

أثر سلوك المواطنة التنظيمية على إدرة المعرفة (المشاركة والاستعمال): دراسة حالة جامعة الأغواط

The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Management (sharing & use): The Case study of Laghouat University

د. الطيب ابن عون
مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة
الأغواط - الجزائر
tayebuniver@gmail.com

طالب حسينة
مخبر دراسات التنمية الاقتصادية، جامعة
الأغواط - الجزائر
talebhassina91@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/31

تاريخ القبول: 2020/12/16

تاريخ الإرسال: 2020/03/19

المخلص:

تهدف الدراسة لبحث أثر سلوك المواطنة التنظيمية ببعديه (سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة) على إدارة المعرفة (التشارك والاستعمال) لدى عينة من أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير نموذج بالاستناد إلى بعض الدراسات السابقة. بلغت عينة الدراسة 143 أستاذا دائما من مختلف كليات الجامعة. توصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها: وجود أثر معنوي دال احصائيا بين سلوك المواطنة ببعديه وإدارة المعرفة. كما أوصت الدراسة بتعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ضمن سياسات الجامعة، إضافة إلى توفير المناخ الملائم من أجل نشر وتبادل المعرفة.

- الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، تشارك المعرفة، استعمال المعرفة، سلوك المواطنة اتجاه الفرد، سلوك المواطنة اتجاه المنظمة.
- تصنيف JEL : M1 ؛ M15 ؛ M150

Abstract:

The study aims to investigate the impact of organizational citizenship behavior (OCB) in two dimensions (citizenship behavior towards the individual (OCBI) and the citizenship behavior towards the organization (OCBO)) on knowledge sharing and knowledge applying among a sample of Laghouat university teachers. To achieve the objectives of the study, questionnaires have been distributed to a large population of permanent staff, but only 143 teachers from different faculties of the university had replied to our survey. The study found some results; the most important are as follows: there is a significant statistical effect between OCBI and OCBO on knowledge management. The study also recommended the strengthening of OCB within the university's policy; in addition to providing an appropriate environment for disseminating and exchanging knowledge.

- Keywords:** knowledge sharing, knowledge applying, citizenship behavior towards the individual, citizenship behavior towards the organization.
- Jel Classification Codes :** M1 ; M15; M150

المؤلف المرسل: د. الطيب ابن عون. tayebuniver@gmail.com

1- تمهيد:

لقد فرضت توجهات إدارة الموارد البشرية الحديثة على المنظمات جملة من التحديات تتعلق بضرورة تنمية وتعديل سلوك العنصر البشري. تتأتى إدارة ذلك السلوك بالحصول على أفضل النتائج من خلال الاستثمار الأمثل في طاقات وقدرات الفرد العامل، وتوجيهها بشكل يتناسب مع أهداف المنظمة. بناءً على ذلك، فرق الباحثون في السلوك التنظيمي بين نوعين من السلوك هما سلوك الدور الرسمي الذي يجب على العامل القيام به؛ وسلوك الدور الإضافي الذي يتمثل في قيام الموظف بسلوكيات تطوعية تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب منه رسمياً. يعرف هذا السلوك في أدبيات السلوك التنظيمي بسلوك المواطنة التنظيمية *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. لقد أصبح هذا السلوك مطلب الكثير من المنظمات الساعية وراء تحسين الأداء الوظيفي للأفراد العاملين وزيادة إنتاجيتهم، ومن ثم تطوير أداء وفعالية المنظمة (Stone, 2008).

مما تقدم يمكن صياغة إشكالية الدراسة حول إمكانية وجود أثر لسلوك المواطنة التنظيمية على إدارة المعرفة بجامعة عمار ثليجي الأغواط بين فئة الأساتذة الجامعيين. يتفرع عن الإشكالية الأساسية مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو الآتي:

- هل هناك أثر لسلوك المواطنة التنظيمية اتجاه الفرد، وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة على التشارك وتقاسم المعرفة، بجامعة عمار ثليجي الأغواط؟
- هل يوجد أثر لسلوك المواطنة التنظيمية اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة، على استعمال المعرفة بجامعة عمار ثليجي الأغواط؟

تنبع أهمية الدراسة الحالية في تقييم الأثر الذي يحدثه سلوك المواطنة التنظيمية بشقيه الفردي والتنظيمي على نشر المعرفة واستعمالها. في إطار جهود المنظمات لتجسيد التعاون والتضافر بين جهود العاملين في الإطار الرسمي، قد تشكل العديد من العقبات التنظيمية التي تعزى إلى التفاوت في الترتيب الهرمي أو مستوى التحصيل العلمي أو الجنس وغيرها من المعوقات التي تحد من نشر المعرفة واستعمالها. لكن في المقابل، تشجع المنظمات وتعزز سلوك المواطنة كونه يؤدي إلى مجهود وأداء إضافي يسهل، في إطار غير رسمي، تبادل وتقاسم وتشارك المعرفة بين أعضاء التنظيم. تستمد الدراسة أهميتها كذلك من دراسة حالة جامعة الأغواط؛ فمن الممكن أن يكون للمستوى التعليمي العالي للأساتذة دور في نشر وتقاسم المعرفة بالنظر إلى حجم النشاطات البيداغوجية والعلمية التي تتطلب احتكاك وتبادل مكثف بين الأساتذة في سبيل إنجاح عملية تأطير وتكوين الطلبة من جهة، وتعزيز التعاون لرفع كمية الإنتاج العلمي وتحسين جودته.

