

[المجلد: الخامس / العدد: الثاني / (أكتوبر 2021) // الصفحات: 159-176]

العدالة التنظيمية وأثرها على التشارك المعرفي
«دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من أساتذة كلية
العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة»

بن موسى محمد*⁽¹⁾؛ بن حليلة أمينة⁽²⁾.

⁽¹⁾ أستاذ محاضر «أ»، مخبر MQEMADD، جامعة

✉ m.benmoussa@univ-djelfa.dz

الجلفة [الجزائر]

✉ aminatofita1995@gmail.com

⁽²⁾ ماستر إدارة الموارد البشرية، جامعة الجلفة [الجزائر]

تاريخ الإرسال: 2021/10/20 | تاريخ القبول: 2021/10/30 | تاريخ النشر: 2021/10/30

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية على مستوى التشارك المعرفي في المنظمة لدى أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة، تم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة المقدر عددهم 31 أستاذاً. بعد تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، تم التوصل إلى هناك علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والتشارك المعرفي لدى أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة.

انطلاقاً من هذه النتيجة السابقة أوصت الدراسة إلى ضرورة وضع نظام محفز لسلوك التشارك المعرفي بين أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة سواء في شكل تحفيز مادي (أجور ومكافآت) أو في شكل تحفيز معنوي من خلال فرص الترقية وتطوير المسارات المهنية مما يزيد من إدراك الأفراد للعدالة التوزيعية الأمر الذي يحفزهم أكثر على التشارك المعرفي فيما بينهم.

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

تصنيف «جال»: M1، D83.



m.benmoussa@univ-djelfa.dz

* البريد الإلكتروني للمُرسل:



[Vol. 05\N°: 02\ (October 2021)\Pages: 159- 176]

Organizational Justice And Its Impact On Knowledge Sharing

«A Field Study From The Point Of View Of A Sample
Of Professors Of The Faculty Of Economics At The
University Of Djelfa»

Mohammed Benmoussa^{*(1)}; Amina Benhalima⁽²⁾.

(1) University of Djelfa [Algeria]  m.benmoussa@univ-djelfa.dz

(2) University of Djelfa [Algeria]  aminatofita1995@gmail.com

Received: 20/10/2021

Accepted: 29/10/2021

Published: 30/10/2021

Abstract: This study aimed to test the impact of organizational justice on the level of knowledge sharing in the organization among the professors of the Faculty of Economics at the University of Djelfa. The results of the statistical analysis of the questionnaire were relied on as a main tool for collecting data from the study sample estimated at 31 professors.

After analyzing the data using SPSS, it was found that there is a strong correlation between organizational justice and knowledge sharing among the professors of the Faculty of Economics at the University of Djelfa.

Based on this previous result, the study recommended the need to develop a stimulating system for the behavior of knowledge-sharing among the professors of the Faculty of Economics at the University of Djelfa, whether in the form of material stimulation (wages and rewards) or in the form of moral stimulation through opportunities for promotion and development of career paths, which increases individuals' awareness of distributive justice which motivates them more to share knowledge.

Keywords: Organizational justice; Distributive justice; Procedural justice; Interactional justice; Knowledge sharing.

«JEL» Classification: D83, M1.

* Corresponding author:

m.benmoussa@univ-djelfa.dz



مقدمة:

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

ما مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية

بجامعة الجلفة؟

1. أسئلة الدراسة: يندرج ضمن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مستقلة على أبعاد التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؟

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مجتمعة على مستوى سلوك التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة؟

2. فرضيات الدراسة:

1.1. الفرضية الأولى (H_1):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مستقلة على أبعاد التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

وتنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H_{1-1}):

لا توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للعدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

- الفرضية الفرعية الأولى (H_{1-2}):

لا توجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للعدالة التفاعلية على مستوى التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الجلفة.

- الفرضية الفرعية الأولى (H_{1-3}):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للعدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

2.2. الفرضية الثانية (H₂):

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مجتمعة على مستوى التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

3. الدراسات السابقة:

1.3 دراسة (Ardakani, 2012) بعنوان:

The impact of organizational justice on knowledge sharing intention.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين العدالة التنظيمية ونية تشارك المعرفة في شركة فارس للبتروكيماويات (إيران)، وقد تم اعتماد العينة العشوائية الطبقية لتحديد عينة الدراسة والتي تم تحديدها بـ242، اعتمد الباحث على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن إدراك العدالة التنظيمية له تأثير إيجابي على نية التشارك المعرفي كما تم التوصل إلى أنه لأبعاد العدالة التنظيمية والمتمثلة في العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية آثار كبيرة وإيجابية على نية تشارك المعرفي.

