

أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم

التسيير بجامعة جيجل

Effect of Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing: A field Study at the Faculty of Economics, Commerce and Management Sciences, Jijel University

د. شفيق شاطر¹، د. جمال الدين كعواش²، د. شريف عمارة³

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل (الجزائر)، chater_chafik@yahoo.fr

² جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل (الجزائر)، djamel.ed1985@gmail.com

³ جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل (الجزائر)، sherif312@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/04/25

تاريخ القبول: 2020/12/09

تاريخ الاستلام: 2020/11/13

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر سلوك المواطنة التنظيمية (المتكون من: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، ووعي الضمير والسلوك الحضاري) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. تم اختبار فرضيات الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تقدر بـ 58 عضواً باستخدام الانحدار المتعدد استناداً على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، لكن بُعدين فقط من هذه الأبعاد (الإيثار والسلوك الحضاري) كانت لهما مساهمة ذات دلالة إحصائية في هذا التأثير.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، التشارك معرفي، أعضاء هيئة التدريس.

تصنيف JEL: D23, D83, I23

Abstract:

This study aimed to examine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) (consisting of: Altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness and civic virtue) on knowledge sharing among academic staff members in the faculty of economics, commerce and management sciences at the university of Jijel. The study hypotheses were tested on a simple random sample of 58 members using multiple regression based on the statistical package for social sciences (SPSS). The study found that there is a statistically significant effect of organizational citizenship behavior dimensions on knowledge sharing. But only two dimensions of OCB (altruism and civic virtue) contributed to this significant effect.

Keys words: Organizational Citizenship Behavior; Organizational Citizenship Behavior Dimensions; Knowledge Sharing; Academic Staff Members.

JEL classification codes: D23 ; D83 ; I23

المؤلف المرسل: شفيق شاطر، الإيميل: chater_chafik@yahoo.fr

تمهيد:

تعتبر المعرفة من أهم الموارد التنظيمية التي يمكن أن تخلق للمنظمة ميزة تنافسية مستدامة، لذلك تسعى المنظمات المعاصرة لإدارتها بفعالية من خلال الاهتمام بعملياتها الأساسية المتمثلة في: اكتسابها، تخزينها، مشاركتها، تطبيقها وتقومها (Jalili & Salemipour, 2019). ومن أهم عمليات إدارة المعرفة التي توليها المنظمات أهمية بالغة وتحرص على تنميتها وتحقيق الفعالية في ممارستها، نجد ما يعرف بالتشارك المعرفي، هذا الأخير يعتبر وسيلة رئيسية للمنظمات لتحقيق غاياتها وأهدافها في ظل اقتصاد المعرفة؛ فالآثار الإيجابية للتشارك المعرفي التي تظهر على الفرد في صورة فهم وتحكم أكبر في الوظيفة، وجلب الاعتراف والتقدير داخل المنظمة، من شأنها أن تكسب هذه الأخيرة ميزة تنافسية مستدامة تُمكنها من تحقيق غاياتها وأهدافها (Al-Zu'bi, 2011).

إن نشر ثقافة التشارك المعرفي داخل المنظمة، وتحويلها إلى سلوك يومي يمارس بين الأفراد والجماعات، لا يحتاج فقط إلى سياسات وإجراءات تنظيمية، بل يتعداها إلى ضرورة اندماج الأفراد والجماعات في ذلك المنحى، من خلال مبادراتهم الذاتية خارج حدود أدوارهم الرسمية، وبشكل تطوعي دون انتظار تعويض مادي عن ذلك، وهذا ما يُعرف بسلوك المواطنة التنظيمية.

مشكلة الدراسة:

تعتبر المؤسسات الجامعية أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات، لذلك فهي تسعى جاهدة للتحسين المستمر في جودة مخرجاتها، ومن المعروف أن هذه الأخيرة تتأثر بشكل كبير بنوعية مدخلاتها فضلا عن دور العمليات في ذلك، ومن ثم فإن المؤسسات الجامعية يفترض فيها أن تحرص على توفير بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لتحقيق الجودة في العمليات بداية والجودة في المخرجات نهاية. ويأتي في مقدمة هذه العناصر وأهمها عضو الهيئة التدريسية، الذي يعتبر منتجا للمعرفة وعنصراً أساسياً في مجتمع المعرفة في العصر الحالي. وعليه يُشكّل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية أحد أبرز مقومات التوجه نحو الجودة والتميز في الأداء، حيث يدعم القدرات الإبداعية والتنافسية للجامعات، ويسهم في تحقيق كفاءة وجودة العمل (الحضرمي، 2017). وعلى الرغم من ذلك يظل التحدي الكبير الذي تواجهه المؤسسات الجامعية هو إدماج أعضاء هيئة التدريس في عملية التشارك المعرفي، وإيجاد الرغبة الذاتية لديهم لتبادل وتشارك المعارف والخبرات دون انتظار مقابل مادي لذلك، ودفعهم للتصرف خارج مهامهم الرسمية وبشكل تطوعي لتطوير العملية التعليمية وتحقيق الفعالية التنظيمية.

في ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإيثار في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكياسة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للروح الرياضية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوعي الضمير في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

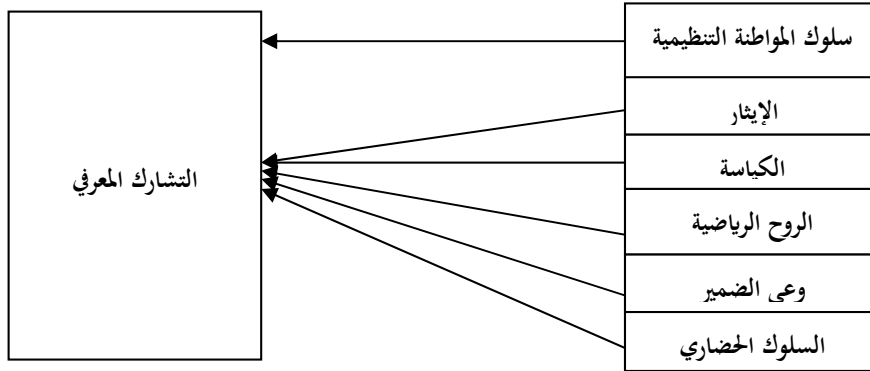
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

فرضيات الدراسة:

كإجابة أولية على أسئلة الدراسة نطرح الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مجتمعاً في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
 - ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
 - **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإيثار في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للكياسة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للروح الرياضية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لوعي الضمير في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- ويمكن طرح الأنموذج الفرضي للدراسة في الشكل التالي:

الشكل (1): الأنموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- التعرف على درجة ممارسة سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛

- تبيان ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مجتمعة ومنفردة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها العلمية في كونها الدراسة الأولى على مستوى الجزائر - على حد علم الباحثين- التي ربطت بين سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير مستقل وبين التشارك المعرفي كمتغير تابع، متخذة من الجامعة ميدانا للدراسة التطبيقية. وأما فيما يتعلق بالأهمية العملية للدراسة فتكمن في أهمية النتائج التي ستسفر عنها، حيث ستكشف عن واقع ممارسة كل من سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الجزائرية - كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل -، كما ستكشف عن ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، وبناء على هذه النتائج يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي يؤمل أن تساعد متخذي القرار في الجامعة في تنمية سلوكي المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي بين أعضاء الهيئة التدريسية.