تحاول الدراسة اختبار فرضيتين أساسيتين هما: الأولى هناك أثر لسلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة على تشارك أو تقاسم المعرفة بجامعة عمار ثليجي الأغواط. بينما تحاول الثانية إيجاد أثر لسلوك المواطنة التنظيمية اتجاه الفرد وسلوك المواطنة التنظيمية اتجاه المنظمة على استعمال أو تطبيق المعرفة بجامعة عمار ثليجي الأغواط.

1. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من بين المفاهيم الحديثة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. يرى Organ & Moorman (1993) أنَّ سلوك المواطنة مثل بقية المفاهيم التي تهتم بالفاعلية التنظيمية هو السلوك الذي لا يأتي ضمن متطلبات عمل الفرد ووظيفته ولا ضمن النظام الرسمي للمكافآت في المنظمة، إضافة إلى ذلك يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً ودوراً طوعياً غير ظاهر وغير اجباري. في دراسة لـ Farh, Zhong & Organ (2004) جاء تعريفه على النحو الآتي: هو ذلك السلوك الفردي غير الظاهر، غير المباشر وغير المصرح به ضمن نظام مكافآت المنظمة لكنه في المقابل يرفع من فعالية المنظمة (p. 241). كما يعرف Heery & Noon (2008) "سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك، خارج الدور المحدد، لا يترتب عليه مكافأة عند حدوثه أو عقاب عند عدم حدوثه عن طريق المنظمة ولكنها تستفيد منه لتحسين كفاءتها واستمرارها".

حسب بعض الدراسات، تكمن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في المساعدة على تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال التقليل من السلوكيات المنافية للإنتاجية والتي تؤثر على الأداء الوظيفي للأفراد ومن ثم نتائج المنظمة (Lee & Allen, 2002). كما تكمن أهميته أيضاً في تعزيز الترابط والتعاون والتقليل من الصراعات التنظيمية التي تتركس لمبدأ تحقيق المنافع الخاصة عوضاً عن التركيز على الأهداف الأساسية للمنظمة. يشير الباحثون Farh et al. (2004) إلى أنَّ من بين آثار سلوك المواطنة التنظيمية هو تركيز الفرد ليس فقط على خصائص المهام ضمن وظيفته وجوانبها التقنية، بل يتعداه إلى تلك الخصائص التلقائية الإيجابية لسياق الوظيفة الاجتماعي والنفسية والسياسي بدلاً من السياق التقني فقط (p. 241).

2- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

عدد الباحث Organ (1988) أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في خمسٍ هي (Heery & Noon, 2008): أولاً. الإيثار وفي أدبيات أخرى تدعى المساعدة وهي مدى مساعدة الموظف للأشخاص، الذين حوله (الزملاء، الرؤساء، العملاء) في المهام المتعلقة بالعمل، كما تتجاوز هذه المساعدة زملاء العمل لتشمل المراجعين ليحصلوا على الخدمة المثل في المنظمة. ثانياً. الكياسة وهي محاولة الشخص منع المشاكل، المتعلقة بالعمل من وقوعها وإدراكه لتأثير سلوك الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين، وتجنب إثارة المشاكل معهم. ثالثاً. الروح الرياضية وهي تدل على مدى قدرة الموظف القيام بمهام إضافية أو مؤقتة دون شكوى أو تدمير واستغلال وقته وجهده للقيام بأعماله. رابعاً. السلوك الحضاري وتشير إلى مشاركة الموظف الفعالة والمسؤولة في إدارة أعمال المنظمة والحرص على نجاحها وتطويرها من خلال المتابعة المستمرة لما يكتب وينشر كإعلانات وتعليمات داخلية للمنظمة. كما يعني احترام القوانين والأنظمة والمحافظة على سمعتها والحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل. خامساً. وعي الضمير ويقصد به سلوك الموظف التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته من خلال التطوع بأعمال إضافية وإبداء مقترحات تسهم في تطوير العمل وتحسينه؛ والمساهمة بشكل اختياري في حل مشاكل المنظمة.