2.3 دراسة (Can, 2013) بعنوان:

Organizational justice perception and its effects on Knowledge sharing: A case study of forensics in the Turkish national police.

هدفت هذه الدراسة لاختبار أثر العدالة التنظيمية في التشارك المعرفي للموظفين في مصلحة الطب الشرعي التابعة للشرطة الوطنية التركية، حيث تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم التوصل لمجموعة من النتائج أهمها أن كل من العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ترتبط ارتباطاً موجباً ومرتفعاً بسلوك التشارك المعرفي، كما تم التوصل إلى أنه كلما زاد تضور أن هناك العدالة التنظيمية كلما زاد مستوى التشارك المعرفي.

3.3 دراسة (Tayyaba et al., 2017) بعنوان:

The effect organizational justice on knowledge sharing: Empirical evidence from the Chinese telecommunication sector.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر العدالة التنظيمية على التشارك المعرفي للعاملين في شركات الاتصالات الصينية، وركزت على خمسة أشكال من العدالة التنظيمية وهي العدالة التوزيعية، الإجرائية، التفاعلية، الزمنية والمكانية، كما تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة من أفراد العينة المقدر بـ245 موظفاً، من أهم النتائج المتوصل إليها أن التصورات الإيجابية عن العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والزمانية تشجع في جوهرها على التشارك المعرفي مع الزملاء أما العدالة المكانية فهي تؤثر سلباً وبشكل ملحوظ على التشارك المعرفي على مستوى المؤسسات المبحوثة.

المحور الأول: العدالة التنظيمية

يعد موضوع العدالة التنظيمية من الموضوعات الهامة التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر، والذي استحوذ على اهتمام الكثير من الباحثين، وذلك من خلال دورها في خلق الثقافة التنظيمية المناسبة لخدمة الأهداف الإنسانية والمجتمعية والارتقاء بمستوى أداء المنظمة والعاملين.

تعتبر العدالة التنظيمية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة، إذ تعتبر من أهم مكونات الهيكل التنظيمي والاجتماعي والنفسي للمنظمة، فهي قيمة ولفظ اجتماعي وتجاوزها من قبل المنظمة يمثل خرق للقيم والعلاقات الاجتماعية للعاملين ويترتب على هذا فجوة بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.

إن الفكر الإداري استفاد من نظريته لمفهوم العدالة التنظيمية من خلال نظريات التبادل وذلك عبر توظيف أطروحات (هومانز 1961) حول السلوك الاجتماعي وأشكاله المتحققة عبر تصرفات الأفراد، بوصفهم مانحين المكافآت بعضهم لبعض ويميلون إلى السلوك الذي يجذونه مجزيا بالنسبة لهم، ويقارنون بين قيمة أفعالهم وما يحصلون عليه.

1. مفهوم العدالة التنظيمية: تعددت تعريفات الباحثين للعدالة التنظيمية وتباينت وجهات نظرهم من باحث لآخر حسب رؤية الباحث ومنطلقاته الثقافية، ومن تعريفات العدالة التنظيمية ما يلي:

يرى (Cropanzano & al) أنها التقييم الفردي لما هو عادل في المؤسسة، بمعنى اعتقاد الفرد بأن الممارسات التنظيمية هي منصفة وغير تعسفية أو متقلبة.^[1]

كما عرف آدمز (Adams) العدالة التنظيمية بأنها المساواة، والتي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته إلى مداخلته مع معدل مخرجات الآخرين إلى مداخلتهم، فإن تساوى المعدلان تحققت العدالة.^[2] يرى Greenberg أن العدالة التنظيمية تعني إدراك المساواة في مكان العمل، إذ يقصد بها المعاملة العادلة والأخلاقية للأفراد داخل المنظمة.

أما Moorman فيرى أن العدالة التنظيمية مصطلح يستخدم لوصف القرارات التي يتخذها الموظفون إذا ما تم معاملتهم بعدالة في وظائفهم، كما تحدد كيفية تأثير تلك القرارات على المتغيرات الأخرى ذات الصلة بالعمل^[3]

2. أهمية العدالة التنظيمية: للعدالة التنظيمية أهمية في جميع المنظمات على اختلاف طبيعة العمل الذي تقوم به، وتتضح أهمية العدالة التنظيمية في حقل الإدارة العامة بما يلي:

