **النقل البعيد:** يعتمد هذا الأسلوب على نقل المعرفة الضمنية الموجودة في أذهان فريق الخبراء يعتبر مرسل المعرفة، ويتحرك الفريق بخبراته هذه لمساعدة فريق آخر يحاول قراءة وتفسير معلومات لها علاقة بخبرة معرفية، فالمعرفة المرسله من الفريق الأول يتلقاها الفريق الثاني من خلال علاقة تكاملية مع معلوماته (المحمد، مرجع سبق ذكره، ص 58)؛

• **نقل الخبر:** يشير هذا النوع إلى نقل المعرفة الضمنية المرتبطة بمهام تتكرر بشكل متباعد، وهذا النوع من نقل المعرفة يقوم به عادة شخص واحد أي خبير واحد وليس فريق عمل، ومثال على ذلك المعرفة المتوفرة لدى خبير متخصص عن أجزاء أو مكونات الكترونية محددة ويمكن أن يؤدي تكرار هذا النوع من المهام وخاصة تلك التي لها علاقة بمشكلات واضحة ومحددة إلى تحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة (دريس، مرجع سبق ذكره، ص 43).

3/ تحويل المعرفة

يمكن تشارك المعرفة أيضا من خلال عمليات فرعية لتحويل المعرفة المتمثلة في:

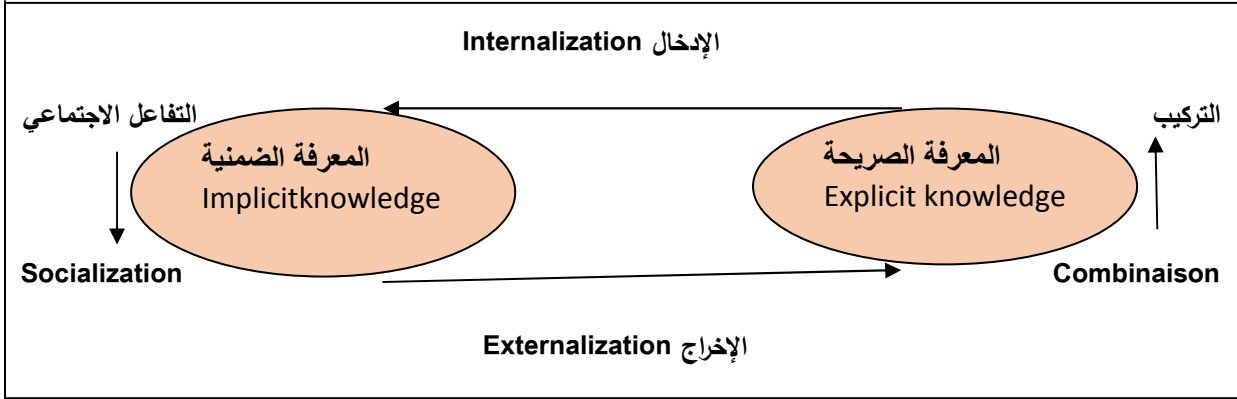
❖ **التفاعل الاجتماعي:** التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة وتحدث عندما يلتقي الأشخاص في أنشطة اتصالية وجه لوجه، مثلما يحدث في المناقشات، الحوارات وفرق العمل وكذلك أداء الأعمال الفنية حيث يمارس العمل ويجري تصحيح الأخطاء.

❖ **الإخراج (التجسيد):** جعل ما لدى الفرد من مخزون معرفي معلوما لدى الآخرين وهو ما يعبر عنه بنقل أو تحويل المعرفة الضمنية إلى الصورة الصريحة باستخدام أساليب التعبير التي تساعد الأفراد في ذلك مثل: الكلمات، المفاهيم، الإشعارات، القصص وغيرها...

❖ **الإدخال (الذاتية):** تسمح هذه العملية بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في منظمة ما من خلال تحويل المعرفة الظاهرة إلى معرفة ضمنية حيث أنها تمثل الطريقة التقليدية في التعلم، فالمعرفة الظاهرة من الممكن أن تكون ضمن العمل أو العمل التطبيقي، أي الفرد يكتسب هذه المعرفة عن طريق الخبرة والتمرن بما قام به من قبله من الأفراد (المرجع السابق، ص 43-44).

الشكل التالي يوضح العمليات الفرعية لتحويل المعرفة:

الشكل (02): العمليات الفرعية لتحويل المعرفة



المصدر: (دريس، مرجع سبق ذكره، ص 45).

سادسا: نظريات التشارك المعرفي

إن أغلب نظريات التشارك في المعرفة مستمدة من نظريات إدارة المعرفة حيث يفنقد مفهوم التشارك في المعرفة إلى نظريات خاصة تعالج كل من نظرية التنظيم، نظرية الاتصال، نظرية الألعاب ونظرية التعلم التنظيمي ونظرية التحفيز وسلوك التشارك في المعرفة وفي ما يلي توضيح لهذه النظريات:

1/ نظرية التنظيم

ترى أن المعرفة مصدر للميزة التنافسية وإذا تم دمجها بفعالية فإنها ستخلق وتضيف قيمة للمنظمة على المدى الطويل، ولتحقيق الميزة التنافسية على المنظمة أن تضمن تحويل المعارف والخبرات من الخبراء إلى الأعضاء الموجودين داخل المنظمة.

2/ نظرية الاتصال

تعرف نظرية الاتصال بنموذج SMCR (المصدر، المستلم، الرسالة والقناة) والذي يركز على فكرة أن الرسالة التي يرسلها المرسل تعتمد على فهم مستلم الرسالة وترجمتها، وفي سياق التشارك في المعرفة توصل الباحثون إلى أن هناك خمس مجالات تؤثر على تطبيق عملية التشارك في المعرفة هي العلاقة بين المصدر والمستلم، نوع المعرفة ومكانها، اتجاه التعلم للمستلم، قدرة من هو مصدر للمعرفة على التشارك فيها وكذلك المحيط الذي تحدث فيه أنشطة التشارك في المعرفة.

3/ نظرية الألعاب

يشير تحليل نظرية الألعاب إلى أن درجة استعداد الفرد للتشارك في المعرفة يعتمد على خصائص المعرفة، وتستخدم نظرية الألعاب النماذج الرياضية في تحليل التصادم والتعاون بين متخذي القرارات

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

العقلانيين، في هذا الإطار يمكن النظر إلى ثلاث تفسيرات مهمة يمكن تناولها، كأن التشارك في المعرفة هو البحث عن المعرفة في أماكن تواجهها في أنحاء المنظمة، وأن التشارك في المعرفة عملية إدراك التفسيرات المختلفة المعتمدة على معرفة ما، وأخيرا التشارك في المعرفة يعني التحول الفعال للمعرفة.

4/ نظرية التعلم التنظيمي

ترى أن التعلم يمكن أن يحدث داخل المنظمة إذا تم التشارك بالمعرفة بفعالية، كما تشير إلى أن الفرد يجب أن يملك قدرات امتصاص جيدة قبل البدء في ممارسة سلوك التشارك في المعرفة، حيث أنه كلما كانت قدرات امتصاص المعرفة عالية كلما كانت عملية التشارك في المعرفة أكثر فعالية.

5/ التشارك في المعرفة بحسب الطريقة التaylorية والطريقة السريعة

النظرة التقليدية التaylorية ترى أن عملية التشارك في المعرفة تتطلب بشكل رئيسي توثيق المعرفة كمل تهتم بدور الفرق والخطط التفصيلية بحيث لا يجب التركيز فقط على " لماذا يتم العمل " بل أيضا " من سيقوم بالعمل " و " في أي وقت بالضبط سيقوم بذلك " كما تركز على التأكد من أن المنتج يتوافق مع الخطة الموضوعية، تدعم جودة المساهمات وتؤكد على تطبيق القواعد والتنظيمات وهذا ما يعرف بالخطة القائدة وعلى العكس من هذه النظرة فإن الطريقة السريعة للتشارك في المعرفة تركز على تفاعل الأفراد أثناء عملية المشاركة والتي بدورها تعتمد على خطة كما أنها تعترف بدور الاتصال غير الرسمي في عملية التشارك في المعرفة بدل التوثيق، وذلك من خلال تركيزها على التشارك في المعرفة الضمنية بدل المعرفة الظاهرة.

6/ نظرية التحفيز وسلوك التشارك في المعرفة

من بين أهم نظريات التحفيز نظرية هرم الحاجات Maslow الذي اقترح أن الإنسان يمكن تحفيزه من خلال تصنيف حاجاته، حيث يناسب كل محتوى أدوات تحفيز معينة لم يوضح السلوك المحفز لكل مستوى من الحاجات إلا أنه يمكن استخدام نظريته لفهم سلوك الفرد نحو التشارك في المعرفة، حيث أن الفرد لن يكون مستعد للتشارك في المعرفة لأسباب مرتبطة بحاجاته.

7/ النظرية الاقتصادية

يعتقد أصحابها أنها تتأثر بعدة عوامل أهمها التحفيز مثل التعويض المادي، الترقيّة، توفير فرصة التعلم ويعتقدون أن الفرد يتعامل على أساس أنه طرف عقلائي ويهتم بذاته بحث أنه يوجه سلوكه بالطريقة التي تعظم المنفعة من التشارك في المعرفة وتخفف في التكلفة (أقطي، 2014، ص 53-60).

تتمثل في نظرية التصرف العقلاني، نظرية السلوك المخطط ونظرية التبادل الاجتماعي:

- **نظرية التصرف العقلاني:** ويعتمد نموذج TRA على قياس العزم والرغبة للمشاركة في السلوك الإنساني وتفسيره وفق العوامل البيئية، وتتأثر هذه النظرية بعاملين أولهما موقف الفرد من حيث ميوله وأهدافه وثانيهما تجاوب الفرد وسلوكه مع الآخرين المهتمين له في موقف معين.
- **نظرية السلوك المخطط TPB:** يركز نموذج TPB على المحدودات العقلية والنفسية للسلوك الإنساني وكيفية التنبؤ بنوايا العاملين وسلوكهم للمشاركة بفعالية مع تشجيع دوافع المشاركة الفعلية في صناعة القرار (القبilan، عالية، 2021، ص21).
- **نظرية التبادل الاجتماعي:** تشير إلى أن التفاعلات الشخصية تتطلب كل من سلوك، إنتاج واتصال كما تهتم بالتكلفة والمنفعة غير الملموسة التي يمكن أن يحصل عليها كل طرف لا تتضمن عوائد عن الاستثمار في التكلفة حيث لا يوجد قواعد أو اتفاقيات في هذه النظرية والضمان الوحيد فيها هو افتراض نوايا التعاون من كل طرف، ترى هذه النظرية أن هناك ثلاث عوامل لها أثر غير مباشر على التشارك في المعرفة وهي: الاتصال المتبادل، الفهم و الثقة بينما هناك عوامل أخرى لها أثر مباشر مثل: التأثير المتبادل، الالتزام المتبادل والتصادم.

9/ نموذج تبني التكنولوجيا والتشارك في المعرفة

هناك العديد من النماذج المطبقة في دراسة سلوك استخدام تكنولوجيا المعلومات ويعد TAM من أهم هذه النماذج والذي يتكون من بعدين أساسيين هما: سهولة الاستخدام المدركة و الفائدة المدركة اللذان يحددان نية الفرد في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا، حيث توصل الباحثان إلى تفسير سلوك التشارك في المعرفة؛ وذلك أن التشارك المدرك والثقة المدركة نتيجة النية الايجابية لسلوك التشارك في المعرفة، بينما الخطر المدرك فله أثر سلبي على النية في التوجه نحو سلوك التشارك في المعرفة (أقطي، مرجع سبق ذكره، ص62).

سابعاً: معوقات التشارك المعرفي

تختلف أسباب تردد إشراك الأفراد فيما يمتلكونه من معرفة هذه الأسباب تشكل عائق كبير لمشاركة المعرفة على الخصوص وعرقلة أهداف المنظمة عموماً وتتمثل في:

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها للآخرين للمحافظة على المكاسب المادية؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- مخاوف أصحاب المعرف من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية؛

- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية؛

- مشاركة المعرفة الخطأ وتعرض المنظمة والآخرين للضرر؛

- الشعور بالغبين والإضرار بالمصلحة الشخصية، فالأفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون بالحصول على فائدة من المشاركة وقد يجمعوا عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا شعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويض ينتظرهم (السليحات، مجلدين، 2019، ص 177).

ومن العوامل التي تساعد في بناء وتطوير ثقافة التشارك المعرفي نجد:

- تعزيز تشارك المعرفة وتقاسمها بين أعضاء المنظمة ما يتمثل في توافر فرص الإرشاد والتوجيه والتدريب والتعليم؛

- توافر فرق تقاسم المعرفة والبنية التحتية والشبكات التقنية المتطورة؛

- وجود نظام معلومات محسوب لتخزين المعرفة واستردادها عند الحاجة؛

- وجود سياسات للاعتراف بالأفراد المتميزين ومكافأتهم (عبد الحافظ، ياسر، 2015، ص 495)

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، حيث يتم التطرق في المطلب الأول إلى الدراسات السابقة باللغة العربية والذي سيذكر فيه الدراسات التي تناولت متغير سلوك المواطنة التنظيمية، الدراسات التي تناولت متغير التشارك المعرفي، كل على حدى و الدراسات التي تناولت المتغيرين معاً، وفي المطلب الثاني سوف نتطرق إلى الدراسات باللغة الأجنبية، مع التعقيب على كل دراسة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة عربية

سننترق إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغير سلوك المواطنة التنظيمية ومتغير التشارك المعرفي على حدى والدراسات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي معاً.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية

1/ حمدي جابر محمد (2011): "أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية-دراسة تطبيقية بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية".

هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني نحو أبعاد وسلوكيات المواطنة التنظيمية، و الوقوف على اتجاهات المدراء بها نحو عناصر الثقافة التنظيمية السائدة كذلك دراسة تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وكانت النتائج كالتالي:

- أكدت الدراسات على وجود علاقة ارتباطيه قوية بين القدرة على التكيف مع البيئة والسلوك الحضاري ثم جماعية العمل مع السلوك الحضاري وذلك بالمؤسسة محل الدراسة؛

- أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه قوية بين القيادة مع السلوك الحضاري والابتكار والتجديد مع الروح الرياضية؛

- توصلت الدراسة إلى وجود تأثير قوي ومعنوي لإجمالي عناصر الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل والأبعاد المختلفة لسلوكيات المواطنة التنظيمية كمتغير تابع.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في المتغير التابع لكنها أفادتنا في المزيد من الفهم لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية.

2/ شلابي وليد (2016): " دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، بالإضافة إلى الوقوف على واقع الولاء التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى الموظف بالتنظيم الجزائري، وتقديم إجراءات تنظيمية تسييرية وأكاديمية في شكل مقترحات من شأنها أن تساعد على إيجاد بيئة تنظيمية تضمن ولاء العاملين للمؤسسة، كذلك التعرف على مدى اطلاع موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة ودرجة إدراكهم بأهمية موضوع الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية داخل المنظمة.

حيث توصلت هذه الدراسة إلى تحقق الفرضية العامة للدراسة والتي تنص أن للولاء التنظيمي دور

إيجابي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، كذلك:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لإجابات أفراد العينة حول مستوى الولاء التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية تخص المتغيرين المستوى التعليمي و الأقدمية المهنية؛
 - لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لإجابات أفراد العينة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية تخص المتغيرين الجنس و الأقدمية المهنية؛
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لإجابات أفراد العينة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة المحلية تخص متغير المستوى التعليمي؛
- تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في معالجتها لسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الاختلاف يكمن في عدم ارتباط سلوك المواطنة التنظيمية بالتشارك المعرفي إضافة إلى اختلاف عينة ومكان إجراء الدراسة.

3/ أريج سعد خليل (2018): " تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في محاربة الفساد الإداري-دراسة تحليلية في معهد الإدارة / الرصافة"

هدفت إلى الارتقاء بمستوى سلوكيات الفرد وتشجيعه في محاربة الفساد الإداري، وذلك من خلال تحديد السلوكيات الخاصة بالمواطنة التنظيمية التي تؤثر في محاربتها، عن طريق إعداد الوسائل اللازمة والمناسبة للتشخيص والتعرف عليه، ثم معالجته والتقليل من ممارساته عن طريق تشريع قوانين صارمة؛ وتم التوصل إلى أن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط بمفاهيم أخرى في العمل تعزز من هذا السلوك وتتمثل بسياسات وإجراءات الإدارة العليا، اتجاهات العاملين لديها، مدى تحقيق العدالة التنظيمية، الثقافة التنظيمية الداعمة والمعززة، المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، العمل الفرقي والتعلم التنظيمي بالإضافة إلى أن بقاء المسؤول لفترة طويلة في موقع واحد يؤدي إلى تغيير سلوكياتهم، فيتحولون من أشخاص منتجين إلى أشخاص يتكلمون على أجهزتهم وعلى المتعاملين معها، حيث تؤكد نظريات العلوم السلوكية بأن ظاهرة الفساد نابعة أصلا من ميل الإنسان الفطري إلى ممارسة السلوكيات الفاسدة وذلك لأن الطبيعة الإنسانية طبيعة غير منضبطة وفوضوية، إذا ما تغيبت الأخلاقيات العامة في بيئة اجتماعية تفتقر إلى الضوابط والمساءلة القانونية.

تنفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث متغير سلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الاختلاف يكمن في ربط هذه الدراسة مع متغير الفساد الإداري.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالتشارك المعرفي

1/ عبد الرزاق نصر العجيلي، جمال محمد التواتي، (2019): "أثر العوامل الفردية والفصلية، الثقافية و التقنية في تشارك المعرفة بين طلاب الأكاديمية الليبية - طرابلس".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في تشارك المعرفة، و دراسة أثر العوامل الفردية، الفصلية، الثقافية والتقنية في تشارك المعرفة بين طلاب الأكاديمية الليبية، وتحقيق نتائج تسهم في تفعيل تشارك المعرفة بين طلاب الأكاديمية الليبية، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى توفر العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة في الأكاديمية قيد الدراسة كان متوسطاً؛
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للعوامل الفردية (الرغبة، القدرة ودعم الأستاذ) في تشارك المعرفة؛
- وجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للعوامل الفصلية (درجة المنافسة، القدرة الفردية) في تشارك المعرفة؛
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للعوامل الثقافية (الجماعية) في تشارك المعرفة؛
- وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للعوامل التقنية (توفر التقنية، سهولة استخدام التقنية) في تشارك المعرفة.

حيث تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير التابع (التشارك المعرفي)، إلا أن الاختلاف يكمن في المتغير المستقل حيث تناولت العوامل الفردية والفصلية، الثقافية والتقنية بدلا من سلوك المواطنة التنظيمية.

2/ حاتم علي عبد الله الحمداني، (2018): "أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية، بحث تحليلي لعينة من مدرسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الفردية، الاجتماعية والتنظيمية في تفعيل سلوك التشارك المعرفي لدى أفراد المنظمة، وتحديد أثره في استدامة قدرات المنظمة الديناميكية، حيث توصلت إلى أن سلوك التشارك في المنظمة المبحوثة جاء محصلة لعوامل التشارك المعرفي، نظرا لأهمية سلوك التشارك المعرفي في بناء واستدامة القدرات الديناميكية في المنظمة، حيث لا يمكن تفعيل مبادئ النظريات الاجتماعية بين

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

أفراد المنظمة إذ لم يكن أثر العوامل الاجتماعية كبيراً، كما أن هناك علاقة عكسية بين العوامل الاجتماعية وسلوك التشارك، وهذا يعزز إدراك تحقق تصور عال حول معرفة كيفية بناء القدرات الديناميكية.

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير التابع (دراستنا) المتعلق بالتشارك المعرفي، وكذا أفراد عينة الدراسة، بينما اختلفت في كون متغير التشارك المعرفي هو المتغير المستقل وتناولها متغير تابع آخر معنون بالقدرات الديناميكية.

3/ نجيمي عيسى، بوطالب جهيد(2020): "أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين - دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل -".

هدفت الدراسة إلى إعطاء نظرة واضحة عن مفهوم الثقة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي من خلال الجانب النظري، ثم اختبار طبيعة أثر الثقة التنظيمية بأبعادها في سلوك التشارك المعرفي، ومعرفة مستوى كل منهما لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، بالإضافة إلى إثراء الدراسات باللغة العربية التي تبحث في أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي، حيث تم التوصل إلى نتيجة أنه ليس للثقة بالإدارة العليا، الرئيس المباشر والزملاء أثر إيجابي في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين بالكلية محل الدراسة.

تشابهت الدراسة مع دراستنا بمتغير التشارك المعرفي لكلاهما متغير مستقل، و مكان عينة الدراسة بالإضافة إلى التقارب الزمني بينهما، بينما اختلفت عنها في المتغير المستقل مستبدلة إياه بالثقة التنظيمية.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا

1/ شاطر شفيق وآخرون(2021): "أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي - دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، و تبيان ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مجتمعة ومنفردة في التشارك المعرفي لديهم.

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- جاء مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً، بينما لسلوك التشارك المعرفي فكان متوسطاً؛

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لأبعاد سلوك المواطنة (مجتمعة) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الإيثار والسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الكياسة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد الروح الرياضية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لبعد وعي الضمير في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

تعد هذه الدراسة مطابقة لدراستنا من حيث تقاربها المكاني و الزماني ومن حيث تناولها لسلوك المواطنة التنظيمية ببعديها وأثرها في التشارك المعرفي، غير أن دراستنا تتميز عنها في كون أن سلوك المواطنة التنظيمية تؤثر في التشارك المعرفي بواسطة بعد واحد فقط (السلوك الحضاري).

2/ خولة بالطيب (2018): " سلوكيات المواطنة التنظيمية وأهميتها في التشارك المعرفي -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع كل من التشارك المعرفي وسلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، وتحديد ما إذا كانت العلاقة بينهما ايجابية، و إبراز دور سلوكيات المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى العاملين؛
- أفراد عينة الدراسة يتمتعون بسلوكيات المواطنة التنظيمية تمكنهم من تحقيق التفاعل والاتصال الفعال وبالتالي تحقيق الثقة والتعاون فيما بينهم مما يساعد في انتقال المعرفة وتبادل الخبرات وتحقيق التشارك المعرفي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية؛
- يوجد أثر ايجابي لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية في فعالية عملية التشارك المعرفي؛
- بعدي الإيثار والسلوك الحضاري هما الأكثر أهمية في فعالية وديناميكية عملية التشارك المعرفي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لنفس متغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك المعرفي) إلى أن الاختلاف يكمن في عينة ومكان إجراء الدراسة.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

1/دراسة (Mohammad rezadehghali et al(2015)، بعنوان:

Role of organizational citizenship behavior in promotin gknowledge sharing

هدفت إلى معرفة دور سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز تبادل المعرفة، حيث أجريت على مجموعة من موظفي جامعة خرازمي في مدينة طهران عام 2014، أين توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية وإيجابية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتبادل المعرفة، كما أن هناك معامل ارتباط كبير بين سلوكيات المواطنة التنظيمية ومكوناتها (الإيثار، وعي الضمير، الروح الرياضية، المجاملة و الفضيلة المدنية) مع تبادل المعرفة ومكوناتها (الموقف من مشاركة المعرفة، النية لتقاسم المعرفة) في موظفي الجامعة.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لنفس متغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك المعرفي) بالإضافة إلى أن كلا الدراستان أجريتا على مستوى الجامعة، وتختلف في كون هذه الدراسة أضافت أبعاد المتغير التابع (التشارك المعرفي).

2/دراسة (Hasan ali al-zubi (2011):

Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing: An Empirical study.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير سلوك المواطنة التنظيمية من خلال خمسة أبعاد (الإيثار، المجاملة، الروح الرياضية، وعي الضمير و الفضيلة المدنية) على تبادل المعرفة في بيئة الأعمال الأردنية، شركات صناعة الأدوية، وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على التوالي (الروح الرياضية، وعي الضمير والإيثار) كان لها تأثير أكبر على مشاركة المعرفة.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لنفس متغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك المعرفي) وتختلف في اختلاف مكان إجراء الدراسة، بالإضافة إلى اختلاف تأثير أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي.

Group organizational citizenship behavior and knowledge sharing the moderating role of workgroup emotional climate.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التركيبة الفرعية لسلوك المواطنة التنظيمية بما في ذلك الإيثار، الفضيلة المدنية، الروح الرياضية، ووعي الضمير و اللياقة على سلوك تبادل المعرفة كما أنه يولي اهتماما لتأثيرات المناخ العاطفي الجماعي على العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ومشاركة المعرفة، حيث توصلت الدراسة إلى أن الإيثار، ووعي الضمير والفضيلة المدنية لها تأثير كبير على التشارك المعرفي في حين أن العلاقة بين المجاملة والروح الرياضية مع التشارك المعرفي لم تكن كذلك، إضافة إلى أن المناخ العاطفي الإيجابي والسلبى لمجموعة العمل من شأنه أن يعيق أو يعزز التشارك المعرفي بين الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عال من الإيثار ووعي الضمير والفضيلة المدنية.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث متغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك المعرفي) في حين تختلف في ربط هذه الدراسة بمتغير المناخ العاطفي الجماعي.

تم التوصل من خلال هذا الفصل إلى أنه لسلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده أثر في التشارك المعرفي، وذلك من خلال التطرق إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة من خلال إبراز المتغير المستقل سلوك المواطنة التنظيمية بمفاهيمه، محدداته، أنماطه، أبعاده (الإيثار، المجاملة، ووعي الضمير، الروح الرياضية والسلوك الحضاري)، نظرياته ومعوقاته، كما تم التطرق للمتغير التابع التشارك المعرفي حيث أنه وقبل التعريف بمفاهيمه تم ذكر مفاهيم حول إدارة المعرفة لكون التشارك المعرفي من أهم عملياتها كما تم تحديد أهداف، أشكال، متطلبات، عمليات، نظريات ومعوقات التشارك المعرفي، كذلك تم إثراء الدراسة بدراسات سابقة للمتغيرين باللغة العربية والإنجليزية منفردين ومجتمعين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: طرق وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

وتحليلها

تمهيد

بعد التطرق في الفصل السابق للإطار النظري للدراسة وكذا الأدبيات التطبيقية، سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة أثر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: طرق وأدوات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها .

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

نحاول من خلال الدراسة الميدانية التحقق من وجود أثر لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

المطلب الأول: طريقة ومتغيرات الدراسة الميدانية

تتضمن الطريقة مجتمع الدراسة وعينة الدراسة واهم مصادر البيانات وأدوات جمعها.

أولاً: الطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية:

1/ مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:

بالنظر إلى الطبيعة التي يختص بها موضوع الدراسة الذي يعالج أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، شملت الدراسة عينة مكونة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل والبالغ عددهم الإجمالي 155 أستاذ، تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة التي تم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية لاختياره ضمن العينة. يشترط فيها أن يكون جميع أفراد المجتمع معروفين ومتجانسين. لأجل ذلك تم توزيع 70 استبيان استرجعنا منهم 43 ، كانت كلها قابلة للتحليل. والجدول الموالي يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة:

الجدول رقم (02): الإحصائيات المتعلقة بتوزيع الاستبيان

النسبة	العدد	البيان
60%	43	عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل
40%	28	عدد الاستبيانات المفقودة
00%	00	عدد الاستبيانات الملغاة
100%	70	عدد الاستبيانات الموزعة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

2/ بيانات الدراسة وطرق وأدوات جمعها:

- بيانات الدراسة: تم الاعتماد على مجموعة من البيانات ذات العلاقة بموضوع الدراسة من خلال الجانب النظري لها، ومن تم توزيع الاستبيانات على عينة من أساتذة الكلية محل الدراسة؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان وهو مستتب من مجموعة من الدراسات السابقة وقد صم بطريقة مبسطة وواضحة؛

- محتوى الاستبيان: يحتوي الاستبيان على مقدمة من خلالها تم تقديم موضوع الدراسة للمبحوثين وتشجيعهم على المشاركة مع التأكيد على أن جميع البيانات التي سيتم جمعها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وكذلك توضيح طريقة الإجابة على الاستبيان؛

- الجزء الأول: يتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة المدروسة المتمثلة في الجنس، السن، عدد سنوات العمل، الرتبة والقسم وذلك بخمس عبارات على التوالي.
- الجزء الثاني: والذي يتضمن 39 عبارة مقسمة في محورين و سنوضح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): محتوى الاستبيان

العبارات	أقسام الاستبيان	
05 عبارات	البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة	
العبارة 01 إلى 05	الإيثار	المحور الأول: سلوك المواطنة التنظيمية
العبارة 06 إلى 11	المجاملة	
العبارة 12 إلى 15	وعي الضمير	
العبارة 16 إلى 20	الروح الرياضية	
العبارة 21 إلى 24	السلوك الحضاري	
العبارة 25 إلى 29	نقل المعرفة	المحور الثاني: التشارك المعرفي
العبارة 30 إلى 35	تبادل المعرفة	
العبارة 36 إلى 39	تحويل المعرفة	

المصدر: من إعداد الطالبتين.

وقد كانت العبارات من النوع المغلق وفقا لمقياس ليكرث الخماسي:

الجدول رقم (04): سلم ليكرث الخماسي

التصنيف	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكرث الخماسي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

ثانيا: متغيرات الدراسة الميدانية

تتناول الدراسة الميدانية متغيرين أساسيين هما: سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير مستقل ويشمل أبعاد: الإيثار، المجاملة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري. أما المتغير التابع فيتمثل في التشارك المعرفي.

المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

ويقصد بأداة الدراسة قدرتها على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، وللتحقيق من صدق الأداة نعتمد على ما يلي:

أولاً: صدق الاستبيان

يقصد به شمول الاستمارة على كافة العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل كذلك وضوح عباراتها ومفرداتها حتى يتسنى فهمها لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي:

1/ الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

للتحقق من صدق محتوى الأداة المستخدمة والتأكد من أنها تخدم أغراض البحث تم عرضها على الأستاذ المشرف (الملحق رقم 01) وعلى مجموعة من الأساتذة المحكمين من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل (الملحق رقم 02)، والطلب منهم إبداء رأيهم حول الأداة المستخدمة من حيث مدى تناسب العبارات للمحتوى، ومدى كفاية أداة البحث من حيث عدد العبارات وشموليتها وتنوع محتواها أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة، وقد تم دراسة ملاحظات المحكمين وبناء على توجيهاتهم ونصائحهم وبالتنسيق مع الأستاذ المشرف تم صياغة الاستبيان في صورته النهائية (الملحق رقم 03) والذي تم توزيع نسخ منه على الأساتذة بالكلية محل الدراسة.

2/ الصدق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان ومن أجل التأكد من الصدق الداخلي تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه على النحو المبين في الجداول التالية:

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول:

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط لعبارات بعد الإيثار بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
01	أساعد زملائي الأساتذة عند الحاجة	0.712**	0.000
02	أوجه الأساتذة الجدد وأساعدهم على التأقلم مع بيئة العمل	0.522**	0.000
03	أتنازل لزميلي إذا رغب في تدريس مقياسي	0.522**	0.000
04	أعوض زملائي الأساتذة في حالة تغييبهم	0.597**	0.000
05	لدي استعداد لمساعدة الطلبة في الجانب العلمي حتى خارج نطاق المقياس المدرس	0.561**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.522 و0.712 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني:

الجدول رقم (6): معاملات الارتباط لعبارات بعد المجاملة بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
06	أقدم المعلومات التي من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل	0.813**	0.000
07	أراعي مشاعر زملائي عندما ابدي أي تصرف	0.589**	0.000
08	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها	0.629**	0.000
09	أساهم في حل المشكلات التي تقع بين زملائي الأساتذة في العمل	0.621**	0.000
10	أزود زملائي بالمعلومات اللازمة التي تساعدهم على تأدية أعمالهم	0.706**	0.000
11	أحاول تكوين علاقات جيدة مع زملائي الأساتذة	0.438**	0.003

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.438 و 0.813 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الثالث:

الجدول رقم (7): معاملات الارتباط لعبارات بعد وعي الضمير بدرجة الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
12	ألتزم بأوقات العمل الرسمية	0.839**	0.000
13	أطبق قواعد وإجراءات العمل المحددة من طرف الكلية	0.907**	0.000
14	أتجنب التغيب من عملي إلا للضرورة القصوى	0.920**	0.000
15	أحافظ على ممتلكات الكلية ولا أستغلها لمصالح الشخصية	0.786**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.786 و 0.920 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الرابع:

الجدول رقم (8): معاملات الارتباط لعبارات بعد الروح الرياضية بدرجة الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
16	أقبل النقد الإيجابي من قبل زملائي الأساتذة	0.737**	0.000
17	أهتم بإظهار نتائج عمل الفريق أكثر من اهتمامي بإظهار مساهمتي فيه	0.660**	0.000
18	أنتفضي عن المضايقات البسيطة التي أتعرض لها	0.565**	0.000
19	لا أتذمر أو أشكو من أوضاع العمل السيئة	0.617**	0.000
20	أعتذر من زملائي إذا أخطأت في حقهم	0.652**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.565 و 0.737 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات البعد الخامس:

الجدول رقم (9): معاملات الارتباط لعبارات بعد السلوك الحضاري بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
21	أهتم كثيراً بأنشطة الكلية (حضور الاجتماعات، ...)	0.767**	0.000
22	أقبل أي تغيير يكن أن تجريه الكلية	0.641**	0.000
23	أحرص على إعطاء صورة حسنة عن الكلية التي أعمل بها	0.783**	0.000
24	أدافع عن سمعة الكلية عندما ينتقدها الآخرون	0.707**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.641 و 0.783 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي بين أبعاد المحور الأول ودرجته الكلية

الجدول رقم (10): معاملات الارتباط لأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية بدرجته الكلية

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
01	الإيثار	0.773**	0.000
02	المجاملة	0.848**	0.000
03	وعي الضمير	0.655**	0.000
04	الروح الرياضية	0.791**	0.000
05	السلوك الحضاري	0.758**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المحصورة بين 0.655 و 0.848 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات نقل المعرفة

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط لعبارات نقل المعرفة بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
25	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها لزملائي الأساتذة	0.859**	0.000
26	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة بيني وبين زملائي الأساتذة	0.834**	0.000
27	أبدي تعاوننا واضحا مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	0.859**	0.000
28	أساهم في نقل الكثير من الخبرة المهنية والتجارب الشخصية لزملائي الأساتذة	0.911**	0.000
29	يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي الأساتذة	0.866**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية لنقل المعرفة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.834 و 0.911 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات نقل المعرفة والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات تبادل المعرفة

الجدول رقم (12): معاملات الارتباط لعبارات تبادل المعرفة بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
30	أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الكلية وأحتاجها في العمل	0.695**	0.000
31	أستخدم البريد الإلكتروني لتبادل المعارف مع زملائي	0.721**	0.000
32	أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة	0.690**	0.000
33	أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية	0.568**	0.000
34	أتواصل مع زملائي الأساتذة على شكل فرق عمل لتبادل معلومات داخل الكلية	0.693**	0.000
35	تتيح لي أنظمة الكلية وقواعد العمل الداخلية سهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة	0.763**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS *** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية لتبادل المعرفة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.568 و 0.763 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات تبادل المعرفة والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي لعبارات تحويل المعرفة

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط لعبارات تحويل المعرفة بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
36	تفاعل مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف	0.651**	0.000
37	يتم تحويل المعرفة إلى الآخرين من خلال النشاطات المختلفة مثل الاجتماعات والاتصالات المباشرة	0.840**	0.000
38	أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى معرفة مكتوبة	0.896**	0.000
39	بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعرفة المتاحة إلى معارف شخصية	0.872**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية لتحويل المعرفة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط المحصورة بين 0.651 و 0.896 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات تحويل المعرفة والدرجة الكلية له.

- الصدق الداخلي بين عبارات المحور الثاني ودرجته الكلية

الجدول رقم (14): معاملات الارتباط لعبارات محور التشارك المعرفي بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط r	القيمة الاحتمالية
01	نقل المعرفة	0.858**	0.000
02	تبادل المعرفة	0.884**	0.000
03	تحويل المعرفة	0.712**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS ** عند مستوى دلالة 0.01

جاءت جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01، مما يعني أنها صادقة لما وضعت لقياسه، كما تشير معاملات الارتباط

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المحصورة بين 0.712 و 0.884 إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات المحور والدرجة الكلية له.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

من أجل اختبار مصداقية وثبات الدراسة وللتأكد من مصداقية إجابات الاستبيان تم استخدام مقياس ألفا كرونباخ، حيث أنه يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر و الواحد كلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعاً، وكلما اقتربت من الصفر كان منخفضاً.

والجدول التالي يوضح ثبات محاور الدراسة والثبات الكلي لها:

الجدول رقم (15): ثبات محاور الدراسة

المحور	العنوان	العبارة	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	المحور الأول: سلوك المواطنة التنظيمية	24	0.876	ممتاز
	الإيثار	05	0.506	ضعيف
	المجاملة	06	0.699	مقبول
	وعي الضمير	04	0.884	ممتاز
	الروح الرياضية	05	0.638	مقبول
	السلوك الحضاري	04	0.688	مقبول
التشراك المعرفي	المحور الثاني: التشراك المعرفي	15	0.898	ممتاز
	نقل المعرفة	05	0.916	ممتاز
	تبادل المعرفة	06	0.779	جيد
	تحويل المعرفة	04	0.834	ممتاز
الاستبيان ككل				ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ الكلي لأداة الدراسة بلغ 0.920 وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات ممتازة تبرر استخدامها لأغراض هذه الدراسة.

بهذا نكون قد تأكدنا من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة

بعد تصميم الاستبيان واختبار صدقه وثباته، سيتم تحليله بعد جمعه وفق برامج التحليل الإحصائي للوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الموضوع، تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss (Statistical Package For The Social Science) ويسهل لنا البرنامج اتخاذ القرار حيال موضوع الدراسة من خلال نتائجه وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية؛
- المتوسطات الحسابية؛
- الانحرافات المعيارية؛
- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث؛
- معاملات الارتباط لتحديد مدى ارتباط قيم العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه من جهة وتحديد مدى ارتباط المحاور من جهة ثانية.
- المدى: من أجل دقة النتائج ولأجل تحديد فئات مقياس ليكرت الخماسي نستخرج طول الفئة لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي حيث تتوزع كالتالي:

المدى = الحد الأعلى - الحد الأدنى.