في دراسة أخرى Lee & Allen (2002) تم تطوير مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية تناول بعدين هما: سلوك المواطنة اتجاه الزملاء وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة. يتشكل البعد الأول من سلوكيات تترجم روح التعاون والمساعدة والروح الرياضية التي يجب أن تكون بين أفراد المنظمة. أما البعد الثاني فيعبر عن مدى انخراط الموظف في قضايا المنظمة وشعوره بالمسؤولية اتجاه اهتماماتها وكذا ولاءه لها. تنقسم سلوكيات المواطنة اتجاه الزملاء إلى ثلاث سلوكيات هي: المساعدة والكياسة (اللباقة) والروح الرياضية، تعرف المساعدة على أنها مساندة الزملاء في القيام بمهامهم عندما يكون عبء العمل مرتفع أو تقديم وسائل خاصة أو تقديم النصح للوافدين الجدد. بينما تعرف الكياسة على أنها إبلاغ الزملاء بكل المعلومات التي تخصهم. بينما تعرف الروح الرياضية بأنها المحافظة على مزاج هادئ ومرح حتى لو بدر من الزملاء أمر غير مستحب أو عندما تمر المصلحة أو المنظمة بظروف صعبة. في المقابل، تنقسم المواطنة اتجاه المنظمة إلى ثلاث سلوكيات هي: الحضور والحس المدني والتمثيل الجيد للمنظمة لدى الجمهور الخارجي. يعبر الحضور عن انشغال الموظف بتحسين الأوضاع داخل المنظمة ومجاهرته بتغيير الأوضاع نحو الأحسن وتقديم مقترحات بناءة للتغيير، ويعبر الحس المدني عن مواكبة الموظف لكل جديد يتعلق بالمنظمة وحضوره للاجتماعات وقراءته للمتفحصة للإعلانات الخاصة بمنظمتها. أما التمثيل الجيد للمنظمة لدى الرأي العام والجمهور الخارجي فيعبر عن مدى وفاء الموظف لمنظمتها خارج أسوارها وتحسين صورتها والدفاع عن سمعتها (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015).

3- إدارة المعرفة

لقد اختلف الباحثون في تعريف إدارة المعرفة لأن دوافعهم ووجهات نظرهم حول هذا الموضوع كانت متناثرة أيضاً. انصب التركيز في الأساس على تعريف المعرفة ثم إدارتها ثم في سياق تنظيمي لتشمل كل ما تحتاجه المنظمة لمعرفته في أداء وظائفها. سيضمن هذا المعرفة الموثقة والقوانين والبرامج والإجراءات وكذلك المعرفة العملية (know-how) غير الملموسة، والمهارات وخبرة الموظفين. كما يمكن أن تشمل أيضاً طرق المنظمة في إدارتها واتصالاتها وتحليل وضعياتها وتطوير حلول جديدة لمشاكلها. أكثر من ذلك، قد تتعداها لتشمل القضايا الثقافية والقيم والعلاقات مع الموردين والزبائن (Watson, 2003).

تعتبر إدارة المعرفة إحدى الأطر المفاهيمية الواسعة التي تشمل نشاطات ومقاربات عديدة تتطلب الاستفادة من كيفية توليد المعرفة والتعامل والاستفادة من أصول المنظمة المعرفية ودورها في دعم عمليات المنظمة. حسب Wiig (1995) يمكن لإدارة المعرفة أن تتضمن عدة مجالات وعمليات على النحو الآتي: تحقيق وتطوير وحفظ وتأمين الموارد المعرفية للمنظمة؛ ترقية توليد المعرفة والابداع لدى أفراد المنظمة؛ تحديد المعرفة والخبرة اللازمة لأداء المهام وتنظيمها وجعلها متوفرة و"توضيها" في شكل دورات تدريبية، أدلة إجراءات ونظم معلومات معرفية وتوزيعها في الشكل المناسب لذوي المصلحة الفاعلين؛ تغيير وإعادة هيكلة المنظمة لاستعمال المعرفة بشكل فعال والاستفادة من الفرص لاستغلال أمثل للأصول المعرفية، تعظيم القيمة المضافة للمحتوى المعرفي للمنتجات والخدمات. كما يندرج ضمن هذه الأطر كذلك، خلق وحوكمة وإدارة النشاطات والاستراتيجيات المرتكزة على المعرفة في المستقبل خصوصاً الاستثمارات الجديدة في المعرفة والبحث والتطوير واستراتيجيات التحالفات والاستحوادات وبرامج التوظيف الكبيرة المعتمدة في ذلك على الفرص والاحتياجات والأولويات والمحافظة في "مأمن" على ممتلكات وأصول المنظمة المعرفية التي تشكل معرفة تنافسية والتحكم فيها واستعمالها.

في سياق آخر، يعتبر جزء من الباحثين عمليات المعرفة أو نشاطاتها مجالا واحداً. حسب Watson (2003)، تتشكل إدارة المعرفة من أربع نشاطات أو عمليات هي (p. 14): اكتساب المعرفة (التعلم، الابداع، التعريف)؛ تحليل المعرفة (تقييم، المصادقة، التثمين)؛ المحافظة على المعرفة (تنظيمها، تمثيلها، المحافظة عليها)؛ استعمال المعرفة (تطبيقها، تحويلها، تقاسمها).