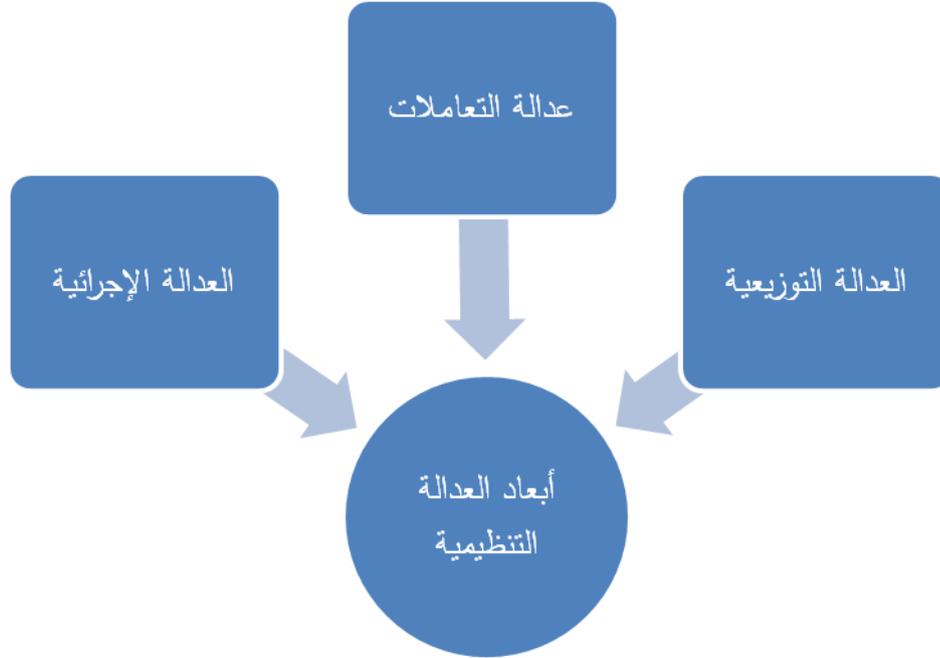
- إن أهمية العدالة التنظيمية، تنبع من كونها تساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين العاملين في الأقسام والإدارات المختلفة، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية^[4]
- تؤدي العدالة التنظيمية إلى تحسين نظام الرواتب في المنظمات.
- تؤدي العدالة التنظيمية إلى المساعدة في عملية اتخاذ القرار.

- تقوم العدالة التنظيمية على إبراز القيم الاجتماعية والأخلاقية للأفراد، إضافة إلى تحديد طرق التفاعل بين أعضاء المنظمة. [5]
- إن العدالة التنظيمية حقيقة النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة، وذلك من خلال العدالة التوزيعية.
- إن العدالة التنظيمية تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الفرد.
- تحدد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المنظمة.
- إن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور عدالة التعاملات. [6]
- العدالة التنظيمية كقيمة وقواعد سلوكية، تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها، مثل مستويات الأداء ومنهجيتهم في حل المشكلات ونظم الثواب والعقاب وتدريبهم عليها وتكافؤهم عليها.
- تعتبر العدالة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة، وتساعد على الابتكار والتميز والريادة والتفوق على المنافسين.
- تعتبر العدالة التنظيمية القوية عنصرا فعالا ومؤيدا ومساعدًا لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها عندما تكون العدالة التنظيمية قوية مقبولة من طرف غالبية العاملين، ويرتضون بقيمتها وأحكامها وقواعدها ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.
- تعتبر العدالة التنظيمية عاملا هاما في الحفاظ على العاملين الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، والمنظمات التي تطبق العدالة التنظيمية المثالية تستهوي المبدعين وتكافئ على التطور والتميز.
- تعتبر العدالة التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت المنظمة مرنة ومتطلعة إلى الأفضل كانت المنظمة تميل إلى الثبات والحرص والتسلط قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطوير. [7]
- أن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب.
- أن العدالة التنظيمية تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة وهنا يبرز دور بعد العدالة في التعاملات. [8]

3. أنواع العدالة التنظيمية: تبدأ العدالة التنظيمية من قبل آدمز ليؤكد المعنى التوزيعي لها، يأتي بعد ذلك وواكر ليضيف العدالة الإجرائية، ثم يأتي جرين بري لينتزع البعد الثالث وهو العدالة التفاعلية. [9] فيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية توصل بعض الباحثين إلى وجود تصنيفات متعددة لها، إلا أن أكثر تصنيفات العدالة التنظيمية شيوعا

واستخداما من قبل الباحثين ذلك الذي وصفه (Niehoff and Moorman 1993) حيث قسما العدالة التنظيمية إلى عدالة توزيعية وعدالة إجرائية وعدالة تعاملية.^[10] ولكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية معاييرها الخاصة للتعبير عنه، كما أن لكل بعد علاقاته وتأثيراته التي قد تختلف عن الأبعاد الأخرى.^[11]

الشكل رقم (01): مخطط يوضح أبعاد العدالة التنظيمية.