منهج الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة المدروسة والتعبير عنها كيفياً وكمياً كما توجد في الواقع، وكذا تحليلها والكشف عن العلاقات الموجودة بين متغيراتها. وقد استخدمت الدراسة الحالية مدخلين رئيسيين من مداخل المنهج الوصفي هما: المدخل الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة الحالية على دراسة أثر سلوك المواطنة التنظيمية ممثلاً بأبعاده الخمسة (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري ووعي الضمير) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة الميدانية على مستوى كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، الجزائر.
- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل .
- **الحدود الزمنية:** تم جمع بيانات الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من نوفمبر 2019 إلى مارس 2020.

الدراسات السابقة:

تعرضت العديد من الدراسات الميدانية التي أجريت في بيئات عربية وأجنبية إلى محاولة قياس أثر سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي ضمن بيئات عمل مختلفة ثقافية واجتماعية واقتصادية، فقد توصلت دراسة (Jalili & Salempour, 2019) الموسومة بـ "Group organizational citizenship behavior and knowledge Sharing : The moderating role of workgroup emotional climate والتي أجريت على مستوى شركة لإنتاج الكهرباء بإيران، إلى أن أبعاد الإيثار، السلوك الحضاري ووعي الضمير تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في التشارك المعرفي بين العاملين، في حين لم يكن هناك أثر معنوي لبُعدي الكياسة والروح الرياضية في التشارك المعرفي. كما توصلت دراسة (المبروك، 2019) الموسومة بـ " واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية بطرابلس" إلى أن درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس جاءت ضعيفة. وتوصلت دراسة (الفرجاني، 2017) الموسومة بـ "مدى توافر سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المعهد العالي للمهن الطبية بمدينة بنغازي" إلى أن المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعاده لدى العاملين بالمعهد جاء مرتفعاً. أما بالنسبة لدراسة (Husain, Sarita, Syarifuddin, & Nurwati, 2015) الموسومة بـ The Role of

Organizational Learning Culture to Organizational Citizenship Behavior toward Knowledge Sharing Behavior والتي طُبقت على مجموعة من المرافقين الاجتماعيين بإندونيسيا، فقد توصلت إلى أن مستوى كل من سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي للمرافقين جاء مرتفعاً، وأن سلوك المواطنة التنظيمية يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في التشارك المعرفي. وفي نفس الاتجاه توصلت دراسة (Dehghani, Hayat, Kojuri, & Esmi, 2015) الموسومة بـ "Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing" والتي طُبقت على موظفي جامعة خارايمي بإيران، إلى أن مستوى كل من سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي للموظفين جاء متوسطاً، وأن هناك بُعد واحد فقط من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وهو بُعد الروح الرياضية كان له أثر معنوي في التشارك المعرفي. أما بالنسبة لدراسة (عبد الحافظ و المهدي، 2015) الموسومة بـ "واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية" فقد توصلت إلى أن مستوى ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأربع (الأزهر، عين شمس، السلطان قابوس، والملك خالد) جاء متوسطاً، وأن هناك عاملين رئيسيين يؤثران في ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس هما العامل التنظيمي والعامل الشخصي. كما خلصت دراسة (Husain & Husain, 2014) الموسومة بـ "Mediating Effect of OCB on Relationship between Job Attitudes and Knowledge Sharing Behavior" والتي طُبقت على مجموعة من المرافقين الاجتماعيين بإندونيسيا، إلى أن هناك ارتباط إيجابي ومعنوي بين سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، وأن الأثر الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية على العلاقة بين اتجاهات العمل وسلوك التشارك المعرفي جاء ضعيفاً. كما انتهت دراسة (Al-Zu'bi, 2011) الموسومة بـ "Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study" والتي طُبقت على العاملين في قطاع الصناعات الصيدلانية بالأردن، إلى أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين جاء مرتفعاً، وأن جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في التشارك المعرفي. وأخيراً فقد توصلت دراسة (Lin, 2008) الموسومة بـ "Clarifying the Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan" من يزاولون الدراسات العليا المسائية في بعض المعاهد التايوانية، إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمس يؤثر بشكل إيجابي ومعنوي في التشارك المعرفي.

تتقاطع الدراسة الحالية مع دراسات (Jalili & Salempour, 2019 ; Husain et al, 2015 ; Dehghani et al, 2015 ; Husain & Husain, 2014 ; Al-Zu'bi, 2011 ; Lin, 2008) سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي، كما أنها جاءت متفقة مع الدراسات السابقة من حيث الأبعاد (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية والسلوك الحضاري) المشكّلة لمغیر سلوك المواطنة التنظيمية، ومن حيث نوع الأداة المستخدمة لجمع البيانات والمنهج المتبع. أما فيما يخص أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والتي تمثل الفجوة العلمية التي تغطيها هذه الدراسة، فهي أن الدراسة الحالية تتناول بالقياس والتحليل تأثير سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي في قطاع التعليم العالي مركزة على فئة الأساتذة الجامعيين، وهو ما غاب عن الدراسات السابقة التي تنوعت بينات تطبيقها بين صناعية ومالية واجتماعية، صف إلى ذلك أن الدراسة الحالية تغطي النقص الشديد في الدراسات العربية عامة والجزائرية خاصة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين. وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وفي بناء الاستبانة.

1- الإطار المفاهيمي للدراسة:

يركز هذا المحور على الجانب المفاهيمي لمتغيري الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي) وهذا كما يلي:

1-1- مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

تم تقديم مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من طرف اورجان (Organ) وباتمان (Bateman) في سنة 1983، بعدها تميّز Organ وزملاؤه بهذا المجال البحثي. وقد عرفه Organ (1988) بأنه "سلوك فردي تقديري، وليس معترف به بشكل مباشر أو صريح من طرف نظام المكافآت الرسمي، وكمحصلة لذلك يؤدي لتعزيز السير الفعال للمنظمة" (p. 4).

إن تفسير مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من زاوية كونه سلوكاً تقديرياً أثار جدلاً لدى الباحثين، فرضية اعتبار مفهوم سلوك المواطنة كدور إضافي ليست دائماً صحيحة، فقد يعتبر الموظفون سلوكهم على أنه جزء مما هو مطلوب منهم، في هذه الحالة ينتقل من كونه سلوكاً طوعياً تقديرياً لا يُتوقع منه مكافأة أو تتمين من طرف الرؤساء إلى سلوك متوقع يندرج ضمن إطار نظام العوائد في المنظمة بصفة مباشرة أو غير مباشرة. انطلاقاً من هذا السياق، قام Organ (1997) بتحديث تعريفه لسلوك المواطنة التنظيمية بأنه "الإسهامات في الحفاظ على السياق الاجتماعي والنفسي وتعزيزه والذي يدعم أداء المهام" (p. 91). يتضح جلياً من هذا التحديث في التعريف أنه يؤكد على أن سلوك المواطنة التنظيمية يختلف عن أداء المهام المطلوبة من الموظفين، فهو يدعم ويعزز الإطار الرسمي للعمل لكنه ليس جزءاً منه، كما ركز على الجانب الاجتماعي والنفسي والذي في الغالب لا يندرج بشكل صريح ضمن نظام العوائد الرسمي.