يجب أن نركز على محتوى هذه المفاهيم، فإدارة المعرفة تتشكل إذن من نشاط تحليل المعرفة ومن ثم تخزينها وبالطبع يجب أن يكون لديك القدرة على الولوج لها متى أردت ذلك واستعمالها في المستقبل. يمكن كذلك، اعتبار أن هذه النشاطات أو العمليات سلسلة متتابعة في حلقة مستمرة تقود إلى التمكن والتحكم وإدارة الأصول المعرفية بشكل يسمح بترجمة هذه المعرفة إلى أداء تنظيمي فعال. عطفاً على ما سبق، تجدر الإشارة إلى أن بعض الباحثين يجمعون في نشاط الاستعمال تطبيق المعرفة وتقاسمها كما هو الشأن بالنسبة لـ (Watson, 2003) أو لـ (Ramasamy & Thamaraiselvan, 2011) أي أن تقاسم المعرفة ومن ثم استعمالها ليسا نشاطان متفرقان أو متعاقبان بل يحدثان في سياق مشترك. تجدر الإشارة هنا أن الدراسة الحالية تدرس احتمالية تأثير سلوك المواطنة على اعتبار أن النشاطين نشاطان مستقلان يحدثان بالتعاقب: المشاركة ثم الاستعمال.

4.1. بعض الدراسات السابقة

أ. دراسة سمية سعدون وبوفلجة غيات ونجاة بزايد (سعدون، غيات، و بزايد، 2017) بعنوان: "المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري". هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري. تمت الدراسة على عينة من العاملين بشركة سوناطراك (فرع المصب)؛ وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين المواطنة التنظيمية والإبداع الإداري.

ب. دراسة (Ramasamy & Thamaraiselvan, 2011) بعنوان: (Knowledge sharing and organizational citizenship behavior) تطرقت الدراسة إلى العلاقة بين مكونات سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة من جهة ومتغير تشارك المعرفة من جهة أخرى. خلصت الدراسة التي أجريت على عينة من 181 طالباً، يدرسون بنظام التوقيت الجزئي ويعملون كموظفين دائمين في قطاعات عدة، إلى كون كل أبعاد المواطنة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على تقاسم المعرفة مع ضرورة التوصية بإيجاد ثقافة تنظيمية تحفز على سلوك المواطنة.

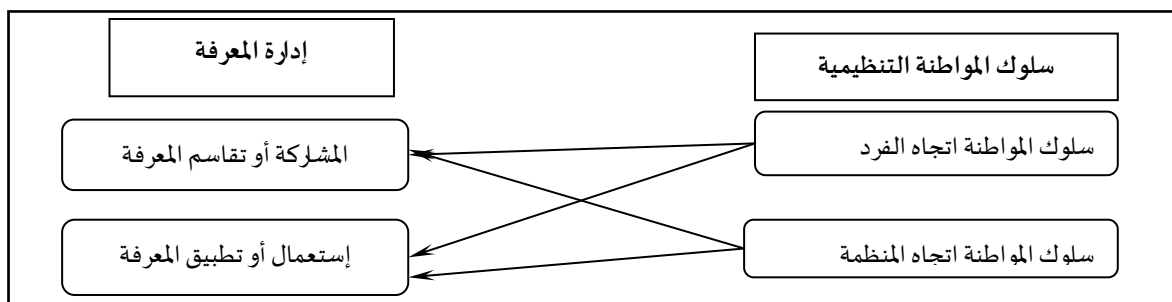
ج. دراسة (Reza Behghani, Asghar Hayat, Kojun, & Esmi, 2015) بعنوان: (Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing). هدفت الدراسة إلى إيجاد أثر سلوك المواطنة التنظيمية على تعزيز تبادل المعرفة على عينة من الموظفين بجامعة طهران بجمهورية إيران الإسلامية. أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: الإيثار، الروح المعنوية، الفضيلة المدنية، الضمير من جهة وتشارك وتبادل المعرفة. في الأخير، أوصت الدراسة بتبني أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كسلوك إداري حديث من أجل تعزيز تبادل المعرفة في الجامعة ككل.

د. دراسة حسن علي الزغبى (2011) بعنوان: (Organizational citizenship behavior and impact on knowledge sharing: an empirical study). هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وتقاسم أو تشارك المعرفة، في شركة صناعة الأدوية بالأردن. توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط كبير بين الروح الرياضية، الوعي والإيثار كأبعاد لسلوك المواطنة من جهة وتقاسم وتشارك المعرفة من جهة أخرى. كما أوصت الدراسة بتطوير سلوك المواطنة التنظيمية في شركات الأدوية لتعزيز تقاسم المعرفة. عند النظر لهذه الدراسات السابقة، سنجد أنها ستتشابه مع متغيرات دراستنا الحالية، وذلك من خلال سلوك المواطنة التنظيمية ببعديه وإدارة المعرفة من خلال بعد تشارك المعرفة، لكن الإضافة التي ستميز هذه الدراسة عن ما ذكرنا سابقاً هي وجود بعد ثان في إدارة المعرفة هو استعمال أو تطبيق المعرفة على عينة من الأساتذة في جامعة الأغواط.

II- الطريقة والأدوات (دراسة حالة جامعة عمارثليجي بالأغواط)

تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة كونه مناسباً لموضوع الدراسة. تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بالنسبة للاختبارات الإحصائية بهدف الوصول إلى إثبات الفرضيات أو نفيها عند مستوى معنوية (0,05). شارك في الدراسة عينة استطلاعية بلغ حجمها 143 أستاذاً دائماً. تم القيام بتطبيق الاختبارات كلها بعد حساب معامل الثبات وصلاحيّة أدوات القياس.