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

طول الفئة = المدى / عدد الفئات.

$$\text{طول الفئة} = 4 / 5 = 0.8.$$

الجدول رقم (16): توزيع طول فئات مقياس ليكرت الخماسي

دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	درجة الموافقة
5	4	3	2	1	الوزن
[5-4.24]	[4.23-3.43]	[3.42-2.62]	[2.61-1.81]	[1.80-1]	المجال
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	مستوى الأهمية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مقياس ليكرت الخماسي

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

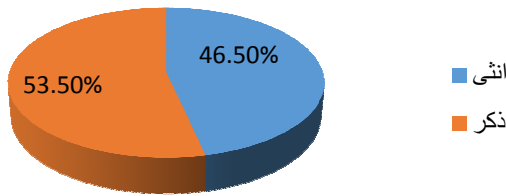
يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض وتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، عرض وتحليل البيانات الخاصة بمحوري الدراسة التي تضمنها الاستبيان، واختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة

يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة والتي تتكون من (الجنس، السن، عدد سنوات العمل، الرتبة والقسم).

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب الجنس **الشكل رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس**



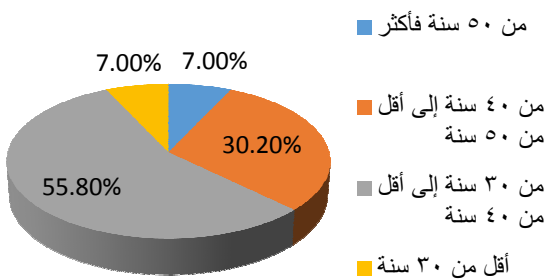
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	23	53.5%
أنثى	20	46.5%
المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss وبرنامج EXCEL2007

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن نسبة الذكور في عينة الدراسة (53.5%)، ونسبة الإناث (46.5%) متقاربتان جداً وهذا لطبيعة العمل الذي يتطلب جهد فكري بنفس المستوى للجنسين.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب السن **الشكل رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب السن**



الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	03	7.0%
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	24	55.8%
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	13	30.2%
من 50 سنة فأكثر	03	7.0%
المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss وبرنامج EXCEL2007

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة تمتاز بالتميز بالنضج إذ يتراوح معدل أعمارها في الغالب بين 30 إلى 50 سنة وهي فئة تمتاز بالخبرة والقدرة على العطاء، هذا يصب في مصلحة الجامعة.

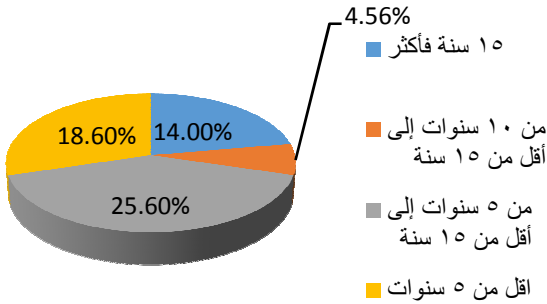
ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل

الجدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب

الشكل رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب

سنوات العمل

سنوات العمل



الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	08	18.6%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	11	25.6%
من 10 إلى أقل من 15 سنة	18	41.9%
15 سنة فأكثر	06	14.0%
المجموع	43	100%

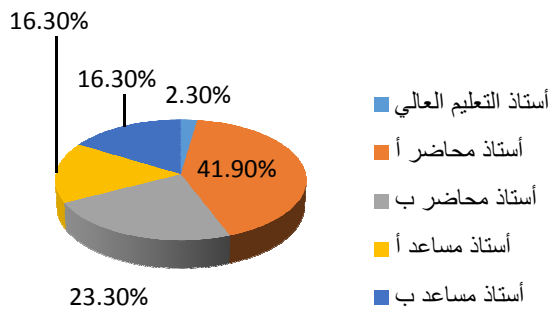
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss وبرنامج EXCEL2007

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن غالبية أعضاء هيئة التدريس له من الخبرة ما بين 5 إلى 15 سنة، وذلك راجع إلى تقارب الأعمار بين الأساتذة حيث تم توزيعهم تقريبا في نفس الفترة والتي شهدت جامعة جيجل فيها عمليات توظيف مكثفة لحملة شهادة الماجستير آنذاك.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة



الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	07	16.3%
أستاذ مساعد أ	07	16.3%
أستاذ محاضر ب	10	23.3%
أستاذ محاضر أ	18	41.9%
أستاذ التعليم العالي	01	2.3%
المجموع	43	100%

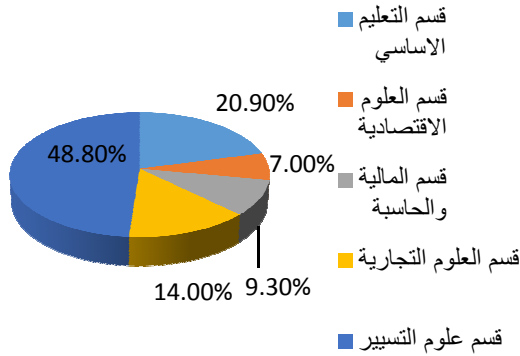
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss وبرنامج EXCEL2007

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يحملون رتبة محاضر (أ) وهذا راجع لعدد سنوات العمل التي أتاحت لهم فرصة الترقية إلى الرتب السابقة.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب القسم

الجدول رقم(21): توزيع أفراد العينة حسب القسم الشكل رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب القسم



الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
قسم علوم التسيير	21	48.8%
قسم علوم التجارية	06	14.0%
قسم المالية والمحاسبة	04	9.3%
قسم العلوم الاقتصادية	03	7.0%
قسم التعليم الأساسي	09	20.9%
المجموع	43	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج spss وبرنامج EXCEL2007

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن ما نسبته 48.8% من أساتذة عينة الدراسة تابعين لقسم علوم التسيير تليها نسبة 20.9% و 14% لقسمي التعليم الأساسي والعلوم التجارية على التوالي في حين اخذ قسم العلوم المالية والمحاسبة نسبة 9.3% وأخيرا قسم العلوم الاقتصادية الذي قدرت نسبته 7% وكون قسم علوم التسيير الأكبر نسبة راجع لطبيعة تخصص الأساتذة ودرابتهم التامة بموضوع الدراسة، ومعرفتهم لنا فيما نجد التخصصات الأخرى بنسب أقل لعدم تفاعلهم مع الموضوع.

المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة

في هذا المطلب سوف نقوم بتحليل عبارات محاور الدراسة بغية الإجابة على الأسئلة المطروحة، ومحاور الاستبيان في سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أولاً: تحليل عبارات محور سلوك المواطنة التنظيمية

1/ تحليل عبارات بعد الإيثار

الجدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء الإيثار

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
02	مرتفع	0.828	4.07	أساعد زملائي الأساتذة عند الحاجة	01
03	مرتفع	0.782	3.77	أوجه الأساتذة الجدد وأساعدهم على التأقلم مع بيئة العمل	02
05	منخفض	1.003	2.60	أتنازل لزميلي إذا رغب في تدريس مقياسي	03
04	متوسط	1.123	2.98	أعوض زملائي الأساتذة في حالة تغيبهم	04
01	مرتفع	0.915	4.14	لدي استعداد لمساعدة الطلبة في الجانب العلمي حتى خارج نطاق المقياس المدرس	05
-	مرتفع	0.544	3.51	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الإيثار قد بلغ 3.51 وانحراف معياري قدر ب 0.544 وهذا يدل على مستوى أهمية مرتفع لعبارات البعد أي أن هناك إيثار بمستوى مرتفع بين الأساتذة بالكلية محل الدراسة، حيث رتبت عبارات هذا البعد تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- جاءت العبارة رقم (5) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.14 وانحراف معياري 0.915 ومستوى أهمية مرتفع، وهذا يدل على أن أساتذة الكلية محلية الدراسة يقومون بمساعدة الطلبة حتى ولو لم يكن ضمن المقياس الذي يدرسونه؛

- جاءت العبارتين رقم (2) و(3) في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي بمتوسط حسابي 4.07 و 3.77 وانحراف معياري 0.828، 0.782 حيث كان مستوى الأهمية لكليهما مرتفع ما يدل على أن الأساتذة بالكلية يقومون بمساعدة بعضهم البعض عند الحاجة حتى ولو مع الأساتذة الجدد؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- تأتي العبارة رقم (4) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.98 وانحراف معياري 1.123 ومستوى أهمية متوسط، وهذا ما يدل على أن فكرة تعويض الأساتذة زملائهم عند غيابهم ليست رائجة بالشكل الكافي؛

- أما في المرتبة الأخيرة فجاءت العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.60 وانحراف معياري 1.003 ومستوى أهمية منخفض مما يدل على أن فكرة تنازل الأساتذة لزملائهم لتدريس مقياسهم مستبعدة عند الأغلبية.

2/ تحليل عبارات بعد المجاملة

الجدول رقم (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء المجاملة

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
03	مرتفع	0.879	4.12	أقدم المعلومات التي من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل	06
02	مرتفع جدا	0.708	4.30	أراعي مشاعر زملائي عندما ابدي أي تصرف	07
04	مرتفع	0.781	3.91	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها	08
06	متوسط	1.115	3.26	أساهم في حل المشكلات التي تقع بين زملائي الأساتذة في العمل	09
05	مرتفع	0.812	3.77	أزود زملائي بالمعلومات اللازمة التي تساعدهم على تأدية أعمالهم	10
01	مرتفع جدا	0.631	4.74	أحاول تكوين علاقات جيدة مع زملائي الأساتذة	11
-	مرتفع	0.527	3.96	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعء المجاملة قد بلغ 3.96 وانحراف معياري قدر بـ 0.527 حيث كان مستوى الأهمية مرتفع لعبارات البعد أي أن الأساتذة بالكلية تغلب عليهم صفات اللباقة واللفظ في تعاملاتهم مع بعضهم البعض، حيث رتبت عبارات هذا البعد تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

- جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.47 وانحراف معياري 0.631 ومستوى أهمية مرتفع جدا في حين كان للعبارة رقم (7) نفس مستوى الأهمية ولكن بمتوسط حسابي قدره 4.30 وانحراف معياري قدره 0.708 هذا ما يدل على أن الأساتذة يقومون بتكوين علاقات مراعين فيها مشاعر بعضهم البعض؛

- في حين جاءت العبارات (6)، (8) و(10) بمتوسط حسابي على التوالي 4.12، 3.91 و 3.77 وانحراف معياري 0.879، 0.781 و 0.812 حيث كان لكل مستوى أهمية مرتفع وهذا ما يدل على أن حدوث مشاكل لأساتذة مستبعد وبشكل كبير ذلك لحرصهم على اتخاذ تدابير وقائية من ذلك وتقديم المساعدة لغيرهم من الأساتذة سواء في ما يخص تجنبهم المشاكل أو مساعدتهم على تادية أعمالهم؛

- أما في المرتبة الأخيرة فتأتي العبارة رقم (9) بمتوسط حسابي قدره 3.26 وانحراف معياري قدره 1.15 ومستوى أهمية متوسط هذا ما يدل على أنه وبعد حدوث المشاكل مساعدة الأساتذة لغيرهم في حلها يكون بسيط نوعا ما عكس الوقاية منها والذي ذكرناه سابقا وكان بصفة عالية.

3/ تحليل عبارات بعد وعي الضمير

الجدول رقم (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعده وعي الضمير

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
03	مرتفع جدا	0.618	4.63	ألتزم بأوقات العمل الرسمية	12
04	مرتفع جدا	0.587	4.58	أطبق قواعد وإجراءات العمل المحددة من طرف الكلية	13
02	مرتفع جدا	0.644	4.67	أتجنب التغيب من عملي إلا للضرورة القصوى	14
01	مرتفع جدا	0.658	4.74	أحافظ على ممتلكات الكلية ولا أستغلها لمصالح الشخصية	15
-	مرتفع جدا	0.540	4.65	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد وعي الضمير قد بلغ 4.65 وانحراف معياري قدره 0.540 ومستوى أهمية مرتفع جدا هذا ما يدل على أن لأساتذة وعي ضمير عال؛

حيث رتبت عبارات هذا البعد تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة فكانت العبارة لرقم (15) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.74 وانحراف معياري 0.658 ومستوى أهمية مرتفع جداً هذا ما يدل أن جل الأساتذة يسعون للحفاظ على ممتلكات الكلية وأنهم لا يقومون باستغلالها لأغراض شخصية في حين كانت العبارتين رقم (12) و(14) في المرتبتين الثانية والثالثة وكان المتوسط الحسابي لهما على التوالي 4.63 و 4.67 وانحرافهما المعياري 0.618 و 0.644 وذلك بمستوى أهمية مرتفع لكليهما وهذا يدل على أن أساتذة الكلية ملتزمين أتم الالتزام بمواعيد العمل وأنهم لا يتغيبون إلا في حال الضرورة القصوى، في حين تأتي العبارة رقم (13) في المرتبة الرابعة والخيرة بمتوسط حسابي قدره 4.58 وانحراف معياري قدره 0.587 ومستوى أهمية مرتفع جداً كذلك أي أن الأساتذة يقومون بتطبيق قواعد وإجراءات العمل المحددة بشكل جدي.