وعرف العامري (2002) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه "التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف رسمياً في المنظمة، والتي تمتاز بالطبيعة الاختيارية لا الطبيعة الإكراهية، وغير خاضعة للمكافأة مباشرة وصرحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة" (صفحة 23). وعُرف سلوك المواطنة التنظيمية أيضاً بأنه "سلوك الإيثار الذي يهدف إلى إفادة الآخرين أو المنظمة، وبالتالي يتم تكليفه لتعزيز سلوكيات الإيثار التي تؤثر بشكل إيجابي على المنظمات في مجالات لا تعد ولا تحصى" (Delei, Qinghua, & Shu-Chien, 2020, p. 65).

كما تجدر الإشارة إلى أن Halbesleben & Bellairs (2016) انتبها لفكرة أن الموظفين قد يكونون على دراية بما يمكن أن تدمهم سلوكيات المواطنة من فرص في العمل، فقاما بإدراج هذه الحيثية في تعريفهم المنبثق من زاوية نظر دافعية الفرد، فأشارا بأن "الأفراد محفزون لاختيار السلوكيات التي تمنحهم أفضل فرصة لتحقيق أهدافهم المستقبلية المتعلقة بالعمل، والتي في الغالب تظهر في شكل سلوك المواطنة التنظيمية" (p. 1).

مما سبق، يمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية إجرائياً على أنه سلوك إيجابي، ينتمي إلى المكون غير رسمي من السلوك التنظيمي، مع طابع طوعي تقديري، يتجاوز ما هو مطلوب ومسجل في معايير، قواعد وإجراءات المنظمة، والذي قد يكون له مساهمة مباشرة أو غير مباشرة في زيادة كفاءة وفعالية المنظمة.

إن تحطي الموظفين للواجبات المسندة إليهم (in-role) في أعمالهم، لانتاج أعمال إضافية (extra-role) يكون مفيداً جداً للمنظمة، فقد وجدت العديد من الدراسات عدد من الارتباطات ذات المعنى بين سلوك المواطنة التنظيمية ومجموعة متنوعة من النتائج الهامة على المستوى التنظيمي، بما في ذلك الإنتاجية والكفاءة التنظيمية، وبالأخص في حالة امتلاك المنظمة لنظام تحفيز جيد وقيادة داعمة لمثل هذه السلوكيات، فمن خلال نظام التحفيز تضمن تقديم العاملين كل ما لديهم فيما هو مطلوب منهم، وتشجيعهم وتوفير الجو المناسب لتقديم مجهودات إضافية تصب في أهداف المنظمة (Zsolt, Andrea, Péter, & Tamás, 2018). وفي هذا السياق، اعتبر الباحثان Halbesleben & Bellairs (2016) أن فهم أهداف الموظفين واستعداداتهم المسبقة يمكن أن يكون مؤشراً قوياً لنوع سلوك المواطنة المتوقع ظهوره، فيمكن للإدارة العليا المساهمة من خلال توفير مناخ يسمح

بتشجيع سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما يمكن للمدراء تطوير فهمهم لأهداف المسارات الوظيفية للموظفين والتغيرات في السلوك المتعلقة بالترقية وبالتالي التأثير في القرارات الوظيفية وعملية التحفيز.

ويساعد سلوك المواطنة التنظيمية على الحفاظ على النظام الاجتماعي للمنظمات وكذلك تعزيز أدوار الموظفين، فمن ناحية يساعد المنظمة على مسايرة مراحل التغيير التنظيمي الناجمة عن التغيرات السريعة في بيئة المعرفة، ومن ناحية أخرى يساهم في تامين العلاقة موظف-منظمة وربط أهداف الفرد بأهداف المنظمة واستغلال طاقة الموظفين لأقصى حد ممكن للصالح العام للمنظمة وإيرادتهم ورغبتهم الشخصية. فحسب Somech & Drach-Zahavy (2004) "ستصبح المنظمات بالضرورة أكثر اعتماداً على الأفراد المستعدين للمساهمة في التغيير الناجح، بغض النظر عن متطلبات الوظيفة الرسمية". (p. 281)

وفيما يتعلق بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، تبنى أغلب الباحثون النموذج المفاهيمي للباحث Organ والمتكون من خمسة مكونات- الإيثار، الروح الرياضية، ووعي الضمير، السلوك الحضاري والكياسة (Popescu, Fistung, Popescu, & Alexandra, 2018, p. 640)، ويمكن شرحها بإيجاز فيما يلي:

-**الإيثار (Altruism):** يعتبر الإيثار سلوكاً تقديرياً وطوعياً، والفرد الذي يتبنى هذا السلوك يتميز بمبادرته في مساعدة الآخرين عن رغبة شخصية منه، سواء كانت مساعدة في إنجاز المهام أو حل مشاكل متعلقة بالعمل أو منعهم من الوقوع فيها، وقد يقتصر ذلك على المشاركة في المعلومات والمعارف التي لها أثر كبير في إنجاز العمل أو يتعداه إلى تقديم إرشادات تساعد في تحقيق العائد للفرد أو المنظمة (Sun, Jiang, Hwang, & Shin, 2018, p. 148).

-**الروح الرياضية (Sportsmanship):** ويقصد بها قدرة الفرد على مواجهة مختلف المواقف من انتقادات أو تدمير أو متاعب شخصية بكل إيجابية وتوجيه الطاقة التي كانت ستهدر في مثل هذه المواقف لإتمام العمل (الفرجاني، 2017، صفحة 106).

-**وعي الضمير (Conscientiousness):** وهو يعكس جميع سلوكيات الفرد التي تفوق الحد الأدنى المطلوب والتي يملئها عليه ضميره، أي الإخلاص لمعايير يعتقدونها الفرد تكون مرجعاً محدداً لسلوكياته، تكون في العادة تفوق المستويات الدنيا المطلوبة في العمل، وفي هذا الإطار، أشار Organ (1988) بأن "وعي الضمير مرتبط بنوع السلوكيات التي تجب فعلاً، وفي الغالب قد لا يكون للأفراد الذين يظهرون وعي الضمير هدف أو متلقي في ذهنهم، بل تركيزهم ينصب في كيفية التصرف وإيجاد الحلول". (p. 10).

- **السلوك الحضاري (Civic Virtue):** هو السلوك غير الرسمي التي يديه الشخص من خلال مشاركته البناءة في المنظمة، من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة غير الرسمية، قراءة مذكرات المنظمة وإعلاناتها، السعي إلى تحسين صورة المنظمة في محيطها، تقديم بعض الاقتراحات البناءة لتطوير المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها (الفرجاني، 2017، صفحة 106).

- **الكياسة (Courtesy):** ويطلق عليها أيضاً المجاملة، وتعكس مدى توجه الفرد لصد المشكلات التي يمكن أن يواجهها زملاءه في العمل عن طريق تقديم النصح والإرشاد بدل النزاع الشخصي، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين واحترام رغبات زملاء الآخرين والتعرف على آرائهم قبل اتخاذ القرارات أو الأفعال (مومني، 2017، صفحة 232).