الشكل 1. الإطار النظري لدراسة أثر سلوك المواطنة على إدارة المعرفة



المصدر: الباحثان بناءً على دراسات سابقة

II. 1- ثبات وصلاحية المقاييس المستعملة

II. 1. 1- ثبات أداة القياس

يقصد بثبات أداة الدراسة حسب أبو سريع (2004) قدرة الأداة على البقاء ثابتة عبر الزمن بالنسبة لنفس المستجوب (المستقصى منه) أو قياس سمة أو مفهوم معين قياسا متسقا في ظروف متباينة (صفحة 185). من أشهر أدوات قياس الثبات حسب Sekaran & Bougie (2016) هو معامل "ألفا كرونباخ". بعد التحليل تم التوصل إلى قيم المعاملات لكل متغير والمقياس ككل على النحو الآتي:

جدول (1): اختبار قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان

الرقم	محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
1	محور سلوك المواطنة التنظيمية	15	0,885
2	محور إدارة المعرفة	8	0,865
	الثبات العام للمقاييس	23	0,897

المصدر: مخرجات المعالجة الإحصائية

يشير الجدول 1. أن 15 عبارة في محور سلوك المواطنة اتجاه الزملاء واتجاه المنظمة جاءت بمعامل ثبات 0,885 وجاءت 8 عبارات لمحور إدارة المعرفة بثبات 0,865 كما جاءت 23 عبارة التي تمثل المقاييس مجتمعين بمعامل ثبات وقدره 0,897؛ وبناء عليه فان عبارات المحاور والاستبيان على درجة عالية من الثبات والاستقرار.

II. 1. 2- صلاحية محتوى المقاييس المستعملة

يمكن استعمال اختبارات الاتساق الداخلي لمقياس سلوك المواطنة وإدارة المعرفة (مدى ارتباط عبارات المقاييس المستعملة بمحاور الدراسة) كأحد الأدوات للتأكد من صلاحية محتوى المقاييس.

الجدول (2): اختبار الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد محور سلوك المواطنة التنظيمية.

سلوك المواطنة اتجاه الفرد	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	سلوك المواطنة اتجاه المنظمة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
العبارة 1	0,466**	0,000	العبارة 8	0,549**	0,000
العبارة 2	0,687**	0,000	العبارة 9	0,692**	0,000
العبارة 3	0,592**	0,000	العبارة 10	0,813**	0,000
العبارة 4	0,590**	0,000	العبارة 11	0,801**	0,000
العبارة 5	0,659**	0,000	العبارة 12	0,769**	0,000
العبارة 6	0,703**	0,000	العبارة 13	0,837**	0,000
العبارة 7	0,615**	0,000	العبارة 14	0,779**	0,000
			العبارة 15	0,786**	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول 2. وجود ارتباط بين جميع العبارات وبعد سلوك المواطنة اتجاه الفرد بما أن معامل الارتباط محصور بين (0,466**) (0,703**) عند مستوى دلالة أكبر من 0,05 الذي يعني وجود ارتباط ودلالة إحصائية قوية، كما يوجد ارتباط بين جميع العبارات وبعد سلوك المواطنة اتجاه المنظمة بما أن معامل الارتباط محصور بين (0,549**) (0,837**) عند مستوى دلالة أكبر من 0,05 الذي يشير أيضا إلى وجود ارتباط ودلالة إحصائية قوية.

الجدول (3): اختبار الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد متغير إدارة المعرفة

بعد تقاسم المعرفة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	بعد استعمال بالمعرفة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
العبارة 16	0,757**	0,000	العبارة 20	0,754**	0,000
العبارة 17	0,822**	0,000	العبارة 21	0,815**	0,000
العبارة 18	0,758**	0,000	العبارة 22	0,791**	0,000
العبارة 19	0,667**	0,000	العبارة 23	0,711**	0,000

*. Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول 3. يلاحظ وجود ارتباط بين جميع العبارات وبعد تشارك المعرفة بما أن معاملات الارتباط محصورة بين (0,667**) (0,822**) عند مستوى دلالة أكبر من 0,05 مما يعني وجود ارتباط ودلالة إحصائية قوية. كما نلاحظ أيضا وجود ارتباط قوي ذو دلالة إحصائية من خلال معاملات الارتباط المحصورة بين (0,711**) (0,815**).

II. 2. اتجاهات آراء الأساتذة حول أبعاد محاور الدراسة

سنحاول من خلال هذا العنصر وصف ومعرفة آراء الأساتذة بخصوص عبارات بعدي سلوك المواطنة التنظيمية وبعدي متغير إدارة المعرفة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة.