4/ تحليل عبارات بعد الروح الرياضية

الجدول رقم (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية

لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء الروح الرياضية

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	مرتفع	0.740	4.02	أقبل النقد الإيجابي من قبل زملائي الأساتذة	16
03	مرتفع	0.774	3.86	أهتم بإظهار نتائج عمل الفريق أكثر من اهتمامي بإظهار مساهماتي فيه	17
04	مرتفع	0.903	3.60	أتغاضى عن المضايقات البسيطة التي أتعرض لها	18
05	متوسط	0.947	3.23	لا أتذمر أو أشكو من أوضاع العمل السيئة	19
02	مرتفع	0.873	4.0	أعتذر من زملائي إذا أخطأت في حقهم	20
-	مرتفع	0.544	3.74	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الروح الرياضية قد بلغ 3.74 وانحراف معياري قدره 0.544 ومستوى أهمية مرتفع، هذا ما يدل على أن الروح الرياضية بين أساتذة الكلية محل الدراسة عالية جداً، حيث رتبت عبارات هذا البعد تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة فكانت في المرتبة الأولى العبارة رقم (16) بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.02 وانحراف معياري 0.740 بمستوى أهمية مرتفع هذا يدل على أن الأساتذة في أغلب الأحيان يتقبلون النقد الإيجابي البناء من زملائهم، في

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

حين تحتل المرتبة الثانية العبارة رقم (20) بمتوسط حسابي قدره 4.0 وانحراف معياري قدره 0.873 كذلك مستوى الأهمية كان مرتفعا أي أن الأساتذة بالكلية محل الدراسة تنتشر بينهم ثقافة الاعتذار بشكل واسع، أما المرتبة الثالثة فكانت للعبارة رقم (17) بمتوسط حسابي قدره 3.86 وانحراف معياري 0.774 بمستوى أهمية مرتفع كذلك هذا يفسر روح فريق العمل بين الأساتذة ، أما في المرتبة الرابعة والخامسة فهما العبارتان (18) و(19) بمتوسط حسابي قدره 3.60 و 3.23 وانحراف معياري 0.903 و 0.947 ومستوى أهمية مرتفع بالنسبة للعبارة (18) أي أن أغلب الأساتذة وفي معظم الأحيان لا يهتمون للمضايقات البسيطة في حين مستوى الأهمية للعبارة (19) متوسط وبالتالي الأساتذة أحيانا يندمرون ويشتكون من أوضاع العمل في بعض الأحيان.

5/ تحليل عبارات بعد السلوك الحضاري

الجدول رقم (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعء السلوك الحضاري

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
02	مرتفع	0.975	3.95	أهتم كثيرا بأنشطة الكلية (حضور الاجتماعات، الندوات)	21
03	مرتفع	0.794	3.81	أقبل أي تغيير يكن أن تجريه الكلية	22
01	مرتفع جدا	0.693	4.26	أحرص على إعطاء صورة حسنة عن الكلية التي أعمل بها	23
04	مرتفع	0.902	3.74	أدافع عن سمعة الكلية عندما ينتقدها الآخرون	24
-	مرتفع	0.609	3.94	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد السلوك الحضاري قد بلغ 3.94 وانحراف معياري قدر ب 0.609 ومستوى معنوية مرتفع هذا يدل على أن أساتذة الكلية يتمتعون بسلوكيات حضارية مختلفة؛

حيث رتبت عبارات هذا البعد من تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة فكانت العبارة رقم (23) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.26 وانحراف معياري قدر ب 0.693 ومستوى معنوية مرتفع جدا وبالتالي يمكن القول أن الأساتذة بالكلية إجمالا يسعون لإعطاء صورة حسنة على الكلية، أما المرتبة الثانية والثالثة فللعبارتين (21) و(22) على التوالي بمتوسط حسابي قدره 3.93، 3.81 وانحراف معياري 0.975

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

و 0.794 ومستوى أهمية مرتفع لكليهما هذا يدل على أن الأساتذة لديهم اهتمام كبير بالأنشطة التي تقام في الكلية وقابلية عالية للتغيير، أما في المرتبة الرابعة والأخيرة فتخص العبارة رقم (24) التي قدر المتوسط الحسابي لها ب 3.74 وانحرافها المعياري ب 0.902 ومستوى الأهمية مرتفع أي أن الأساتذة بالكلية محل الدراسة يسعون دائما للدفاع عن سمعة الكلية.

ويعرض الجدول الموالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة بخصوص عبارات المحور الأول "سلوك المواطنة التنظيمية":

الجدول رقم (27): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

ومستوى الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور سلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
	3.93	0.425	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على محور سلوك المواطنة التنظيمية بلغ 3.93 وانحراف معياري قدره 0.425 ووفقا لمقياس الدراسة فإن المحور يشير إلى مستوى أهمية مرتفع من قبل أفراد العينة؛

بالنسبة للانحراف المعياري فهو يعبر عن تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وهنا نجد قيمته تساوي 0.425 وهي أقل من الواحد، مما يدل على تقارب إجابات الأساتذة وعدم تشتتها.

أولاً: تحليل عبارات محور التشارك المعرفي

1/ تحليل عبارات نقل المعرفة

الجدول رقم (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لنقل المعرفة

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
03	مرتفع	0.785	3.84	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها لزملائي الأساتذة	25
01	مرتفع	0.787	4.00	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة بيني وبين زملائي الأساتذة	26
04	مرتفع	0.888	3.79	أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	27
05	مرتفع	0.870	3.65	أساهم في نقل الكثير من الخبرة المهنية والتجارب الشخصية لزملائي الأساتذة	28
02	مرتفع	0.815	3.95	يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي الأساتذة	29
-	مرتفع	0.718	3.85	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول نقل المعرفة قد بلغ 3.85 وانحراف معياري قدر بـ 0.718 حيث كان مستوى الأهمية مرتفعاً أي أن نقل المعرفة بين الأساتذة محبذ ووارد بشكل واسع، حيث رتبت عبارات نقل المعرفة تتازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- احتلت العبارة (26) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.00 وانحراف معياري 0.787 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على شعور الأساتذة بالارتياح عند نقل المعرفة في ما بينهم؛

- تأتي العبارتين رقم (29) و(25) في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي بمتوسط حسابي 3.95 وانحراف، 3.84 وانحراف معياري 0.815، 0.785 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على أن دوران المعرفة بين الأساتذة وارد بشكل واسع؛

- في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة لرقم (28) بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 0.870 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على عدم وجود مانع للأساتذة في مشاركة الخبرات المهنية وتجاربهم الشخصية.

2/ تحليل عبارات تبادل المعرفة

الجدول رقم (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لتبادل المعرفة

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
03	مرتفع	0.887	3.70	أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الكلية وأحتاجها في العمل	30
01	مرتفع	0.963	4.02	أستخدم البريد الإلكتروني لتبادل المعارف مع زملائي	31
02	مرتفع	0.922	3.77	أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة	32
04	مرتفع	0.731	3.58	أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية	33
06	متوسط	0.998	2.84	أتواصل مع زملائي الأساتذة على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات داخل الكلية	34
05	متوسط	1.165	3.02	تتيح لي أنظمة الكلية وقواعد العمل الداخلية سهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة	35
-	مرتفع	0.657	3.48	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول تبادل المعرفة قد بلغ 3.48 وانحراف معياري قدر ب 0.657 حيث كان مستوى الأهمية مرتفع أي أن هناك تبادل كبير في المعرفة بين الأساتذة بالكلية محل الدراسة، حيث رتبت عبارات تبادل المعرفة تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة كما يلي:

- احتلت العبارتين (31) ، (32) المرتبة الأولى والثانية على التوالي بمتوسط حسابي 4.02 ، 3.77 وانحراف معياري قدر ب 0.963 ، 0.922 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على تمكن الأساتذة من استخدام التكنولوجيا المتاحة لتبادل المعارف مع زملائهم؛

- تأتي العبارات (30) ، (33) ، (35) في المرتبة الثالثة، الرابعة والخامسة على التوالي بمتوسط حسابي 3.80 ، 3.58 ، 3.02 وقدر الانحراف المعياري ب 0.887 ، 0.731 ، 1.165 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على أن تبادل المعارف بين الأساتذة متاح بشكل واسع سواء بين الزملاء أو بين الأساتذة والمنظمة.

3/ تحليل عبارات تحويل المعرفة

الجدول رقم (30): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لتحويل المعرفة

الترتيب	مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	مرتفع	0.856	3.49	أفاعل مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي امتلكها إلى معارف	36
03	متوسط	0.926	3.37	يتم تحويل المعرفة إلى الآخرين من خلال النشاطات المختلفة مثل الاجتماعات والاتصالات المباشرة	37
02	متوسط	0.908	3.44	أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى معرفة مكتوبة	38
04	متوسط	1.052	3.19	بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعرفة المتاحة إلى معرف شخصية	39
-	متوسط	0.766	3.37	الكلية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول تحويل المعرفة قد بلغ 3.37 وانحراف معياري قدر ب 0.766 حيث كان مستوى الأهمية متوسط، مما يدل على أن تحويل المعارف بين الأساتذة موجود أحيانا وغير موجود في الأحيان الأخرى، حيث رتبت عبارات تحويل المعرفة تنازليا من أعلى درجة إلى أقل درجة فاحتلت العبارتين (36) و(38) المرتبة الأولى والثانية على التوالي بمتوسط حسابي 3.49، 3.44 وقدر الانحراف المعياري ب 0.856، 0.908 ومستوى أهمية مرتفع مما يدل على تفاعل الأساتذة مع بعضهم البعض أثناء الاجتماعات وتحويل المعلومات المملوكة إلى معارف، في حين كانت العبارتين (37) و(39) في المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي بمتوسط حسابي 3.37، 3.19 وانحراف معياري قدر ب 0.926، 1.052 ومستوى أهمية متوسط مما يدل على أن تحويل المعارف في الاتجاهين غير محبذ من الكل فهناك من يؤكد تحويل المعرفة وهناك من يكتبها.

ويعرض الجدول الموالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة بخصوص

عبارات المحور الأول "التشارك المعرفي"

الجدول رقم (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الأهمية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور التشارك المعرفي

مستوى الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التشارك المعرفي
مرتفع	0.583	3.57	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على محور التشارك المعرفي بلغ 3.57 وانحراف معياري قدره 0.583 ووفقا لمقياس الدراسة فإن المحور يشير إلى مستوى أهمية مرتفع من قبل أفراد العينة؛

بالنسبة للانحراف المعياري فهو يعبر عن تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وهنا نجد قيمته تساوي 0.583 وهي أقل من الواحد، مما يدل على تقارب إجابات الأساتذة وعدم تشتتها.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي

تتشرط معظم الاختبارات المعلمية أن يكون التوزيع طبيعي للبيانات، وعليه نستعرض اختبار "Shapiro-Wilk" و "Kolmogorov-Smimov" لمعرفة هل البيانات تتبع توزيعا طبيعيا أو لا، كون حجم العينة أصغر من 50 وهذا من خلال ما يوضحه الجدول الموالي من نتائج اختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم(32): اختبار التوزيع الطبيعي "Shapiro-Wilk" و "Kolmogorov-Smimov"

مستوى المعنوية	Kolmogorov-Smimov	مستوى المعنوية	Shapiro-Wilk	أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي
0.200	0.100	0.183	0.963	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية للدراسة أكبر من 0.05 وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حيث يتم استخدام الاختبارات المعلمية.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

سنحاول في هذا الجزء الأخير من الدراسة الميدانية اختبار فرضيات الدراسة لنصل بذلك لتقديم أهم النتائج التي توصلنا إليها، وتقديم بعض التوصيات وقد جاءت الفرضية الرئيسية للدراسة كالتالي:
"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل".

حيث تتفرع هذه الفرضية إلى مجموعة من الفرضيات الفرعية وهي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للمجاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل.

• اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل".

ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
 - H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛
- ولمعرفة أي الفرضيتين نقبل نعتمد على نتائج التباين للانحدار إضافة إلى نتائج التباين للانحدار المتعدد والمبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(33): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية (تحليل التباين للانحدار)

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.638	0.407	0.001	5.079	1.163	5	5.817	الانحدار
-	-	-	-	0.229	37	8.475	الخطأ المتبقي
-	-	-	-	-	42	14.292	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة

$$\alpha \leq 0.05$$

يبين الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة sig يساوي (0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يعني وجود أثر دال لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، كما يتضح أيضا من خلال الجدول أن معامل التحديد R^2 قد بلغ (0.407) وهو يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (سلوك المواطنة التنظيمية) في سلوك المتغير التابع (التشارك المعرفي) بما نسبته 40.7% أي أن 59.3% من التأثير الذي يحدث في التشارك المعرفي قد يرجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج قيد الدراسة، وعليه نقول أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل"، مقبولة.

ومن أجل معرفة الأبعاد المسؤولة عن هذا الأثر، سنقوم باختبار الفرضيات المتفرعة عن الفرضية الرئيسية وذلك بالاعتماد على قاعدة القرار التي تتضمن حالتين كما هو موضح كالتالي:

- الحالة الأولى: إذا كانت مستوى الدلالة (T) أقل أو يساوي مستوى المعنوية، أي ($T \leq 0.05$) وكانت المعاملات النمطية Beta موجبة، أي: ($\beta > 0$)، الفرضية مقبولة؛
- الحالة الثانية: إذا كانت مستوى الدلالة (T) أكبر أو يساوي مستوى المعنوية، أي ($T > 0.05$)، الفرضية مرفوضة. (مقرش، 2015، ص213).