المصدر: شبل بيكار محمد، العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي: دراسة مقارنة بجامعة بني سويف، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة- كلية الآداب، ج 3، أبريل 2019، ص 234.

1.4. العدالة التوزيعية: تؤكد (المدرسة الكينزية) حول أهمية تحقيق العدالة التوزيعية. أن التفاوت في توزيع الدخل يؤدي إلى نقص الدخل عند الأفراد الذين يشكلون غالبية السكان مما يقلل الطلب الكلي الفعال الذي يبطئ النمو الاقتصادي.^[12] وتعتبر شكل من أشكال العدالة التنظيمية التي تركز على معتقدات الناس بأنهم تلقوا مبالغ عادلة مع النتائج المرتبطة بالعمل.^[13] وترتبط العدالة التوزيعية بكلمة المساواة وقد أبدى هنري فايول اهتماما واضحا دوننا عن باقي مفكري المدرسة الكلاسيكية بالمساواة المبنية على العدالة في التعامل والإنصاف لجميع العاملين في المنظمة.^[14] وتعني كما يرى آدمز: تتمثل بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، أي أنها تتعلق بعدالة المكافآت، وتعلق عدالة التوزيع بالنتائج أو المخرجات التي يحصل عليها الفرد من وظيفة ما^[15]، وخاصة مخرجات توزيع الأجور أو الترقيات، ويتحقق إحساس العاملين بعدالة التوزيع في المنظمة عندما يشعر الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت يتناسب مع ما بذله من جهود زملائه.

2.4. العدالة الإجرائية: لم يجد هذا البعد درجة عالية من الاهتمام أسوة بالبعد الأول وخاصة في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. فقد ظهر الاهتمام بهذا البعد في منتصف سبعينيات القرن الماضي، حيث أصبح هناك تحول إلى هذا الجانب بعدما أثبتت الدراسات أن له أثرا إيجابيا على الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل والمواطنة

التنظيمية. [16] ويمكن تعريفها بأنها: تشير إلى درجة شفافية الرئيس في التعامل مع جميع مرؤوسيه ومدى تقديمه التوضيحات والتفسيرات الأزمة للعمل لكافة المرؤوسين، [17] وهي درجة تعامل المدير مع موظفيه باحترام، وتقدير، واهتمامه بحقوقهم، ومصارحتهم، في كل شيء يهمهم، وتطبيق القرارات بعدالة عليهم، والسماح لهم بمناقشتها وإخضاعهم إلى اعتبارات موضوعية في الترقية، والترفع، والاهتمام بهم، وبشؤونهم، ومناقشتهم في نتائج القرارات، التي يمكن أن تؤثر عليهم، وعلى وظائفهم. [18]

هناك العديد من القواعد عند تجسيد عدالة الإجراءات ومن أهمها:

- قاعدة الطريقة الثابتة: تعني تطبيق نفس الإجراءات على جميع الأفراد الذين يخصهم قرار معين، دون تمييز فرد عن الأفراد الآخرين.
- قاعدة عدم المحاباة: تعني الابتعاد عن الانحياز وعن تحقيق الفائدة الشخصية على مستوى جميع الإجراءات ذات العلاقة بقرار معين،
- قاعدة الدقة: تشير إلى أن عملية التخصيص يجب أن تركز على المعلومات والآراء الدقيقة، وأن يتم تجميع هذه المعلومات والآراء وتحليلها بأقل خطئ ممكن.
- قاعدة القابلية للتصحيح: وتعني توفر الفرص لأجراء التعديلات على عملية تحديد إجراءات القرار.
- قاعدة التمثيل: تشير إلى ضرورة شمول مراحل عملية صنع القرارات لجميع أنواع التوقعات والقيم والاعتبارات الأساسية للأفراد الذين تخصهم إجراءات قرار معين.
- قاعدة أخلاقية: تعني بأن كل إجراءات التخصيص يجب أن تكون متوافقة مع القيم الأخلاقية والمعايير المقبولة للأفراد. [19]

3.4. العدالة التفاعلية (التعاملات): لا يمكن أن يتحقق النوعان الآخران من العدالة ما لم يكن هناك مكمل يرتبط بالتفاعل الاجتماعي مع المسؤولين في العمل والدرجة التي يتواصل بها أصحاب القرار مع مرؤوسيه باحترام واهتمام. [20]