إنه من المفيد معرفة أن الأبعاد السالفة الذكر يمكن أن تندرج آثارها أو تصنف حسب المنظور الذي تُرى منه. فقد أدى تعدد وجهات نظر الباحثين وعلى رأسهم Organ حول مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية إلى وجود عدة اتجاهات لكيفية تناول أبعاد هذا المفهوم، ولعل من أهمها الاتجاهين التنظيمي والفردية. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك فرق بين سلوك المواطنة المهادف للأفراد (Citizenship behaviors aimed at individuals /colleagues) (OCB-I) وسلوك المواطنة الموجه نحو المنظمة (Citizenship behaviors directed towards the organization) (OCB-O)، فسلوك المواطنة المهادف للأفراد يسعى بشكل عام إلى مساعدة الآخرين في مختلف جوانب العمل المتنوعة، وهو سلوك يرتبط أساساً بمبادرة

الشخص نفسه ورغبته في مساعدة الآخرين ولا تعتبر المنظمة كمحفز له. أما سلوك المواطنة الموجه نحو المنظمة، فهدفه الارتقاء بأداء المنظمة، من خلال مثلاً: تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة، المساهمة في تحسين جودة القرارات المتخذة... الخ، ولا يعتبر الفرد كمحفز لهذا السلوك. إن فهم هذه التفرقة بين منظوري سلوك المواطنة يساعد بالأخص على فهم الظاهرة بشكل أفضل، مما يؤدي إلى ربط الإجراءات المساعدة على تعزيز أو تحسين سلوك المواطنة من خلال الأخذ بعين الاعتبار البعد الفردي والتنظيمي معاً (Zsolt et al, 2018). وهو ما تندرج تحته أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة التي تم تبنيها في هذه الدراسة.

1-2- مفهوم التشارك المعرفي:

يعتبر التشارك المعرفي عملية فرعية من عمليات إدارة المعرفة، والتي تشمل أيضاً اكتساب المعرفة، تخزينها، تطبيقها وتقييمها (عبد الحافظ و المهدي، 2015، صفحة 484). وعلى الرغم من أن التشارك المعرفي يحتل مكانة مهمة ومحورية بين عمليات إدارة المعرفة، إلا أنه لم يلق إلى حد الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهومه؛ فهو عند البعض " تلك العملية التي يقوم بموجبها فرد أو جماعة أو مؤسسة بتبادل للمعلومات والمهارات والخبرات والقيم مع أطراف أخرى" (Husain & Husain, 2014, p. 1008). وهو عند البعض الآخر " تلك العملية المرتبطة بنشر المعرفة الصريحة أو الضمنية" (Al-Zu'bi, 2011, p. 222). وعند آخرين التشارك المعرفي هو " مجموعة من السلوكيات الفردية التي تنطوي على مشاركة المعرفة والخبرة المتعلقة بالعمل مع الأعضاء الآخرين داخل المنظمة" (Ramayah, Yeap, & Ignatius, 2014, p. 161).

ويمكن تعريف التشارك المعرفي في سياق مؤسسات التعليم العالي بأنه ذلك السلوك الذي يمارسه عضو الهيئة التدريسية، والذي ينطوي على مشاركة المعارف المتعلقة بالبحث العلمي والتدريس والعمل البيداغوجي بصفة عامة مع الأعضاء الآخرين بالكلية أو الجامعة التي يعمل فيها.

ويكتسي التشارك المعرفي أهمية كبيرة لعضو الهيئة التدريسية والجامعة التي ينتمي إليها؛ فهو يساعد عضو الهيئة التدريسية على أداء مهامه بكل كفاءة وفعالية، ويعزز من ثقته بنفسه ويجلب له الاعتراف والتقدير ويشعره بالإنجاز والمسؤولية والتحملي في العمل؛ وبالنسبة للمؤسسة الجامعية، يحقق التشارك المعرفي قيمة كبيرة لها على المستوى التنظيمي، فمن خلاله يمكن تحقيق التعلم التنظيمي ونشر الأفكار الإبداعية وتجنب تكرار الأخطاء وتقليل الوقت اللازم لتحقيق كفاءة الموظف، ومن ثم زيادة الفعالية التنظيمية للمؤسسة الجامعية (عبد الحافظ و المهدي، 2015، الصفحات 486-487).

وفيما يتعلق بالتشارك المعرفي في الجامعات، فقد صنفها المبروك (2019) في أربع مجالات أساسية وفقاً للوظائف الأساسية التي يؤديها عضو الهيئة التدريسية والمتمثلة في: التشارك المعرفي في مجال التدريس المتضمن مشاركة مهارات وطرق التدريس وإعداد المقررات التدريسية وتطويرها... الخ؛ والتشارك المعرفي في مجال البحث العلمي المتضمن القيام بالبحوث العلمية المشتركة؛ والتشارك المعرفي في مجال تقديم الاستشارات العلمية والعملية للمشاكل التنظيمية؛ وأخيراً التشارك المعرفي في مجال خدمة المجتمع مثل العضوية في الجمعيات المهنية (صفحة 299).

2- منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

يستعرض هذا المحور مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وأخيراً اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

1-2- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الدائمين على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة مُجَّد الصديق بن يحيى- جيجل خلال الموسم الجامعي 2020/2019، والبالغ عددهم 146 أستاذ، موزعين على خمسة أقسام (قسم

علوم التسيير، العلوم المالية والمحاسبية، العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وقسم التعليم الأساسي)، وذلك حسب الإحصائيات الموجودة على مستوى الموقع الإلكتروني للكلية (بتاريخ 2020/01/01).

قام الباحثون باختيار عينة عشوائية بسيطة تقدر بـ 100 أستاذ، أي بنسبة تمثيل تقدر بـ 68.5% من مجتمع الدراسة، وبعد عملية توزيع الإستبانات تم استرجاع 65 استبانة، استبعدت منها 7 استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، ليكون العدد الإجمالي للإستبانات التي خضعت للتحليل 58 استبانة. وقد جاء توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية، كما هو موضح في الجدول رقم (1):

الجدول (1): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

النسبة %	التكرار	المتغير	
81	47	ذكر	الجنس
19	11	أنثى	
1.7	1	أقل من 30 سنة	السن
84.5	49	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
8.6	5	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
5.2	3	50 سنة فأكثر	
10.3	6	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
62.1	36	من 5 إلى أقل من 10 سنة	
20.7	12	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
6.9	4	15 سنة فأكثر	
3.4	2	أستاذ مساعد "ب"	الرتبة العلمية
17.3	10	أستاذ مساعد "أ"	
41.4	24	أستاذ محاضر "ب"	
37.9	22	أستاذ محاضر "أ"	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول رقم (1) أن عينة الدراسة قد شملت على 47 من الأساتذة الذكور (بنسبة 81%)، و 11 من الإناث (بنسبة 19%)، تراوحت أعمار غالبيتهم بين 30 و 40 سنة بنسبة (84.5%)، وأن معظمهم لديه خبرة في التدريس من 5 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (62.1%)، كما أن معظم أعضاء هيئة التدريس المشكلين للعينة يحملون رتبة أستاذ محاضر "ب" (41.4%)، أو أستاذ محاضر "أ" (37.9%).