وتأسيسا على قاعدة القرار الموضحة أعلاه، سيتم اختبار أثر كل بعد على حدة من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل اعتمادا على تحليل التباين للانحدار المتعدد، كما توضحه النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (34): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المندرجة تحت الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة sig	قيمة T المحسوبة	المعاملات	المعاملات النمطية		النموذج
		النمطية Beta	الخطأ المعياري A		
0.259	1.147	-	0.736	0.845	ثابت constant
0.102	1.677	0.286	0.183	0.307	الإيثار
0.331	-0.984	-0.186	0.209	-0.205	المجاملة
0.939	-0.077	-0.012	0.166	-0.013	وعي الضمير
0.083	1.784	0.303	0.182	0.325	الروح الرياضية
0.045	2.076	0.347	0.160	0.333	السلوك الحضاري

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق يمكن تبين ما يلي:

• الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار

في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل" ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

وطبقا لقاعدة القرار الموضحة سابقا، تبين أنه ليس للإيثار أثر في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، لأن مستوى الدلالة يساوي 0.102 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0.05 أي ($\text{sig} = 0.102 > 0.05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، مرفوضة.

• الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للمعاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل" ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للمعاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للمعاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

وطبقا لقاعدة القرار الموضحة سابقا، تبين أنه ليس للمعاملة أثر في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، لأن مستوى الدلالة يساوي 0.331 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0.05 أي ($\text{sig}=0.331 > 0.05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للمعاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، مرفوضة.

• الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل" ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

وطبقا لقاعدة القرار الموضحة سابقا، تبين أنه ليس للمعاملة أثر في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، لأن مستوى الدلالة يساوي 0.939 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0.05 أي ($\text{sig}=0.939 > 0.05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، مرفوضة.

• الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل" ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

وطبقا لقاعدة القرار الموضحة سابقا، تبين أنه ليس للروح الرياضية أثر في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، لأن مستوى الدلالة يساوي 0.083 وهو أكبر تماما من مستوى المعنوية 0.05 أي ($\text{sig}=0.083 > 0.05$)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، مرفوضة.

• الفرضية الفرعية الخامسة:

تنص هذه الفرضية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل" ويمكن صياغتها كما يلي:

- H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل؛

وطبقا لقاعدة القرار الموضحة سابقا، يتضح أن للسلوك الحضاري أثر إيجابي في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، لأن مستوى الدلالة يساوي 0.045 وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0.05 أي ($\text{sig}=0.045 < 0.05$)، بالإضافة إلى أن المعاملات النمطية "Beta" والتي تعبر عن نسبة أثر المتغير المستقل (السلوك الحضاري على المتغير التابع التشارك المعرفي) حيث بلغت 0.347 أي ما نسبته 34.7 % وهي تعد قيمة مرتفعة مقارنة بالأبعاد الأخرى لسلوك

المواطنة التنظيمية، وعليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل، مقبولة.

خلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل دراسة واقع سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل وأثرها في التشارك المعرفي، وذلك بالاعتماد على مجموعة من العناصر، وقد قمنا باستخدام الاستبيان كوسيلة رئيسية لذلك، أين تم توزيعه على مجموعة من أساتذة الكلية محل الدراسة والمقدر عددهم ب 70 أستاذ، حيث تم استرجاع 43 استبيان وكانت كلها صالحة للتحليل، وقد تم تحليل بياناتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" وبعد القيام بعمليات التفرغ والتحليل للبيانات الخاصة بمصادر الاستبيان تبين أنه يسود مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة، مع مستوى مرتفع من التشارك المعرفي، كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لدى الأساتذة بالكلية محل الدراسة يفسره بعد السلوك الحضاري دون غيره من الأبعاد المعتمد عليها في الدراسة.

الخاتمة

الخاتمة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع سلوك المواطنة التنظيمية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وأثرها في التشارك المعرفي، وفي ظل الإجابة على الإشكالية المطروحة والبحث عن مدى صحة الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، وبعد التطرق للأدبيات النظرية لموضوع الدراسة والقيام بالدراسة الميدانية بالكلية محل الدراسة بهدف الخروج بها من الإطار النظري إلى الواقع العملي والتطبيقي بهدف تقديم إضافة علمية، والتي من خلالها تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي على ضوءها قمنا بتقديم بعض التوصيات وآفاق الدراسة المستقبلية.

أولاً: نتائج الدراسة

1/ النتائج النظرية:

- أشارت الدراسة إلى أهمية الإيثار لما له من أثر على الأداء بشكل مباشر وذلك بتعزيز الشعور الدائم بالرغبة في مساعدة الآخرين دون مقابل أو انتشار خصال سيئة أهمها الأنانية وحب النفس؛
- كما أشارت الدراسة إلى أهمية المجاملة كسلوك إيجابي لتحسين التواصل بين الأفراد والمساعدة على تلطيف الصراحة الجارحة والقاسية لتقبلها من الآخرين؛
- يساعد وعي الضمير في الوصول إلى درجة الكمال في العمل على عكس ذلك غيابه الذي يؤدي إنجاز الأعمال بطريقة خاطئة وغير لائقة والتعدي على الأنظمة والقوانين؛
- ضرورة الروح الرياضية في عمل الفريق وما له من أثر إيجابي في تحقيق الهدف المرجو؛
- أثر السلوك الحضاري والمشاركة البناءة و المسؤولية في إدارة المنظمة وتحديد مصيرها.

2/ النتائج التطبيقية:

- جاء مستوى محور سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل بدرجة مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية (3.9370)؛
- جاء مستوى محور التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل بدرجة مرتفعة وفقاً لمقياس الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور التشارك المعرفي (3.5767)؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للإيثار في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛

- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ للمجاملة في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ لوعي الضمير في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ للروح الرياضية في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

ثانيا: التوصيات

- بناء على النتائج النظرية والتطبيقية المتوصل إليها نقدم بعض التوصيات كالتالي:
- التوجه نحو زيادة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة من خلال مكافئة كافة الجهود التطوعية التي يقومون بها؛
 - الاهتمام بالتوعية لنشر ثقافة المواطنة التنظيمية في الكلية مما يخلق لدى الأساتذة المسؤولية والرقابة الذاتية والأداء العالي لمهامهم؛
 - تثبيت وتطوير سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال إدراجها في نظام تقييم أداء الأساتذة ما يعزز قدرة المنظمة على تحفيز الأساتذة لبذل المزيد؛
 - تشجيع الأساتذة وزرع بعض القيم لديهم تجعلهم يعملون بروح الفريق الواحد؛
 - اعتماد سلوك المواطنة التنظيمية كمعيار لترقية الأساتذة إلى مناصب أعلى داخل المنظمة؛
 - تشجيع الأساتذة على التعاون والعمل الجماعي بهدف تقوية العلاقات والروابط التي تعزز ثقتهم ببعضهم وتشجعهم على التشارك المعرفي؛
 - العمل على تشجيع التشارك المعرفي بالكلية من خلال تشجيع وترسيخ ثقافة تبادل المعرفة بين الأساتذة؛
 - تفعيل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال الحديثة بالكلية وهذا من أجل تسهيل عمليات وممارسات التشارك المعرفي.

ثالثا: آفاق الدراسة:

- في إطار بحثنا في هذه الدراسة و ما توصلنا إليه من نتائج فإننا نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع دراستنا والتي نراها جديرة بالبحث والدراسة مستقبلا:
- دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية؛
 - سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالاستغراق الوظيفي؛
 - أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي؛
 - دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

❖ الكتب

1. الجاموس، عبد الرحمان.(2013). إدارة المعرفة في منظمات الأعمال. (ط1). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
2. العلي، عامر قنديلجي، غسان العمري.(2009). المدخل إلى إدارة المعرفة(ط2). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
3. الكبيسي، صلاح الدين. (2005). إدارة المعرفة. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
4. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
5. عليان، ربحي مصطفى. (2008). إدارة المعرفة. (ط1). الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
6. مسلم، عبد الله حسن. (2014). إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات. (ط1). الأردن: دار المعتز للنشر والتوزيع.

❖ المجلات

1. أبو القاسم، أخضر حمدي. (2019). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالأغواط الجزائر. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 15 (1).
2. الثابت، أحمد سمير نايف نعمان. (2020). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي دراسة استطلاعية في شركة ديالي العامة. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (53).
3. الحمداني، حاتم علي عبد الله. (2018). أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينة من مدرسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (54).
4. الخلف، غسان. (2021). واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بدمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 37 (2).
5. السليحات، فواز نايل عواد والعدوان، مجدلين أحمد يوسف. (2019). درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية وأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظر طلبة الكلية. مجلة دراسات العلوم التربوية، 46 (1).

6. العجيلي، عبد الرزاق نصر و التواتي، جمال محمد. (2019). أثر العوامل الفردية والفصلية الثقافية والتقنية في تشارك المعرفة بين طلاب الأكاديمية الليبية طرابلس. مجلة جامعة صبراتة العلمية، (5).
7. القبلان، نجاح القبلان والهيبي، عالية مذكر. (2021). التشارك المعرفي محرك الثورة الصناعية الرابعة دراسة واقع مشاركة المرأة السعودية. مجلة علمية محكمة، (29).
8. بحري، صابر وخرموش، منى. (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مجال الإدارة المحلية في الجزائر. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 3 (2).
9. بن عودة، مصطفى. (2020). أثر اتساق وتجانس القيم التنظيمية على محددات سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء العاملين في عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر. مجلة البديل الاقتصادي، 6 (1).
10. بوخمخ، جنات وبن حسين، ناجي. (2018). دراسة تحليلية لأثر التمكين على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين بجامعة قسنطينة 2 سطيف 1. مجلة دراسات اقتصادية، 5 (1).
11. تيشيتيش، سليمان محمد أمين و سعيد، رمضان وخياط، أميرة. (2021). المتغيرات الديموغرافية وأثرها على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ابن خلدون. مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، 3 (1).
12. ثروت، عبد الحميد عبد الحافظ و المهدي، ياسر فتحي الهنداوي. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (4).
13. حرب، محمد خميس. (2021). دور القيادات الأكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية (25).
14. خليل، أريج سعيد. (2018). تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في محاربة الفساد الإداري دراسة تحليلية في معهد الإدارة الرصافة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (54).
15. رزق، خليل محمد. (2019). أثر المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمنظمة على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بهيئة ميناء دمياط. المجلة العلمية التجارة والتمويل، 39 (4).
16. رشيد، صالح عبد الرضا و مطر، ليث علي. (2020). سلوكيات المواطنة التنظيمية في ظل القيادة الخادمة دراسة استطلاعية في عينة من كلية الجامعة القادسية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20 (6).
17. شاطر، شفيق و كعواش، جمال الدين و عمارة، شريف. (2021). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة مجاميع المعرفة، 7 (1).

18. شعلان، منذر عباس و عليوي، هدى أمين. (2020). دور سلوكيات المواطنة التنظيمية في أبعاد جودة الخدمات المصرفية دراسة استطلاعية في مصرفي الرشيد والرافدين. مجلة مركز دراسات الكوفة (56).
19. شهري، مينة سليمان. (2019). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر القادة الإداريين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 15 (3).
20. عبد اللطيف، عماد عبد اللطيف محمود. (2021). دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية بجامعة سوهاج. مجلة كلية التربية (1).
21. فاروق، فدوى عمر. (2015). المشاركة في المعرفة في مكتبات جامعات السعودية التقليدي وجامعة الملك عبد الله للعلوم التقنية. المجلة الدولية للتربية المتخصصة، 4 (2).
22. فراحتية، العيد و زلاقي، وهيبية. (2020). أثر التشارك المعرفي على الولاء التنظيمي دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. مجلة العلوم الإنسانية، 20 (1).
23. فلوس، مسعودة. (2018). دور القيادة الإدارية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة المنهل الاقتصادي (1).
24. كعوان، محمد وبن عيجة، محمد. (2021). سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية، 32 (3).
25. محمد، جاد حسين أحمد والعصيمي، خالد محمد. (2019). توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف. مجلة العلوم التربوية، 2 (4).
26. مزهودة، نور الدين وقرزة، أسمهان. (2017). أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية (6).
27. معمري، حمزة وبن زاهي، منصور. (2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (14).
28. مناصرية، رشيد وبن ختو، فريد. (2015). سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (8).
29. نجم، نجيب عبد المجيد و كريم، خولة صدر الدين. (2016). دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 8 (2).

30. نجيمي، عيسى وبوطالب، جهيد. (2020). أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة المنهل الاقتصادي، 3 (1).

31. نصار، حمدي جابر محمد. (2011). أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطن التنظيمية دراسة تطبيقية بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، 22 (1).

32. هاشم، بشرى محمد و حمدي، أسيل عثمان. (2012). أثر سلوك المواطن التنظيمية في تحجيم الإتكالية الاجتماعية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (32).