اتضح مفهوم عدالة التعاملات نتيجة لدراسة (Bies&Moag) إذ أبرزت هذه الدراسة أهمية المعاملة الشخصية التي يتلقاها العاملون عند تطبيق الإجراءات على مدى إدراكهم للعدالة التفاعلية، [21] تعد العدالة التفاعلية أو عدالة التعاملات امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية، والتي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين على نحو (المصادقية، الاحترام، والدبلوماسية... إلخ). [22]

المحور الثاني: التشارك المعرفي

يعد التشارك المعرفي أحد أهم عمليا إدارة المعرفة، نظرا لما له من دور كبير في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات فكريا، ودعم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال التفاعل بين الأفراد وتبادل الخبرات والمعلومات، كما أن وجود نظام داعم للتشارك المعرفي يضمن للمؤسسات تنمية مستمرة لأصولها المعرفية، فالمعارف الضمنية والصريحة التي تمتلكها المؤسسة لا يمكن الاستفادة منها في غياب التشارك المعرفي في المؤسسة.

1. مفهوم التشارك المعرفي: يشكل التشارك المعرفي الأساس الذي يضمن نجاح المؤسسات ويدعم الإبداع، واختلفت وجهات نظر الباحثين حول هذا المفهوم كما يلي:

يقصد به عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة والأوساط الخارجية. [23]

تشير عملية نقل المعرفة أو تقاسم المعرفة إلى إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب، وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة، إذا كان من السهل توزيع المعرفة الصريحة من خلال استخدام الأدوات الالكترونية ومن أجل تحقيق قيمة المعرفة، يجب أن يتم نشر المعرفة التي يتم الحصول عليها من المنظمات بشكل مستمر وفعال وتستخدم في جميع أنحاء المنظمة، ونشر المعرفة ينطوي على سلوك المتعاملين في التقاسم المكتسبة للخبرة والمهارات مع أعضاء آخرين في المنظمة، والتي تحدث في التفاعلات على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية. [24]

يمكن اعتبار التشارك المعرفي في الجيل الأول من إدارة المعرفة، ويوصف بأنه جانب التزويد لإدارة المعرفة لأن الأفراد يمكن أن يكتسوا المعرفة من خلال تبادل المعارف بينهم، حيث أن التشارك المعرفي يعد عملية تتخذ صورا متعددة كالاتصال المباشر الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات، والاجتماعات، ورشات التدريب، جلسات الجوار وتبادل الآراء.

2. أهمية التشارك المعرفي:

هناك حاجة ماسة للتشارك المعرفي في المنظمة حيث أنه يدعم قدراتها الإبداعية والتنافسية، كما أن التشارك في المعرفة بالإضافة إلى أهميته التنظيمية له أيضا أهميته على المستوى الفردي أو الشخصي:

- إنشاء وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية والمحافظة عليها.
- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن استمرارها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات.
- إن تطبيق التشارك في المعرفة يؤدي إلى تفعيل الابتكار، عمليات الإنتاج، والتصميم التنظيمي. [25]
- يتيح للأفراد حل المشاكل بسرعة أكبر، والحد من الازدواجية المكلفة من الجهد، وإيجاد حلول مبتكرة من خلال التعاون.
- يحقق تبادل المعرفة وتقاسمها الموظف على أداء الوظيفة على نحو أكثر فعالية، ويساعده على البقاء فيها،

- ويعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي وجلب المكافآت والتقدير الشخصي.
- من خلال التشارك المعرفي الفعال تتحقق قيمة كبيرة على المستوى التنظيمي للمؤسسة، فمن خلاله يمكن تحسين الكفاءة وتجنب التكرار، وخفض تكاليف التدريب والحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد
 - بالإضافة إلى أهميته التنظيمية له أهمية على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء المنظمة سواء على المستوى الاجتماعي من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر، فالتشارك المعرفي في كثير من الأحيان يحقق مصلحة شخصية للأفراد حيث أنه يعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي ويجلب المكافآت أو مزيدا من التقدم والتقدير الشخصي.
 - التشارك المعرفي يمثل إحدى العمليات الأساسية المهمة لإدارة المعرفة التي تضمن نشر وتوزيع ونقل المعرفة بين أفراد المنظمة وبما ينعكس إيجابيا على مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وبالتالي على كفاءتهم البشرية التي تضمن تحقيق أهداف المنظمات وطموحاتها المستقبلية.^[26]

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

1. مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع الأساتذة العاملين بكلية الاقتصاد بالقطب الجامعي زيان عاشور- الجلفة- والبالغ عددهم 120 أستاذا، أما عينة الدراسة فقد تم تحديدها بالاعتماد على عينة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع 40 استبيان على الأساتذة وتم استرجاع 34 وبعد التدقيق والمراجعة الأولية تم استبعاد 02 استبيان، وعليه قدرت عينة الدراسة 31 أستاذا.