2-2- أداة الدراسة المعتمدة:

تم جمع بيانات الدراسة الميدانية بالإعتماد على الإستبانة التي تم تصميمها من خلال الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، والتي حاولت قياس سلوك المواطنة التنظيمية (الفرجاني، 2017؛ مومني، 2017؛ Dehghani et al, 2015؛ Lin, 2008) والتشارك المعرفي (المبروك، 2019؛ عبد الحافظ والمهدي، 2015). وتضمنت الاستبانة ثلاثة محاور هي: محور البيانات الشخصية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس للكلية محل الدراسة، الذي يضم أربعة متغيرات هي: الجنس، السن، عدد سنوات الخبرة والرتبة العلمية، محور سلوك المواطنة التنظيمية الذي يتضمن 15 عبارة موزعة على خمسة أبعاد (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، وأخيراً محور التشارك المعرفي الذي يتضمن 11 عبارة. وقد قابل كل عبارة من

عبارات المحورين الثاني والثالث من الاستبانة خمسة خيارات للإجابة وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق وموافق بشدة، حُدِّدَت أوزانها وفتحاتها ومستوياتها كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول (2): درجات مقياس ليكارت الخماسي والمستويات المقابلة لها

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
الفئات	[1.80 - 1]	[2.60 - 1.80]	[3.40- 2.60]	[4.2 - 3.40]	[5 - 4.20]
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مقياس ليكارت الخماسي

2-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من أجل تحليل بيانات الدراسة الميدانية تم الرجوع لبعض الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS (V23)، والمتثلة في: التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد العينة، المتوسطات الحسابية لقياس درجة ممارسة سلوكي المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، معامل الارتباط Pearson لقياس درجة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكذا العلاقة بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، معامل Alpha Cronbach لقياس ثبات أداة الدراسة، معاملي الالتواء والتفلطح للتأكد من ملائمة بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، كما استخدم الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي.

2-4- اختبار صدق أداة الدراسة (الاستبانة):

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (3):

الجدول (3): معاملات الارتباط بين عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه

السلوك الحضاري		وعي الضمير		الروح الرياضية		القياسية		الإيثار	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.833	13	**0.684	10	**0.708	7	**0.724	4	**0.671	1
**0.449	14	**0.684	11	**0.517	8	**0.741	5	**0.754	2
**0.847	15	**0.747	12	**0.541	9	**0.722	6	**0.687	3
التشارك المعرفي									
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.546	24	**0.674	20	**0.712	16	**0.612	17	0.239	18
**0.505	25	**0.696	21	**0.814	19				
**0.584	26	**0.694	22						
/	/	**0.619	23						

**دال عند مستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول رقم (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائياً، ما عدا العبارة رقم 18 التي جاءت غير دالة رغم أنها موجبة، وقد تم الاحتفاظ بها نظراً لضعف ومحدودية تأثيرها على صدق وثبات المحور ككل الذي تنتمي إليه.

انطلاقاً من النتائج السابقة يمكن القول أن عبارات الاستبانة تتمتع بالاتساق الداخلي، ومن تم صلاحيتها للقياس.

2-5- اختبار ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الفاكرباخ، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (4):

الجدول (4): معامل ثبات الإستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
سلوك المواطنة التنظيمية	15	0.742
التشارك المعرفي	11	0.834
الثبات الكلي للإستبانة	26	0.874

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغت قيمته (0.874)، كما بلغت قيمة الثبات لمحوري سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي (0.742) و (0.834) على الترتيب، وجميع هذه القيم أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو 0.6 (Pallant, 2005, p. 90)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بالثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني.

3- عرض ومناقشة النتائج:

فيما يلي عرض ومناقشة للنتائج المتعلقة بدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوكي المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، وكذا النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

3-1- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوك المواطنة التنظيمية:

جاءت النتائج المتعلقة بدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوك المواطنة التنظيمية كما يوضحها الجدول رقم (5):

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
4	مرتفعة	0.622	3.78	الإيثار
2	مرتفعة	0.386	4.17	الكياسة
3	مرتفعة	0.593	3.82	الروح الرياضية
1	مرتفعة	0.541	4.18	وعي الضمير
5	مرتفعة	0.642	3.69	السلوك الحضاري
/	مرتفعة	0.387	3.93	المتوسط الكلي لسلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن مستوى ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوك المواطنة التنظيمية جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية (3.93)، وقد احتل بُعد وعي الضمير المرتبة الأولى بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.18)، يليه بُعد الكيافة بمتوسط حسابي يقدر بـ (4.17)، ثم بُعد الروح الرياضية بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.82)، ثم بُعد الإيثار بمتوسط حسابي يقدر بـ (3.78)، وأخيراً بُعد السلوك الحضاري بمتوسط

حسابي يقدر ب (3.69)، وجميع قيم متوسطات هذه الأبعاد تشير إلى المستوى المرتفع من الممارسة. كما يتضح من نتائج الجدول رقم (5) أن هناك تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (0.38 – 0.64) وهي تقترب من الصفر، مما يعكس التقارب في وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الكلية توفر بيئة عمل يسودها التعاون والثقة والمساواة، الأمر الذي يساعد على بناء شبكة علاقات بين الأساتذة وينمي فيهم روح العمل الجماعي، مما يعزز قدرتهم على مساعدة زملائهم والعمل بإخلاص. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفرجاني، 2017) التي أظهرت أن المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية وجميع أبعاده كان مرتفعاً، كما تتفق مع دراسة (Husain et al, 2015; Al-Zu'bi, 2011) التي توصلنا إلى أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة جاء مرتفعاً، في حين تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Dehghani et al, 2015) التي أظهرت أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الباحثين في جامعة خازارمي جاء متوسطاً.

3-2- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوك التشارك المعرفي:

جاءت النتائج المتعلقة بدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لسلوك التشارك المعرفي كما يوضحها الجدول رقم (6):

الجدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التشارك المعرفي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	المحور
3.35	0.576	متوسطة	التشارك المعرفي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS

بلغ المتوسط الحسابي لمحور التشارك المعرفي (3.35)، وبانحراف معياري قدره (0.576)، وهو ما يعكس درجة ممارسة متوسطة للتشارك المعرفي، فالدرجة التي يتبادل أو يتقاسم فيها أعضاء هيئة التدريس المعرفة مع زملائهم تبقى متوسطة، وهو ما يؤكد الحاجة إلى تنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال دعم التعليم المستمر وتنمية مهارات العمل الجماعي؛

تتفق هذه النتيجة مع نتيجتي دراستي (عبد الحافظ والمهدي، 2015؛ Dehghani et al, 2015) اللتان أكدتا على توافر درجة متوسطة للتشارك المعرفي بين الباحثين، في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (المبروك، 2019) التي توصلت إلى أن درجة التشارك المعرفي بين أعضاء الهيئة التدريسية جاء ضعيفاً، ودراسة (Husain et al, 2015) التي أكدت أن درجة التشارك المعرفي جاءت مرتفعة.