جدول (4): اتجاهات آراء الأساتذة حول بعد سلوك المواطنة اتجاه الفرد

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافق
1	أساعد زملائي الذين تغيبوا عن العمل	3,41	1,177	6	عالية
2	بإرادتي أقضي جزء من وقتي لمساعدة الآخرين على بعض المشاكل المرتبطة بعملهم	3,54	1,086	5	عالية
3	أحاول تعديل جدول توقيتي ليتناسب مع متطلبات بعض الزملاء	3,22	1,058	7	متوسط
4	أحاول أن أساعد العمال الجدد على التأقلم مع الجامعة	3,84	0,983	1	عالية
5	أظهر إهتماما بالغا وأجامل زملائي حتى في الوضعيات المهنية الصعبة	3,55	1,149	4	عالية
6	أساعد الآخرين على القيام بواجباتهم	3,66	1,001	3	عالية
7	أنقاسم مع زملائي بعضا من وسائل عمل لأساعد الآخرين على إنجاز مهامهم	3,70	0,964	2	عالية
	بعد سلوك المواطنة اتجاه الفرد OCBI	3,56	0,681	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول 4. يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 1-2-4-5-6-7 جاءت بدرجات عالية، باستثناء العبارة رقم 3 والتي كان متوسط الإجابة فيها يساوي 3,22 الذي يعبر عن درجة متوسط، كما جاء المتوسط الحسابي للبعد ككل بمقدار 3,56 بدرجة موافقة عالية، وهذا يشير لوجود بعد سلوك المواطنة اتجاه الفرد بجامعة الأغواط بشكل عالي، كما جاء الانحراف المعياري للمحور بـ 0,681 وهذا يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة وقربها من المتوسط الحسابي.

جدول (5): اتجاهات آراء الأساتذة بخصوص بعد سلوك المواطنة اتجاه المنظمة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
8	أحضر لكل الأعمال غير المطلوبة لكنها تساعد على تحسين صورة المنظمة	3,14	1,184	7	متوسط
9	أتابع كل التطورات في جامعتي	3,61	1,072	5	عالية
10	أدافع عن الجامعة عندما ينتقدها الآخرون	3,61	1,197	5	عالية
11	أظهر بأنني فخور بجامعتي عندما أمثلها أمام الجمهور	3,74	1,213	4	عالية
12	أقدم أفكار لتحسين عمل الجامعة	3,83	1,148	2	عالية
13	أعبر بصراحة عن ولاءي للجامعة	3,59	1,305	6	عالية
14	أبادر باتخاذ أفعال من شأنها تجنب الجامعة مشاكل محتملة	3,79	1,172	3	عالية
15	أظهر إهتمامي البالغ بصورة الجامعة	3,90	1,027	1	عالية
	سلوك المواطنة اتجاه المنظمة OCBO	3,64	0,892	-	عالية

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول 5. يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 9-10-11-12-13-14-15 جاءت متوسطات الإجابات فيها بدرجات عالية، باستثناء العبارة الثامنة (8) التي جاءت بدرجة متوسطة، كما جاء المتوسط الحسابي للبعد ككل بمقدار 3,64 بدرجة عالية، يشير هذا التوافق على إيمان الأساتذة بوجود سلوك المواطنة اتجاه الجامعة كمنظمة (OCBO)، كما جاء الانحراف المعياري للمحور 0,681 وهذا ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة وقربها من المتوسط الحسابي.

جدول (6): المؤشرات الإحصائية لوصف بعد تقاسم المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
16	سأسمح لزملائي بقضاء وقت معتبر ليلاحظ ويتعاون معي ليفهم ويتعلم من عملي	3,66	1,015	3	عالية
17	أتقاسم بإرادتي مع زملائي قواعد وأسرار العمل تعلمتها في وظيفتي وفي الجامعة من خلال خبرتي	3,83	1,030	2	عالية
18	أتقاسم بإرادتي الأفكار الجديدة مع زملائي	4,01	0,884	1	عالية
19	أتقاسم مع زملائي أي خبر أو إشاعة جديدة حول الجامعة إذا كان لها معنى	3,46	1,167	4	عالية
	بعد تقاسم المعرفة	3,73	0,781	-	عالية

المصدر: مخرجات المعالجة الإحصائية

من خلال الجدول 6. يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 16-17-18-19 جاءت بدرجات عالية، كما جاء المتوسط الحسابي للبعد ككل بمقدار 3,73 بدرجة عالية، وهذا لوجود درجة عالية لتقاسم المعرفة بجامعة الأغواط، كما جاء الانحراف المعياري للمحور ب 0,781 وهذا ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة وقربها من المتوسط الحسابي.

جدول (7): المؤشرات الإحصائية لوصف بعد استعمال المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
20	إذا كان ذلك مناسباً لعملي سأرحب بأي فرصة لأقضي وقتاً في التعلم من عمل زملائي	3,95	0,875	2	عالية

21	سأرحب بأي فرصة لأقضي وقتا في تعلم وإستعمال القواعد والأسرار التي يعرفها زملائي	3,84	0,939	3	عالية
22	سأخذ بإهتمام وبعين الإعتبار كل الأفكار الجديدة التي يمتلكها زملائي	4,07	0,845	1	عالية
23	لدى إعتقاد في الأخبار التي تذاغ حول الجامعة وإستعمال هذه المعرفة في الظروف الملائمة	3,27	1,107	4	متوسط
	بعد استعمال بالمعرفة	3,78	0,738	-	عالية

المصدر: مخرجات المعالجة الإحصائية

من خلال الجدول 7. يتضح أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 20-21-22 جاءت بدرجات عالية، باستثناء العبارة 23، كما جاء المتوسط الحسابي للبعد ككل بمقدار 3,78 بدرجة عالية، وهذا إشارة لوجود درجة عالية في تشارك المعرفة بجامعة الأغواط، كما جاء الانحراف المعياري للمحور ب 0,738 وهذا ما يشير لعدم تشتت آراء الأساتذة وقررها من المتوسط الحسابي.