2. حجم عينة الدراسة

تم توزيع أداة قياس الدراسة (استبيان) على وحدة معاينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. كانت نسبة ما تم استرجاعه وما هو صالح منها للتحليل كما يلي:

الجدول رقم (01): الاستثمارات الموزعة، والمسترجعة والصالحة للتحليل.

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل
40	34	31

المصدر: من إعداد الباحثين.

تم توزيع 40 استمارة استبيان على أفراد وحدة معاينة الدراسة، من بين الاستثمارات الموزعة تم استرجاع 40 استمارة وبعد مراجعة الاستثمارات الموزعة تم استرجاع 34 استمارة وبعد مراجعة الاستثمارات والتدقيق فيها وبعد استبعاد غير الصالح منها للتحليل الإحصائي أصبح عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل 31 استمارة.

3. أداة الدراسة: من أجل الحصول على البيانات الأولية لهذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان انطلاقاً من نموذج الدراسة ومن خلال الرجوع إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع الدراسة، حيث جاءت استمارة الاستبيان في ضمن (33) عبارة وفق الصورة التالية:

- المحور الأول (العدالة التنظيمية) واشتمل على 12 عبارة.

- المحور الثاني (التشارك المعرفي) واشتمل على 12 عبارة.

4. ثبات أداة قياس الدراسة: يشير الثبات (Reliability) إلى إمكانية الحصول على نفس النتائج عند تطبيق استمارة الاستبيان في المرة الثانية، بمعنى أنه يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة ضمن نفس الظروف.

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من مستوى الثبات الذي تتمتع به أداة قياس الدراسة، وجاءت نتائجه كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول رقم (02): معاملات الثبات لأداة قياس الدراسة (ألفا كرونباخ)

المحور/ البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	12	0.907
التشارك المعرفي	12	0.935
أداة الدراسة ككل	31	0,918

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (2) تمتع أداة قياس الدراسة -المتمثلة في استمارة الاستبيان- ومحاورها بنسبة ثبات عالية جدا حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.918)، في حين بلغ للمحاور (0.907)، (0.935)، وهذا يعزز من قدرة أداة الدراسة على تحقيق الأغراض والأهداف التي وضعت لأجلها، وبشكل عام تبين معاملات ألفا كرونباخ إمكانية ثبات النتائج إلى يمكن أن تُسفر عنها أداة قياس الدراسة جراء تطبيقها.

5. اختبار فرضيات الدراسة: من خلال هذا المبحث سيتم اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة التأثيرية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك عن طريق محاولة استكشاف وجود أو عدم وجود مساهمة للعدالة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي في جامعة الجلفة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

1.5. اختبار الفرضية الأولى والمتعلقة بمساهمة العدالة التنظيمية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية: تضمنت الفرضية (H01) ما يلي:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مستقلة على مستوى التشارك المعرفي".

1.1.5. نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر العدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي: من أجل اختبار هذه الفرضية (H01-1)، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر العدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي

الجدول رقم (03): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر العدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجلفة

Sig* مستوى الدلالة F	المحسوبة F	MS متوسط المربعات	DF درجات الحرية	SS مجموع المربعات	مصدر التباين
0.689	0.163	0.039	1	0.039	الانحدار
		0.241	29	7.000	الخطأ
			31	7.039	الكلي

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (3) نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر العدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجلفة، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (0.163) وهي غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج غير صالح لاختبار هذه الفرضية.

2.1.5. نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر عدالة التعاملات العمل على مستوى التشارك المعرفي: من أجل اختبار هذه الفرضية (H01-2)، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر عدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي.