3-3- عرض ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة:

قبل البدء في اختبار فرضيات الدراسة ينبغي أولاً التأكد من خضوع بياناتها للتوزيع الطبيعي؛ ولتحقيق ذلك تم حساب معاملي الالتواء والتفلطح، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (7).

الجدول (7): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

معاملي التفلطح	معاملي الالتواء	متغيرات الدراسة	معاملي التفلطح	معاملي الالتواء	متغيرات الدراسة
3.454	-1.088	وعمي الضمير	0.813	-0.548	الإيثار
-0.185	-0.177	السلوك الحضاري	1.149	0.105	الكياسة
1.684	-1.015	التشارك المعرفي	-0.649	0.281	الروح الرياضية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (7) أن القيم المطلقة لمعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة محصورة بين 0.105 في حدها الأدنى و1.088 في حدها الأعلى، وهي جميعاً أقل من (03)، كما أن قيم معاملات التفلطح لمتغيرات الدراسة محصورة بين 0.185 في حدها الأدنى و3.454 في حدها الأعلى وهي جميعاً أقل من (10)، مما يعني خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (Kline, 2016, p. 77)، ومن ثم إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة. ولمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط خطي بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (8):

الجدول (8): معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي

التشارك المعرفي	الارتباط بين
0.516**	الإيثار
0.323*	الكياسة
0.297*	الروح الرياضية
0.452**	وعي الضمير
0.787**	السلوك الحضاري

*ارتبط دال عند مستوى 0.05 **ارتباط دال عند مستوى 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (8) أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون موجبة ودالة إحصائياً، مما يعني وجود علاقة طردية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة. وبالاستناد إلى سُلّم كوهن (Cohen) الذي يحدد قوة الارتباط بين متغيرين (Pallant, 2005, p. 126)، يمكن القول أن بُعدي السلوك الحضاري والإيثار يرتبطان طردياً وبشكل قوي (على التوالي: 0.787؛ 0.516) بالتشارك المعرفي، وأن بُعدي وعي الضمير والكياسة يرتبطان طردياً وبشكل متوسط (على التوالي: 0.452؛ 0.323) بالتشارك المعرفي، في حين أن بُعد الروح الرياضية يرتبط طردياً وبشكل ضعيف (0.297) بالتشارك المعرفي.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، هل وجود علاقة ارتباط بين متغيرين، يعني بالضرورة وجود علاقة تأثير بينهما؟ هذا ما سنتعرف عليه عند إجراء اختبار الانحدار المتعدد.

للتحقق من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة وبالتالي إمكانية إجراء اختبار الانحدار المتعدد، تم حساب كل من معامل تضخم التباين (VIF)، والتباين المسموح (Tolerance)، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول (9): معامل تضخم التباين والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح	المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح
الإيثار	1.294	0.773	وعي الضمير	1.370	0.730
الكياسة	1.292	0.774	السلوك الحضاري	1.477	0.677
الروح الرياضية	1.249	0.801	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (9) يتضح أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10، حيث تراوحت بين (1.249-1.477)، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.677-0.801)، وهي أكبر من (0.10)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة (Pallant, 2005, p. 150).

بعد التأكد من خضوع بيانات متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي وعدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة، نتقل لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة وفرضياتها الفرعية، وقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (10):

الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في التشارك المعرفي

سلوك المواطنة التنظيمية	قيمة بيتا (β)	T	مستوى الدلالة Sig	R	R ²	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
الايثار	0.224	2.474	0.017	0.818	0.638	21.099	0.000
الكميابة	0.000	0.004	0.996				
الروح الرياضية	-0.017	-0.191	0.849				
وعي الضمير	0.071	0.765	0.448				
السلوك الحضاري	0.670	6.915	0.000				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS.

3-3-1- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

يتضح من الجدول رقم (10) وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية مجتمعة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغ معامل التحديد $R^2(0.638)$ ، وهذا يعني أن ما نسبته 63.8% من التغير الذي يطرأ على التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة يعود إلى تأثير الأبعاد الخمسة التي تمثل سلوك المواطنة التنظيمية، وأن 36.2% راجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في نموذج الدراسة، ويؤكد دلالة هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (21.099)، وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، وبالتالي فالفرضية الرئيسية مقبولة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السلوك التطوعي الذي يمارسه عضو الهيئة التدريسية في الكلية، والذي يأخذ صوراً متعددة كمساعدة الزملاء في القيام بأعمالهم، والسعي لتجنب المشاكل والخلافات في العمل، والاستعداد لتحمل المضايقات دون تدمير، والوعي بأهمية الالتزام بإجراءات وقواعد العمل، والشعور بالمسؤولية في المشاركة الإيجابية في النشاطات غير الرسمية للكلية، كل هذه السلوكيات من شأنها أن تعزز من الثقة المتبادلة بين أعضاء الهيئة التدريسية، وتوطد العلاقات بينهم، وهو ما يشجعهم ويدفعهم للاندماج ذاتياً في عملية التشارك المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات Al- (Husain et al,2015 ; Husain & Husain,2014 ; Zu'bi,2011 ; Lin,2008) التي توصلت جميعها إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يؤثر بشكل معنوي في التشارك المعرفي.

3-3-2- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يتضح من الجدول رقم (10) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لبعد الإيثار في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (2.474)، وهي دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، كما أن قيمة (β) والتي تعبر عن نسبة أثر بعد الإيثار على التشارك المعرفي كانت 0.224 أي 22.4% وهي قيمة مرتفعة نوعاً ما، وبالتالي فالفرضية الفرعية الأولى مقبولة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو الهيئة التدريسية عندما يُوجّه سلوكه التطوعي نحو مساعدة زملائه في العمل لحل مشكلات العمل التي تواجههم، أو مشاركتهم طرق وأساليب العمل الجديدة، فهو بالضرورة ينقل لهم خبراته ويشاركهم معارفه. وكلما زادت درجة إيثار عضو الهيئة التدريسية للآخرين على نفسه، كلما زادت درجة مشاركته للمعرفة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Jalili & Salempour,2019; Al-Zu'bi,2011 ; Lin,2008) التي توصلت جميعها إلى أن الإيثار يؤثر بشكل معنوي في التشارك المعرفي، في حين تختلف مع نتيجة دراسة (Dehghani et al,2015) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي للإيثار في التشارك المعرفي.

3-3-3- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يتضح من الجدول رقم (10) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الكياسة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (0.004)، وهي غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بُعد الكياسة يُعبّر عن الجانب الشخصي غير الرسمي لعضو الهيئة التدريسية (اللطيف وحسن المعاملة مع الغير، عدم استغلال حقوق الآخرين، تجنب إثارة المشاكل... الخ)، أكثر من تعبيره عن الجانب العملي الرسمي الذي يطمح على التشارك المعرفي (التدريس، البحث العلمي، الاستشارات... الخ). أي أن عضو الهيئة التدريسية في الكلية محل الدراسة عندما يمارس سلوك الكياسة فهو يُغلب الجانب الشخصي غير الرسمي على الجانب العملي الرسمي في تعامله مع الآخرين، لهذا لا تؤثر الكياسة بشكل معنوي في التشارك المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجتي دراستي (Jalili & Salempour,2019; Dehghani et al,2015) اللتان توصلتا إلى عدم وجود تأثير معنوي للكياسة في التشارك المعرفي، في حين تختلف مع نتيجتي دراستي (Al-Zu'bi,2011 ; Lin,2008) اللتان توصلتا إلى وجود تأثير معنوي للكياسة في التشارك المعرفي.