3. II. اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: هناك أثر لسلوك المواطنة اتجاه الفرد واتجاه المنظمة على بعد تشارك المعرفة بجامعة الأغواط عند مستوى معنوية 0.05.

يمكن أيضا صياغة فرضيتان فرعيتان من خلال هذه الفرضية الرئيسية الأولى على النحو الآتي:
 1h: يؤثر سلوك المواطنة اتجاه الفرد على سلوك مشاركة المعرفة في جامعة الأغواط عند مستوى معنوية يساوي 0.05.
 2h: يؤثر سلوك المواطنة اتجاه المنظمة على سلوك مشاركة المعرفة في جامعة الأغواط عند مستوى معنوية يساوي 0.05.
 في الجدول الآتي (رقم 8)، سنقول باستغلال الانحدار المتعدد للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى من خلال جدول تحليل التباين، واستغلال الجدول النهائي لمعاملات الانحدار للتحقق من صحة الفرضيتين الفرعيتين 1h و 2h.

الجدول (8): اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيتان الفرعيتان 1h و 2h

سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة					
تشارك المعرفة بجامعة الأغواط		R (معامل الارتباط)	R ² (معامل التحديد)	R ² (معامل التحديد المعدل)	
		0.291	0.0846	0.74	
جدول تحليل التباين ANOVA					
Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.00	19.486	9.390	2	18.779	الانحدار
		0.482	139	66.980	
			141	85.759	المجموع
جدول معاملات الانحدار للنموذج					
Sig.	T	بيتا	الخطأ المعياري	B	
0.00	5.362		0.326	1.749	الثابت
0.01	3.445	0.298	0.99	0.341	سلوك المواطنة اتجاه الفرد
0.06	2.797	2.42	0.75	0.211	سلوك المواطنة اتجاه المنظمة

المصدر: مخرجات المعالجة الإحصائية

نلاحظ من الجدول 8. أن قيمة معامل الارتباط $R = 0.291$ بين سلوك المواطنة اتجاه الفرد وتشارك المعرفة بجامعة الأغواط، ومنه يتضح أن العلاقة طردية بين المتغيرين بمعامل ارتباط دون المتوسط، كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.0846$ أي أن ما قيمته 8.46% من التغيرات في تشارك المعرفة ناتجة عن سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة. من جدول ANOVA نلاحظ أن ($Sig < 0.05$) مما يثبت معنوية النموذج. هذا يبين أن الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها أن سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة مجتمعين يؤثران تأثيراً ذو دلالة إحصائية على تشارك المعرفة في جامعة الأغواط وهو ما تحقق فعلاً.

من خلال جدول معاملات الانحدار نلاحظ أن مستوى الدلالة للفرضية الفرعية (1h) أقل من مستوى المعنوية المفروضة أي ($Sig < 0.05$) مما يعني تحقق الفرضية أي أن سلوك المواطنة اتجاه الفرد يؤثر تأثيراً ذو دلالة إحصائية على تشارك المعرفة في جامعة الأغواط.

لكن معنوية الاختبار في الفرضية الفرعية الثانية تساوي (0.06) وكانت أكبر من المعنوية المفروضة (0.05)، أي أن سلوك المواطنة اتجاه المنظمة لا يؤثر على سلوك المشاركة وهذا يعني عدم تحقق الفرضية الفرعية (2h).

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: هناك أثر لسلوك المواطنة اتجاه الفرد ولسلوك المواطنة اتجاه المنظمة على استعمال وتطبيق المعرفة بجامعة الأغواط عند مستوى معنوية 0.05.

يمكن أيضاً صياغة فرضيتان فرعيتان من خلال هذه الفرضية الرئيسية الثانية على النحو الآتي:

3h: يؤثر سلوك المواطنة اتجاه الفرد على سلوك استعمال وتطبيق المعرفة في جامعة الأغواط عند مستوى معنوية يساوي 0.05.
4h: يؤثر سلوك المواطنة اتجاه المنظمة على سلوك استعمال وتطبيق المعرفة في جامعة الأغواط عند مستوى معنوية يساوي 0.05.
في الجدول الآتي رقم 9 سنقوم باستغلال الانحدار المتعدد للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية الثانية من خلال جدول تحليل التباين، واستغلال الجدول النهائي لمعاملات الانحدار للتحقق من صحة الفرضيتين الفرعيتين 3h و 4h.