الجدول رقم (04): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر عدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي

Sig* مستوى الدلالة F	المحسوبة F	MS متوسط المربعات	DF درجات الحرية	SS مجموع المربعات	مصدر التباين
0.044	4,432	0.933	1	0.933	الانحدار
		0.211	29	6.106	الخطأ
			30	7.039	الكلي

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (4) نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر العدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (4.432) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم (05): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر عدالة التعاملات (التفاعلية) على مستوى التشارك المعرفي

مستوى Sig* الدالة T	المحسوبة T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعيارى	B			
0.001	3,796	-	0.224	0.850	0.133	0.364	(الحد الثابت)
0.044	2,105	0.364	0.113	0.238			العدالة التعاملية

المتغير التابع: العدالة التعاملات (التفاعلية)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (5) أن نتائج تحليل الانحدار البسيط تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) العدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة والتي بلغت (3,796) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بلغ معامل الارتباط R (0.364)، في حين معامل التحديد R² (0.133)، وعليه نستنتج أن العدالة التعاملات تفسر ما نسبته (20 في المائة) من التغيرات في التشارك المعرفي

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H01-2)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لعدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي.

3.1.5. نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر العدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي: من أجل اختبار هذه الفرضية (H01-2)، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر العدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر العدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي

مصدر التباين	SS	DF	MS	المحسوبة F	مستوى Sig* الدلالة F
الانحدار	0.934	1	0.934	4,437	0.044
الخطأ	6.105	29	0.211		
الكلي	7.039	30			

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (6) نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر العدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (4,437) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر العدالة الإجرائية على التشارك المعرفي

مستوى Sig* الدلالة T	المحسوبة T	المعاملات		معامل (R^2) التحديد	معامل (R) الارتباط	النموذج
		المعاملات المعيارية Beta	المعاملات غير المعيارية B			
0.000	4,280	-	0.207	0.887		(الحد الثابت)
0.044	2,106	0.364	0.114	0.241	0.133	0.364

المتغير التابع: التشارك المعرفي

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يبين الجدول (7) أن نتائج تحليل الانحدار البسيط تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة والتي بلغت (2,106) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

بلغ معامل الارتباط R (0.364)، في حين معامل التحديد R^2 (0.133)، وعليه، نستنتج أن العدالة

التعاملية تفسر ما نسبته (3,13 في المائة) من التغيرات في التشارك المعرفي.

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H01-2)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) العدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي.

2.5. اختبار الفرضية الثانية والمتعلقة بأثر أبعاد العدالة التنظيمية بصفة مجتمعة على مستوى التشارك المعرفي: تضمنت الفرضية (H02) ما يلي:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) أبعاد العدالة التنظيمية بصفة مجتمعة على مستوى التشارك المعرفي.

أولاً: نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمساهمة العدالة التنظيمية مجتمعة على مستوى التشارك المعرفي: من أجل معرفة أي من أبعاد العدالة التنظيمية - عندما تكون مجتمعة - يؤثر في التشارك المعرفي، نقوم بإجراء اختبار الانحدار المتعدد.

الجدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أبعاد العدالة

التنظيمية مجتمعة على مستوى التشارك المعرفي

Sig* مستوى الدلالة	المحسوبة F	MS متوسط المربعات	DF درجات الحرية	SS مجموع المربعات	مصدر التباين
0.121	2.121	0.447	3	1.342	الانحدار
		0.211	27	5,697	البواقي
			30	7.039	الكلي

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول (8) نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار أثر العدالة التنظيمية على مستوى التشارك المعرفي حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (2.121) وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج غير صالح للاختبار.

الخلاصة:

كما أسفرت نتائج تم اختبار

الفرضيات عن مساهمة العدالة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد العدالة التنظيمية بصفة مستقلة، بحيث يوجد أثر للعدالة الإجرائية على مستوى التشارك المعرفي. كما يوجد أثر أيضا لعدالة التعاملات على مستوى التشارك المعرفي، مع عدم وجود أثر للعدالة التوزيعية على مستوى التشارك المعرفي.

استنادا إلى ما تم التوصيل إليه فقد وجد من المناسب تقديم مجموعة من المقترحات تساعد وتعزز الكلية

المبحوثة على تبني العدالة التنظيمية بما يضمن مكائنها ونجاحها وتمثل هذه المقترحات في:

- الاهتمام ببيول الأساتذة ورغباتهم من خلال توفير برامج ثقافية وتوعوية وتعليمية.
- توفير التربصات للأساتذة من أجل دعم وتطوير معارفهم.
- توفير جو من المشاركة في اتخاذ القرارات.
- تشجيع الأساتذة على التعبير عن رأيهم.
- توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان.
- تحفيز الأساتذة.
- العمل على الحياد في جميع القضايا التي تخص العمل.
- اعتبار العدالة التنظيمية من الركائز الأساسية في رسالة المنظمة انطلاقا من أن العدالة هي القائد والدليل لكافة الفعاليات التنظيمية فمتى ما انتزعت العدالة أصبحت المنظمة في عداد المفقودات الأمر الذي يستوجب وضع العديد من التحضيرات وتجنيد الإمكانيات والقدرات وترجمتها بسياسات وبرامج لتذليل العقبات التي تعيق العدالة التنظيمية.