3-3-4- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يتضح من الجدول رقم (10) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الروح الرياضية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (-0.191)، وهي غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي الفرضية الفرعية الثالثة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو الهيئة التدريسية في الكلية محل الدراسة عندما يمارس سلوك الروح الرياضية يركز على أن يسمو بنفسه عن المضايقات في مكان العمل، وتقبل الانتقادات والقيام بالمهام دون تدمير، أكثر من تركيزه على مشاركة الآخرين خبراته ومعارفه. أي أنه يركز على علاقته بذاته أكثر من تركيزه على علاقته بالآخرين، لهذا لا تؤثر الروح الرياضية بشكل معنوي في التشارك المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Jalili & Salempour,2019) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي للروح الرياضية في التشارك المعرفي، في حين تختلف مع نتائج دراسات (Dehghani et al,2015 ; Al-Zu'bi,2011; Lin,2008) التي توصلت جميعها إلى وجود تأثير معنوي للروح الرياضية في التشارك المعرفي.

3-3-5- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

يتضح من الجدول رقم (10) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد وعي الضمير في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (0.765)، وهي غير دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي الفرضية الفرعية الرابعة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وعي الضمير لدى عضو الهيئة التدريسية بالكلية محل الدراسة يركز على كيفية التصرف السليم في مكان العمل وإيجاد الحلول، والإبقاء بمتطلبات الوظيفة في مجال الحضور والعمل بجدية، أكثر من تركيزه على مشاركة

الآخرين الخبرات والمعارف. أي أن وعي الضمير لدى عضو الهيئة التدريسية بالكلية محل الدراسة يركز على تطوير العلاقة مع الذات أكثر من تركيزه على تطوير العلاقة مع الآخرين، لهذا لا يؤثر بشكل معنوي في التشارك المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Dehghani et al,2015) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي لوعي الضمير في التشارك المعرفي، في حين تختلف مع نتائج دراسات (Al-Zu'bi,2011 ; Jalili & Salempour,2019 ; Lin,2008) التي توصلت جميعها إلى وجود تأثير معنوي لوعي الضمير في التشارك المعرفي.

3-3-6- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

يتضح من الجدول رقم (10) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد السلوك الحضاري في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغت قيمة t المحسوبة (6.915)، وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، كما أن قيمة (β) والتي تعبر عن نسبة أثر بعد السلوك الحضاري في التشارك المعرفي كانت 0.670 أي 67% وهي قيمة مرتفعة، وبالتالي فالفرضية الفرعية الخامسة مقبولة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن السلوك الحضاري في مضمونه يُعبّر عن اهتمام الفرد بسمعة المنظمة التي يعمل فيها، وجعلها أكثر نجاحاً وتميزاً؛ وعضو الهيئة التدريسية لما يمارس هذا السلوك فهو في الحقيقة يُعبّر عن رغبته في الاندماج الجاد والبناء في كافة نشاطات الكلية التي تُحسّن من سمعتها ومكانتها في محيطها، وهذا يعني احتكاكه مع بقية أعضاء الكلية ومن ثم تبادلته وتشاركه للخبرات والمعارف معهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Jalili & Salempour,2019; Al-Zu'bi,2011 ; Lin,2008) التي توصلت جميعها إلى أن السلوك الحضاري يؤثر بشكل معنوي في التشارك المعرفي، في حين تختلف مع نتيجة دراسة (Dehghani et al,2015) التي توصلت إلى عدم وجود تأثير معنوي للسلوك الحضاري في التشارك المعرفي.

الخلاصة:

هدفت الدراسة الحالية أساساً إلى اختبار أثر سلوك المواطنة التنظيمية ممثلاً بخمسة أبعاد: (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير والسلوك الحضاري) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وقد خلصت إلى النتائج التالية:

- جاء مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور سلوك المواطنة التنظيمية (3.93)، وهو ما يعني أن الكلية توفر بيئة عمل تسودها الثقة والمساواة، الأمر الذي يساعد على بناء شبكة علاقات جيدة بين أعضاء هيئة التدريس، مما يعزز قدرتهم على مساعدة زملائهم والعمل بإخلاص؛
- جاء مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك التشارك المعرفي متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور التشارك المعرفي (3.35)، وهو ما يؤكد الحاجة إلى تنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال دعم التعليم المستمر وتنمية مهارات العمل الجماعي؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (مجمعة) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛ وهو ما يعني أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية بشكل مرتفع يعزز من الثقة المتبادلة ويقوي العلاقات بينهم، وهو ما يشجعهم ويدفعهم للاندماج ذاتياً في عملية التشارك المعرفي؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعدي الإيثار والسلوك الحضاري (كل على حدة) في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛ وهو ما يعني أن عضو هيئة التدريس عندما يُوجّه سلوكه التطوعي نحو مساعدة زملائه لحل مشكلات العمل التي تواجههم، أو عندما يُعبّر عن رغبته في الاندماج الجاد والبناء في كافة نشاطات الكلية التي تُحسّن من سمعتها ومكانتها في محيطها، فهذا يعني احتكاكه مع بقية أعضاء الكلية ومن ثم تبادلته وتشاركه للخبرات والمعارف معهم؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الكياسة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة عندما يمارس سلوك الكياسة فهو يُغلب الجانب الشخصي غير الرسمي في تعامله مع الآخرين على الجانب العملي الرسمي الذي يقتضيه التشارك المعرفي؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الروح الرياضية في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عضو هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة عندما يمارس سلوك الروح الرياضية يركز على إصلاح نفسه بأن يسمو بها عن المضايقات في مكان العمل، وتقبل الانتقادات والقيام بالمهام دون تدمر، أكثر من تركيزه على مشاركة الآخرين خبراته ومعارفه؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد وعي الضمير في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وعي الضمير لدى عضو هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة يركز على تطوير العلاقة مع الذات أكثر من تركيزه على تطوير العلاقة مع الآخرين، لهذا لا يؤثر بشكل معنوي في التشارك المعرفي.
وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، نقدم الاقتراحات التالية:
- تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية الهادف للأفراد، من خلال تشجيع ودعم إدارة الكلية للنشاطات الترفيهية والثقافية والرياضية، التي تُسهم في تقوية روابط الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس؛
- تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة، من خلال نشر ثقافة المشاركة والامتثال (الطاعة) التنظيمي (Organizational compliance)، ومكافأة أعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون هذا السلوك مادياً ومعنوياً، ووضع ضمن معايير تقييم الأداء؛
- منح حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون سلوك التشارك المعرفي، حتى يشعرون أن ما يحصلون عليه أكثر مما يفقدونه خلال التشارك المعرفي؛
- تقديم التسهيلات الإدارية والمالية والمادية لأعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في تنظيم التظاهرات العلمية-خاصة الدولية منها- باعتبارها مظهراً وفرصة في نفس الوقت للتشارك المعرفي؛
- استحداث محابر وفرق بحث كافية لأعداد وتخصصات أعضاء هيئة التدريس في الكلية وإدماجهم فيها، باعتبارها وسيلة لتنمية ومشاركة المعرفة بين الأعضاء؛

- تشجيع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال استحداث أرضيات رقمية تفاعلية متطورة على مستوى الكلية، واستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لربط أعضاء هيئة التدريس مع أقرانهم داخل وخارج الوطن.