❖ الرسائل الجامعية

1. أبو سمعان، محمد ناصر راشد. (2015). محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر الضباط في جاز الشرطة بقطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
2. أقطي، جوهرة. (2014). أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
3. الجعيثي، ختام قاسم مصطفى. (2017). درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى معلمهم، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
4. الذهبي، حياة. (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي بأدرار، جامعة أدرار، الجزائر.
5. السلايمة، لبنى علي. (2020). دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز سلوك المواطن التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرين، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
6. الشهري، فوزية بنت ظافر علي. (2017). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، جامعة الملك خالد، السعودية.
7. الشواهين، إبراهيم فلاح إبراهيم. (2017). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
8. المحمد، داوود سليمان. (2013). نقل المعرفة التنظيمية وأثرها في أداء منظمات الأعمال حالة شركات القطاع العام الصناعي في سورية، جامعة حلب، سوريا.
9. المصري، محمد شفيق سعيد. (2015). الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، جامعة الأزهر، فلسطين.

10. بالطيب، خولة. (2018). سلوكيات المواطنة التنظيمية وأهميتها في التشارك المعرفي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
11. بشير، عمار حسن عبد الله. (2019). أثر جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالشركات الخدمية بولاية الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
12. حبة، ودیعة. (2018). العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الاجتماعية سوناطراك ناحية بسكرة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
13. حواس، أميرة رفعت محمد. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، جامعة القاهرة، مصر.
14. دريس، ناريمان. (2019). نحو نموذج مقترح لتشارك المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسات الصناعة الاليكترونية في ولاية برج بوعرييج، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر.
15. دعنا، صباح جوهر. (2015). سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها. جامعة الخليل، فلسطين.
16. شلابي، وليد. (2016). دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية المسيلة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
17. صرصور، أية عبد القادر إبراهيم. (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
18. طحطوح، عالية بنت إبراهيم. (2016). تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
19. مقراش، فوزية. (2013). أثر الإدارة بالذكاءات على التوجه الاستراتيجي للمؤسسة دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
20. نوح، علياء حسني علاء الدين. (2013). أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية في مدينة سحاب، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Dehghali, Mohammad reza, et al.(2015) . ***Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing***. Journal of health management informatics, 2 (4).
2. Al-zubi, Hasan ali. (2011). ***Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing: an empirical study***. International business research 4 (3).
3. Jalili, Yashaafshar & salemipour, farideh. (2019). ***Group organizational citizenship behavior and knowledge sharing the moderating role of workgroup emotional climate***. Journal of information and knowlege management systems, 50 (1).

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
القطب الجامعي تاسوست
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة موارد بشرية

الملحق رقم (1): الاستبيان قبل التحكيم

تحية طيبة أما بعد:

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر قسم علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان حول " أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي - دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، لذا الرجاء منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان المرفقة بإبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من عبارات الاستبيان بما ترونه مناسباً.

ونحيطكم علماً أن هذا الاستبيان أعد لغرض البحث العلمي، وأن الإجابات التي ستدولون بها ستكون

سرية.

تحت إشراف الأستاذ:

- سوفي نبيل

من إعداد الطالبتين:

- بوزيدي مفيدة

- تركي مريامة

قائمة الملاحق

الجزء الأول: البيانات الشخصية

1/ الجنس:

ذكر

أنثى

2/ السن:

أقل من 30 سنة

من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة

من 50 سنة فأكثر

3/ المستوى التعليمي:

ماجستير

دكتوراه

بروفيسور

4/ عدد سنوات العمل:

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة

15 سنة فأكثر

5/ الرتبة:

أستاذ مساعد (ب)

أستاذ مساعد (أ)

أستاذ محاضر (ب)

أستاذ محاضر (أ)

أستاذ التعليم العالي

الجزء الثاني: محوري سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي

1/ العبارات الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

فيما يلي مجموعة العبارات التي تقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
البعد الأول: الإيثار						
01	أقدم المساعدة لزملائي الأساتذة إذا كان عليهم ضغط عمل					
02	أقوم بتوجيه الأساتذة الجدد ومساعدتهم على التأقلم مع ظروف وطبيعة العمل					
03	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس مقياسي إذا رغب في ذلك					
04	أقوم بتعويض زملائي الأساتذة في حالة تغييبهم					
05	لدي استعداد لمساعدة الطلبة في الجانب العلمي حتى خارج نطاق المقياس المدرس					
البعد الثاني: المجاملة						
06	أقدم الدعم اللازم لزملائي في العمل عند مواجهتهم للصعوبات					
07	أراعي مشاعر زملائي عند إبداء أي تصرف					
08	أحرص على تفادي المشكلات قبل حدوثها					
09	أساهم في حل المشكلات التي تقع بين زملائي الأساتذة في العمل					
10	أزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعد على تأدية أعمالهم					
11	أحاول تكوين علاقات جيدة مع زملائي الأساتذة					
البعد الثالث: وعي الضمير						
12	ألتزم بأوقات العمل الرسمية					
13	أطبق قواعد وإجراءات العمل المحددة من طرف الكلية					
14	أتجنب الغياب من عملي إلا للضرورة القصوى					
15	أحافظ على ممتلكات الكلية ولا أستغلها لمصالح الشخصية					
البعد الرابع: الروح الرياضية						
16	أقبل النقد الإيجابي من قبل زملائي الأساتذة					
17	لا أخذ مضايقات العمل على محمل الجد					

قائمة الملاحق

					18	أتغاضى عن المضايقات التي أتعرض لها
					19	لا أتذمر أو أشكو من أوضاع العمل السيئة
					20	أعتذر من زملائي إذا أخطأت في حقهم
البعد الخامس: السلوك الحضاري						
					21	أعطي اهتماما كبيرا لأنشطة الكلية (حضور الاجتماعات والندوات ..
					22	أقبل أي تغيير يمكن أن تجربه إدارة الكلية
					23	أحرص على إعطاء صورة حسنة وإيجابية عن الكلية التي أعمل بها
					24	أدافع عن سمعة الكلية عندما ينتقدها الآخرون

2/ العبارات الخاصة بالتشارك المعرفي

فيما يلي مجموعة العبارات التي تقيس التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
التشارك المعرفي						
01	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها لزملائي الأساتذة					
02	أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة وأحتاجها في التدريس					
03	أفاعل من حين لآخر مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف					
04	من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة					
05	تعلمت الكثير من الطرق والأساليب الجديدة لأداء العمل من خلال مناقشة المشاريع مع زملائي الأساتذة					
06	أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية					
07	عندما أحتاج لمعرفة معينة أطلب تلك المعرفة من زملائي الأساتذة					
08	أنا مستعد لتشارك معارفي لأكتسب سمعة ومكانة جيدة داخل الكلية					

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

لقب واسم الأستاذ	الرتبة العلمية	اسم الجامعة
فوزية مقراش	أستاذ محاضر (أ)	محمد الصديق بن يحيى - جيجل
عيسى نجيمي	أستاذ محاضر (أ)	محمد الصديق بن يحيى - جيجل
شفيق شاطر	أستاذ محاضر (أ)	محمد الصديق بن يحيى - جيجل
وداد عزيزي	أستاذ مساعد (أ)	محمد الصديق بن يحيى - جيجل

جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة موارد بشرية

الملحق رقم (03): الاستبيان بعد التحكيم

أساتذتنا الأفاضل، تحية طيبة و بعد؛

في إطار تحضيرنا لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، نقوم حاليا بإجراء دراسة بعنوان " أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي - دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير". لهذا الغرض قمنا بتصميم هذا الاستبيان للتعرف على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الكلية وأثره في التشارك المعرفي.

نشكر تعاونكم من خلال الإجابة على مجموعة الفقرات المرفقة، مع العلم أن كافة البيانات التي سيتم الإدلاء بها سوف تحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تحت إشراف الدكتور:

- سوفي نبيل

من إعداد الطالبتين:

- مفيدة بوزيدي

- مريامة تركي

قائمة الملاحق

الجزء الأول: البيانات الشخصية

1/ الجنس:

أنثى

ذكر

2/ السن:

30 سنة إلى أقل من 40 سنة

أقل من 30 سنة

50 سنة فأكثر

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة

3/ عدد سنوات العمل:

من 5 إلى أقل من 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

15 سنة فأكثر

10 إلى أقل من 15 سنة

4/ الرتبة:

أستاذ مساعد (أ)

أستاذ مساعد (ب)

أستاذ محاضر (أ)

أستاذ محاضر (ب)

أستاذ التعليم العالي

5/ القسم:

قسم العلوم التجارية

قسم علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

قسم العلوم المالية والمحاسبة

قسم التعليم الأساسي

الجزء الثاني: محوري سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي

1/ العبارات الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

فيما يلي مجموعة العبارات التي تقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
الإيثار						
01	أساعد زملائي الأساتذة عند الحاجة					
02	أوجه الأساتذة الجدد و أساعدهم على التأقلم مع بيئة العمل					
03	أتنازل لزميلي إذا رغب في تدريس مقياسي					
04	أعوض زملائي الأساتذة في حالة تغييبهم					
05	لدي استعداد لمساعدة الطلبة في الجانب العلمي حتى خارج نطاق المقياس المدرس					
المجاملة						
06	أقدم المعلومات التي من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل					
07	أراعي مشاعر زملائي عندما أؤدي أي تصرف					
08	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها					
09	أساهم في حل المشكلات التي تقع بين زملائي الأساتذة في العمل					
10	أزود زملائي بالمعلومات اللازمة التي تساعدهم على تأدية أعمالهم					
11	أحاول تكوين علاقات جيدة مع زملائي الأساتذة					
وعي الضمير						
12	ألتزم بأوقات العمل الرسمية					
13	أطبق قواعد وإجراءات العمل المحددة من طرف الكلية					
14	أتجنب التغييب من عملي إلا للضرورة القصوى					
15	أحافظ على ممتلكات الكلية ولا أستغلها لمصالح الشخصية					
الروح الرياضية						
16	أقبل النقد الإيجابي من قبل زملائي الأساتذة					
17	أهتم بإظهار نتائج عمل الفريق أكثر من اهتمامي بإظهار مساهمتي فيه					

قائمة الملاحق

					18	أغاضى عن المضايقات البسيطة التي أتعرض لها
					19	لا أتذمر أو أشكو من أوضاع العمل السيئة
					20	أعتذر من زملائي إذا أخطأت في حقهم
السلوك الحضاري						
					21	أهتم كثيرا بأنشطة الكلية (حضور الاجتماعات، الندوات...)
					22	أقبل أي تغيير يمكن أن تجربيه الكلية
					23	أحرص على إعطاء صورة حسنة عن الكلية التي أعمل بها
					24	أدافع عن سمعة الكلية عندما ينتقدها الآخرون

2/ العبارات الخاصة بالتشارك المعرفي

فيما يلي مجموعة العبارات التي تقيس التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لاختياركم.

الرقم	العبارة	أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
نقل المعرفة						
25	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها لزملائي الأساتذة					
26	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة في مجال نقل المعرفة بيني وبين زملائي الأساتذة					
27	أبدي تعاوننا واضحا مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي					
28	أساهم في نقل الكثير من الخبرة المهنية والتجارب الشخصية لزملائي الأساتذة					
29	يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي الأساتذة					
تبادل المعرفة						
30	أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الكلية وأحتاجها في العمل					
31	أستخدم البريد الإلكتروني لتبادل المعارف مع زملائي					
32	أستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة					
33	أقوم بتبادل المعرفة التي لدي مع زملائي بفعالية					
34	أتواصل مع زملائي الأساتذة على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات داخل الكلية					

قائمة الملاحق

					تتيح لي أنظمة الكلية وقواعد العمل الداخلية سهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة	35
تحويل المعرفة						
					أنفاعل مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف	36
					يتم تحويل المعرفة إلى الآخرين من خلال النشاطات المختلفة مثل الاجتماعات والاتصالات المباشرة	37
					أثناء الاجتماعات يتم تحويل المعرفة من مجرد أفكار واقتراحات شفوية إلى معرفة مكتوبة	38
					بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعرفة المتاحة إلى معارف شخصية	39

الملحق رقم (04): معاملات الارتباط لعبارات بعد الإيثار بدرجة الكلية

Corrélations

	QA1	QA2	QA3	QA4	QA5	الإيثار
Corrélation de Pearson	1	,467**	,206	,207	,333*	,712**
QA1 Sig. (bilatérale)		,002	,185	,184	,029	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,467**	1	,032	-,006	,246	,522**
QA2 Sig. (bilatérale)	,002		,840	,968	,112	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,206	,032	1	,224	,010	,537**
QA3 Sig. (bilatérale)	,185	,840		,149	,951	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,207	-,006	,224	1	,119	,597**
QA4 Sig. (bilatérale)	,184	,968	,149		,447	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,333*	,246	,010	,119	1	,561**
QA5 Sig. (bilatérale)	,029	,112	,951	,447		,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,712**	,522**	,537**	,597**	,561**	1
الإيثار Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	43	43	43	43	43	43

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (05): معاملات الارتباط لعبارات بعد المجاملة بدرجة الكلية