الهوامش والاحالات:

- [1] شقراني صافية، قياس أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة: دراسة حالة عينة من العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوية بالأغواط، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ع18، 2018، ص428.
- [2] الغامدي، رحمة بنت محمد صالح، السلوك القيادي لدى مديرات المدارس وعلاقته بدرجة العدالة التنظيمية كما تدركها المعلمات بمنطقة الباحة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج63، ع3، يوليو 2016، ص245.
- [3] مصطفى، أميمة حلمي، العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس-كلية التربية، ع3، 2017، ص133.
- [4] الذجاوي، عامر عبد الكريم، العدالة التنظيمية ودورها في الحد من ممارسات الانحراف التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة-مركز دراسات الكوفة، ع49، 2018، ص217.
- [5] العامري، تغريد بنت سالم، دور العدالة التنظيمية في الحد من الاحتقان التنظيمي من وجهة نظر منسوبي جامعة تبوك، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ع2016، ص53، 12.
- [6] علوش، صباح إبراهيم حمد، دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس-كلية التجارة بالاسماعيلية، ع1، 2016، ص681.
- [7] القثماني، غويزي محييد، أثر العدالة التنظيمية على الاستقرار الوظيفي لدى المرأة السعودية العاملة بالقطاع الخاص: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج-كلية التجارة، ع1، 2016، ص271-272.
- [8] برباوي، كمال، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية بشار، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ع16، 2016، ص160.
- [9] شبل بيكار محمد، العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي: دراسة مقارنة بجامعة بني سويف، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة-كلية الآداب، ج3، ل2019، ص234.
- [10] كسنة، محمد، أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة-كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ع15، 2017، ص176.
- [11] العامري، تغريد بنت سالم، مرجع سابق، ص13.
- [12] بجاج، أحمد، مرجع سابق، ص857.
- [13] عبد السلام، رمضان محمود، توصيف اتجاهات العاملين بالقطاع العام بدولة الكويت نحو نية ترك العمل وتأثرها بالعدالة التنظيمية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ-كلية التجارة، ع6، 2019، ص189.
- [14] أبو حسين، الحارث محمد موسى، أثر العدالة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية-عمادة البحث العلمي، ع3، 2017، ص333.
- [15] سيف، عبد الحميد حميد محمد، مستوى العدالة التنظيمية لدى الجامعات اليمنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالتطبيق على جامعة السعيد، مجلة القلم، جامعة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ع8، 2017، ص373.

- [16] أبو حسين، الحارث محمد موسى، مرجع سابق، ص334.
- [17] بجاج، أحمد، مرجع سابق، ص585.
- [18] الزهيري، مصطفى محمد كليان، أثر البنية التحتية الإلكترونية للموارد البشرية على العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية العراقية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس-كلية التجارة بالإسماعيلية، ملحق، 2016، ص383.
- [19] صالح، أمين عبد الله، العدالة التنظيمية وأثرها في الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية في ميناء أم قصر العراقي، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله-معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع10، 2019، ص702-703.
- [20] أبو حسين، الحارث محمد موسمرجع سابق، ص334.
- [21] مزعل، محمد مظهر، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الثقة لدى العاملين في المصارف العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ع1، 2018، ص125.
- [22] عبد الإمام، هادي عبد الوهاب، تأثير عدالة القائد وجودة العلاقة في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة استكشافية في عدد من مستشفيات البصرة الحكومية، العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة-كلية الإدارة والاقتصاد، ع46، 2017، ص32.
- [23] الدويري، خلدون محمد، الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في ناء وتنمية التشارك المعرفي، مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، جامعة القاهرة-كلية الأدب-مركز بحوث نظم وخدمات المعلومات، ع13، 2014، ص60.
- [24] العربي، تيقاوي، تأثير عمليات إدارة المعرفة على الابتكارات التنظيمية في ظل التوجه نحو التكيف مع التغيير التنظيمي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة-شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، ع2، 2019، ص40.
- [25] الشهري، فوزية بنت ظافر علي، دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد كلية التربية السعودية، 2017، ص21.
- [26] الحضرمي، نوف بنت خلف بن محمد بن عبد الله، معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ع9، 2017، ص2.