الهوامش والمراجع:

باللغة العربية:

- العامري، أحمد بن سالم. (2002). السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 9 (1)، 19-39.
- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد، والمهدي، 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)، 479-517.
- مومني، خالد سليمان أحمد. (2017). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 5 (18)، 227-244.
- المبروك، خيرية عمر. (2019). واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية - طرابلس. *مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث*، 4 (4)، 290-314.
- الفرجاني، فاطمة علي بلقاسم. (2017). مدى توافر سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المعهد العالي للمهن. *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية*، 9 (9)، 91-130.
- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد. (2017). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 6 (9)، 1-15.

باللغة الإنجليزية:

- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research* , 4 (3), 221-227.
- Dehghani, M. R., Hayat, A. A., Kojuri, J., & Esmi, K. (2015). Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing. *Journal of Health Management and Informatics* , 2 (4), 126-131.
- Delei, Y., Qinghua, H., Qingbin, C., & Shu-Chien, H. (2020). Non-economic motivations for organizational citizenship behavior in construction megaprojects. *International Journal of Project Management* , 38, 64-74.
- Halbesleben, J., & Bellairs, T. (2016). *What Are the Motives for Employees to Exhibit Citizenship Behavior?: A Review of Prosocial and Instrumental Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. In Ph.M. Podsakoff, S.B. Mackenzie, & N.P. Podsakoff (Eds), *The Oxford Handbook of organizational citizenship behavior* (pp. 1-31).
- Husain, S. N., & Husain, Y. S. (2014). Mediating Effect of OCB on Relationship between Job Attitudes and Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Science and Research* , 5 (1), 1008-1015.
- Husain, Y. S., Sarita, B., Syarifuddin, D. T., & Nurwati. (2015). The Role of Organizational Learning Culture to Organizational Citizenship Behavior toward Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Science and Research* , 4 (12), 642-648.
- Jalili, Y. A., & Salempour, F. (2019). Group Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing: The moderating Role of Workgroup Emotional Climate. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* , 50 (1), 135-177.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4 ed.). New York: The Guilford Press.

- Lin, C.-P. (2008). Clarifying the Relationship Between Organizational Citizenship Behaviors, Gender, and Knowledge Sharing in Workplace Organizations in Taiwan. *Journal of Business and Psychology* (22), 241-250.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Pallant, J. B. (2005). *SPSS Survival Manual* (2 ed.). Crows Nest: Allen and Unwin.
- Popescu, R.-N., Fistung, F., Popescu, T., & Alexandra, P. (2018). Is the Organizational Citizenship Behavior (OCB) a predictor for the Cultural Intelligence (CQ)? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238, 638-646.
- Ramayah, T., Yeap, J. L., & Ignatius, J. (2014). Assessing Knowledge Sharing Among Academics: A validation of the knowledge Sharing Behavior Scale (KSBS). *Evaluation Review*, 38 (2), 160-187.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3), 281-298.
- Sun, Y., Jiang, H., Hwang, Y., & Shin, D. (2018). Why should I share? An answer from personal information management and organizational citizenship behavior perspectives. *Computers in Human Behavior*, 87, 146-154.
- Zsolt, P. S., Andrea, C., Péter, R., & Tamás, B. (2018). "The Darkest of all" The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 134, 352-356.

الملاحق

ملحق الاستبانة:

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	الجنس
<input type="checkbox"/> أقل من 30 سنة	<input type="checkbox"/> من 30 إلى أقل من 40 سنة	السن
<input type="checkbox"/> من 40 إلى أقل من 50 سنة	<input type="checkbox"/> 50 سنة فأكثر	عدد سنوات الخبرة
<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5 إلى أقل من 10 سنوات	الرتبة العلمية
<input type="checkbox"/> من 10 إلى أقل من 15 سنة	<input type="checkbox"/> 15 سنة فأكثر	
<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد "ب"	<input type="checkbox"/> أستاذ مساعد "أ"	
<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر "ب"	<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر "أ"	
<input type="checkbox"/> أستاذ محاضر "ب"	<input type="checkbox"/> أستاذ التعليم العالي	

المحور الثاني: سلوك المواطنة التنظيمية (المتغير المستقل)

رقم العبارة	العبارة	درجة الموافقة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
	الإيثار				
1	أرشد الأساتذة الجدد لتسهيل عملهم				
2	أقدم يد العون لزملائي في العمل إذا كان لهم حجم عمل كبير				

3	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس مقياس إذا رغب في ذلك
الكياسة	
4	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها
5	أنصح وأقدم المعلومات التي من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل
6	أقيم سلوكياتي حتى لا تترك أثرا سيئا على زملائي
الروح الرياضية	
7	أتغاضى عن المضايقات البسيطة في مكان العمل
8	أقبل أي نقد أو ملاحظة بصدر رحب من أي طرف
9	أقوم بمختلف المهام المنوطة بوظيفتي دون شكوى
وعي الضمير	
10	أقوم بمهامي بكل تفان وإخلاص حتى في غياب الرقابة الإدارية
11	أساهم في تقديم اقتراحات لتطوير إستراتيجية العمل بالكلية
12	أستغل كل الإمكانيات حتى الشخصية منها في تطوير مهاراتي ومستواي العلمي
السلوك الحضاري	
13	أحرص على متابعة كل نشاط في الكلية باهتمام كبير
14	أتقيد بما جاء في القانون الداخلي للكلية
15	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح كليتي
المحور الثالث: التشارك المعرفي (المتغير التابع)	
16	أحرص على تبادل المعارف مع زملائي في التخصص
17	أحرص على إنجاز بحوث مشتركة مع زملائي
18	لا أتردد في تقديم المعرفة للآخرين إذا كانوا في حاجة إليها
19	أحرص على حضور حلقات النقاش العلمي لأشارك زملائي المعرفة
20	أسعى دائما إلى إمداد الزملاء بالمعارف الجديدة حول المقررات الدراسية
21	أبادل المعارف مع زملائي حول طرق التدريس الحديثة
22	أعتمد على التقنيات الحديثة في تبادل المعارف مع زملائي
23	ييدي الأساتذة تعاوننا واضحا للاستفادة من رصيدهم المعرفي
24	تسخر الكلية التكنولوجيا المتاحة لتسهيل التبادل المعرفي بين الأساتذة
25	يسهل النظام الإداري للكلية ويسيط إجراءات عملية التشارك المعرفي
26	توجد في الكلية فرق بحث تقدم فرصا لتجديد المعارف وتعميق الأبحاث