Corrélations

	QA6	QA7	QA8	QA9	QA10	QA11	المجاملة
Corrélation de Pearson	1	,401**	,502**	,407**	,473**	,287	,813**
QA6 Sig. (bilatérale)		,008	,001	,007	,001	,062	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,401**	1	,310*	-,070	,415**	,477**	,589**
QA7 Sig. (bilatérale)	,008		,043	,655	,006	,001	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,502**	,310*	1	,247	,228	,138	,629**
QA8 Sig. (bilatérale)	,001	,043		,111	,142	,377	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,407**	-,070	,247	1	,436**	-,004	,621**
QA9 Sig. (bilatérale)	,007	,655	,111		,003	,980	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,473**	,415**	,228	,436**	1	,077	,706**
QA10 Sig. (bilatérale)	,001	,006	,142	,003		,624	,000
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,287	,477**	,138	-,004	,077	1	,438**
QA11 Sig. (bilatérale)	,062	,001	,377	,980	,624		,003
N	43	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,813**	,589**	,629**	,621**	,706**	,438**	1
المجاملة Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
N	43	43	43	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (06): معاملات الارتباط لعبارات بعد وعي الضمير بدرجته الكلية

Corrélations

		QA12	QA13	QA14	QA15	وعي_الضمير
	Corrélation de Pearson	1	,807**	,705**	,404**	,839**
QA12	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,007	,000
	N	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,807**	1	,764**	,579**	,907**
QA13	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,705**	,764**	1	,697**	,920**
QA14	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,404**	,579**	,697**	1	,786**
QA15	Sig. (bilatérale)	,007	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,839**	,907**	,920**	,786**	1
وعي_الضمير	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (07): معاملات الارتباط لعبارات بعد الروح الرياضية بدرجته الكلية

Corrélations

		QA16	QA17	QA18	QA19	QA20	الرياضية_الروح
QA16	Corrélation de Pearson	1	,546**	,335*	,196	,406**	,737**
	Sig. (bilatérale)		,000	,028	,208	,007	,000
	N	43	43	43	43	43	43
QA17	Corrélation de Pearson	,546**	1	,226	,078	,388*	,660**
	Sig. (bilatérale)	,000		,146	,620	,010	,000
	N	43	43	43	43	43	43
QA18	Corrélation de Pearson	,335*	,226	1	,249	-,030	,565**
	Sig. (bilatérale)	,028	,146		,107	,848	,000
	N	43	43	43	43	43	43
QA19	Corrélation de Pearson	,196	,078	,249	1	,346*	,617**
	Sig. (bilatérale)	,208	,620	,107		,023	,000
	N	43	43	43	43	43	43
QA20	Corrélation de Pearson	,406**	,388*	-,030	,346*	1	,652**
	Sig. (bilatérale)	,007	,010	,848	,023		,000
	N	43	43	43	43	43	43
الرياضية_الروح	Corrélation de Pearson	,737**	,660**	,565**	,617**	,652**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (08): معاملات الارتباط لعبارات بعد السلوك الحضاري بدرجة الكلية

Corrélations

		QA21	QA22	QA23	QA24	السلوك_الحضاري
QA21	Corrélation de Pearson	1	,357 [*]	,511 ^{**}	,284	,767 ^{**}
	Sig. (bilatérale)		,019	,000	,065	,000
	N	43	43	43	43	43
QA22	Corrélation de Pearson	,357 [*]	1	,305 [*]	,231	,641 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,019		,047	,136	,000
	N	43	43	43	43	43
QA23	Corrélation de Pearson	,511 ^{**}	,305 [*]	1	,526 ^{**}	,783 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,000	,047		,000	,000
	N	43	43	43	43	43
QA24	Corrélation de Pearson	,284	,231	,526 ^{**}	1	,708 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	,065	,136	,000		,000
	N	43	43	43	43	43
السلوك_الحضاري	Corrélation de Pearson	,767 ^{**}	,641 ^{**}	,783 ^{**}	,708 ^{**}	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (09): معاملات الارتباط لأبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية بدرجته الكلية

Corrélations

	الإيتار	المجاملة	وعى_الضمير	الروح_الرياضية	السلوك_الحضاري	سلوك_المواطنة	
الإيتار	Corrélacion de Pearson	1	,635**	,304*	,488**	,480**	,773**
	Sig. (bilatérale)		,000	,048	,001	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43
المجاملة	Corrélacion de Pearson	,635**	1	,418**	,622**	,476**	,848**
	Sig. (bilatérale)	,000		,005	,000	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43
وعى_الضمير	Corrélacion de Pearson	,304*	,418**	1	,395**	,530**	,655**
	Sig. (bilatérale)	,048	,005		,009	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
الروح_الرياضية	Corrélacion de Pearson	,488**	,622**	,395**	1	,493**	,791**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,009		,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43
السلوك_الحضاري	Corrélacion de Pearson	,480**	,476**	,530**	,493**	1	,758**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,000	,001		,000
	N	43	43	43	43	43	43
سلوك_المواطنة	Corrélacion de Pearson	,773**	,848**	,655**	,791**	,758**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (10): معاملات الارتباط لعبارات نقل المعرفة بدرجة الكلية

Corrélations

	QB25	QB26	QB27	QB28	QB29	نقل_المعرفة
Corrélation de Pearson	1	,694**	,633**	,752**	,658**	,859**
QB25 Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,694**	1	,579**	,661**	,705**	,834**
QB26 Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,633**	,579**	1	,797**	,677**	,859**
QB27 Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,752**	,661**	,797**	1	,715**	,911**
QB28 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,658**	,705**	,677**	,715**	1	,866**
QB29 Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
N	43	43	43	43	43	43
Corrélation de Pearson	,859**	,834**	,859**	,911**	,866**	1
نقل_المعرفة Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	43	43	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (11): معاملات الارتباط لعبارات تبادل المعرفة بدرجة الكلية

		Corrélations						تبادل_المعرفة
		QB30	QB31	QB32	QB33	QB34	QB35	
QB30	Corrélation de Pearson	1	,510**	,436**	,277	,239	,445**	,695**
	Sig. (bilatérale)		,000	,003	,072	,123	,003	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
QB31	Corrélation de Pearson	,510**	1	,623**	,183	,400**	,275	,721**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,240	,008	,074	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
QB32	Corrélation de Pearson	,436**	,623**	1	,276	,294	,271	,690**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000		,073	,055	,078	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
QB33	Corrélation de Pearson	,277	,183	,276	1	,263	,487**	,568**
	Sig. (bilatérale)	,072	,240	,073		,088	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
QB34	Corrélation de Pearson	,239	,400**	,294	,263	1	,577**	,693**
	Sig. (bilatérale)	,123	,008	,055	,088		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
QB35	Corrélation de Pearson	,445**	,275	,271	,487**	,577**	1	,763**
	Sig. (bilatérale)	,003	,074	,078	,001	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43
تبادل_المعرفة	Corrélation de Pearson	,695**	,721**	,690**	,568**	,693**	,763**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (12): معاملات الارتباط لعبارات تحويل المعرفة

Corrélations

		QB36	QB37	QB38	QB39	تحويل_المعرفة
QB36	Corrélation de Pearson	1	,276	,390**	,505**	,651**
	Sig. (bilatérale)		,073	,010	,001	,000
	N	43	43	43	43	43
QB37	Corrélation de Pearson	,276	1	,847**	,611**	,840**
	Sig. (bilatérale)	,073		,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43
QB38	Corrélation de Pearson	,390**	,847**	1	,685**	,896**
	Sig. (bilatérale)	,010	,000		,000	,000
	N	43	43	43	43	43
QB39	Corrélation de Pearson	,505**	,611**	,685**	1	,872**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43	43
تحويل_المعرفة	Corrélation de Pearson	,651**	,840**	,896**	,872**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (13): معاملات الارتباط لعبارات محور التشارك المعرفي بدرجته الكلية

Corrélations

		نقل_المعرفة	تبادل_المعرفة	تحويل_المعرفة	التشارك_المعرفي
	Corrélation de Pearson	1	,682**	,400**	,858**
نقل_المعرفة	Sig. (bilatérale)		,000	,008	,000
	N	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,682**	1	,438**	,884**
تبادل_المعرفة	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,000
	N	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,400**	,438**	1	,712**
تحويل_المعرفة	Sig. (bilatérale)	,008	,003		,000
	N	43	43	43	43
	Corrélation de Pearson	,858**	,884**	,712**	1
التشارك_المعرفي	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (14): نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

الإيثار

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,506	5

المجاملة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,699	6

وعي الضمير

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,884	4

الروح الرياضية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,638	5

السلوك الحضاري

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,688	4

سلوك المواطنة التنظيمي

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	24

نقل المعرفة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,779	6

تبادل المعرفة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,916	5

التشارك المعرفي

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,898	15

تحويل المعرفة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,834	4

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,920	39

الملحق رقم (15): البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	23	53,5	53,5	53,5
Valide أنثى	20	46,5	46,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	3	7,0	7,0	7,0
سنة إلى أقل من 40 سنة 30	24	55,8	55,8	62,8
Valide من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	13	30,2	30,2	93,0
سنة فأكثر 50	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

عدد_سنوات_العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	8	18,6	18,6	18,6
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	11	25,6	25,6	44,2
Valide إلى أقل من 15 سنة 10	18	41,9	41,9	86,0
سنة فأكثر 15	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

الرتبة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
(أستاذ مساعد ب)	7	16,3	16,3	16,3
(أستاذ مساعد أ)	7	16,3	16,3	32,6
(أستاذ محاضر ب)	10	23,3	23,3	55,8
(أستاذ محاضر أ)	18	41,9	41,9	97,7
أستاذ التعليم العالي	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

القسم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
قسم علوم التسيير	21	48,8	48,8	48,8
قسم العلوم التجارية	6	14,0	14,0	62,8
قسم العلوم المالية والمحاسبة	4	9,3	9,3	72,1
قسم العلوم الاقتصادية	3	7,0	7,0	79,1

قائمة الملاحق

قسم التعليم الأساسي	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

الملحق رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة بخصوص العبارات، الأبعاد، المحاور و الدراسة ككل

	N	Moyenne	Ecart type
QA1	43	4,07	,828
QA2	43	3,77	,782
QA3	43	2,60	1,003
QA4	43	2,98	1,123
QA5	43	4,14	,915
الإيثار	43	3,5116	,54389
QA6	43	4,12	,879
QA7	43	4,30	,708
QA8	43	3,91	,781
QA9	43	3,26	1,115
QA10	43	3,77	,812
QA11	43	4,47	,631
المجاملة	43	3,9690	,52737
QA12	43	4,63	,618
QA13	43	4,58	,587
QA14	43	4,67	,644
QA15	43	4,74	,658
وعى_الضمير	43	4,6570	,54013
QA16	43	4,02	,740
QA17	43	3,86	,774
QA18	43	3,60	,903
QA19	43	3,23	,947
QA20	43	4,00	,873
الروح_الرياضية	43	3,7442	,54393
QA21	43	3,95	,975
QA22	43	3,81	,794
QA23	43	4,26	,693
QA24	43	3,74	,902
السلوك_الحضاري	43	3,9419	,60954
سلوك_المواطنة	43	3,9370	,42495
QB25	43	3,84	,785
QB26	43	4,00	,787
QB27	43	3,79	,888
QB28	43	3,65	,870
QB29	43	3,95	,815

نقل_المعرفة	43	3,8465	,71825
QB30	43	3,70	,887
QB31	43	4,02	,963
QB32	43	3,77	,922
QB33	43	3,58	,731
QB34	43	2,84	,998
QB35	43	3,02	1,165
تبادل_المعرفة	43	3,4884	,65707
QB36	43	3,49	,856
QB37	43	3,37	,926
QB38	43	3,44	,908
QB39	43	3,19	1,052
تحويل_المعرفة	43	3,3721	,76643
التشارك_المعرفي	43	3,5767	,58335
أثر_سلوك_المواطنة_في_التشارك_المعرفي	43	3,7984	,42941
N valide (listwise)	43		

الملحق رقم (17): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
أثر_سلوك_المواطنة_في_التشارك_المعرفي	,100	43	,200*	,963	43	,183

الملحق رقم (18): نتائج التباين للانحدار ونتائج التباين للانحدار المتعدد

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	السلوك_الحضاري، المجاملة، وعي_الضمير، الروح_الرياضية، الإيثار ^b		Introduire

a. Variable dépendante : التشارك_المعرفي

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,638 ^a	,407	,327	,47859

a. Prédicteurs : (Constante), المجاملة، السلوك_الحضاري، الإيثار، الروح_الرياضية، وعي_الضمير،

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,817	5	1,163	5,079	,001 ^b
	Résidu	8,475	37	,229		
	Total	14,292	42			

a. Variable dépendante : التشارك_المعرفي

b. Prédicteurs : (Constante), المجاملة، السلوك_الحضاري، الإيثار، الروح_الرياضية، وعي_الضمير،

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,845	,736		1,147	,259
	الإيثار	,307	,183	,286	1,677	,102
	المجاملة	-,205	,209	-,186	-,984	,331
	وعي_الضمير	-,013	,166	-,012	-,077	,939
	الروح_الرياضية	,325	,182	,303	1,784	,083
	السلوك_الحضاري	,333	,160	,347	2,076	,045

a. Variable dépendante : التشارك_المعرفي