الجدول (9): اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيتان الفرعيتان 3h و 4h

سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة				
استعمال وتطبيق المعرفة بجامعة الأغواط	R (معامل الارتباط)	R ² (معامل التحديد)	R ² (معامل التحديد المعدل)	
	0.291	0.0846	0.71	
	جدول تحليل التباين ANOVA			
Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات
0.02	6.414	3.266	2	6.532
		0.509	139	70.778
			141	77.310
جدول معاملات الانحدار للنموذج				
Sig.	T	بيتا	الخطأ المعياري	B
0.01	7.875		0.335	2.640
0.01	1.605	0.150	0.102	0.163
0.50	1.976	0.185	0.77	0.153
				المنظمة

المصدر: مخرجات المعالجة الإحصائية

من خلال الجدول 9. أعلاه نلاحظ أن معامل التحديد بلغ $R^2 = 0.0846$ أي أن ما قيمة 8.46% من التغيرات في استعمال وتطبيق المعرفة ناتجة عن سلوك المواطنة اتجاه الفرد وسلوك المواطنة اتجاه المنظمة. ومن جدول ANOVA نلاحظ قيمة المعنوية للاختبار بلغت 0.02 وهي أقل من المعنوية المفروضة ($Sig < 0.05$) مما يثبت معنوية النموذج وتحقق الفرضية الرئيسية الثانية.

نلاحظ كذلك أنّ قيم المعنوية في جدول معاملات الانحدار بلغت 0.01، و 0.05 على التوالي، وهي قيم معنوية الفرضية الفرعية 3h ومعنوية الفرضية الفرعية 4h على التوالي، وهي أقل أو تساوي قيمة المعنوية المفروضة $\alpha = 0.05$ وهذا يؤكد تحقق الفرضيتان الفرعيتان. يمكننا تلخيص نتائج الاختبارات الأخيرة في الجدول الآتي:

الجدول (10): نتائج اختبارات الفرضيات الرئيسية والفرعية

الفرضية	المعنوية Sig.	النتيجة
الفرضية الرئيسية الأولى	0.00	محقة
الفرضية الفرعية h1	0.01	محقة
الفرضية الفرعية h2	0.06	غير محقة
الفرضية الرئيسية الثانية	0.02	محقة
الفرضية الفرعية h3	0.01	محقة
الفرضية الفرعية h4	0.05	محقة

المصدر: من إعداد الباحثين

III. النتائج ومناقشتها:

تأتي هذه دراسة في سياق العديد من الدراسات التي وافقت على وجود علاقات ارتباطية وعلاقات تأثير لسلوك المواطنة على إدارة المعرفة. ففي دراسة الباحثين (Chieh-peng & Sheng-Wuu, 2012) تبين أنّ المساعدة والمشاركة سلوك أخلاقي. من خلال دراسة نموذج يجمع بين متغيري تقاسم المعرفة وسلوك المساعدة بين العمال الذي يعتبر سلوك مواطنة، لكن في وجود متغير وسيط يدعى الشعور الانسيابي غير المدفوع بالحوافز المادية أي شعور ذاتي بضرورة المساعدة ومقاسمة المعلومات والمعارف بدون حوافز خارجية. تمت دراسة هذه العلاقات الثلاث (الشعور الانسيابي-تشارك المعرفة-المساعدة) في بيئة العمل الجماعي الإلكتروني على عينة بلغت 426 مهندسا في الوظائف ذات المخزون المعرفي العالي. توصلت الدراسة إلى كون سلوك المساعدة يؤثر بشكل مباشر في تقاسم المعرفة. في نفس السياق، توصلت دراسة لـ (Chieh-Peng, 2008) أجريت على عينة من العاملين في التايوان إلى أنّ سلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام وفقا لأبعاده الخمسة التي ذكرها Organ (1990) تؤثر بشكل متفاوت على سلوك تقاسم المعرفة مع وجود متغير معدل لعلاقة التأثير هو الجنس. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة على الصعيد العملي منها: أنّ سلوك الايثار له تأثير أكبر على تقاسم المعرفة لدى الإناث مقارنة بالذكور، كما توصل أيضا إلى أنّ سلوك اللباقة والروح الرياضية يؤثران بشكل أكبر على تقاسم المعرفة لكن بالنسبة للذكور هو أكبر مقارنة بالإناث. في الأخير تساوى الجنسان في تأثير سلوك الحس المدني والضمير المهني في سلوك تقاسم المعرفة.

في دراسة أخرى، بحث (Murtaza, et al., 2016) تأثير سلوك العمل الأخلاقي الإسلامي (IWE) على كل من سلوك المواطنة وسلوك تقاسم المعرفة لدى عينة من العاملين (215) في المؤسسات التعليمية العمومية في باكستان. توصلت النتائج إلى وجود تأثير لهذا السلوك المذكور على كل من سلوك المواطنة وسلوك تقاسم المعرفة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك دراسات أخرى توصلت إلى نتائج موافقة وأخرى تضيق عوامل أخرى زيادة على سلوك المواطنة. على السبيل المثال لا الحصر، دراسة (Nya-Ling Tan, 2016) والتي بينت فيها أنّ هناك عوامل أخرى تشجع على تشارك المعرفة هي الثقة التنظيمية، المكافآت، الثقافة التنظيمية، جودة نظام إدارة المعرفة والانفتاح على التواصل وكثافة الاتصال المباشر. فيما يتعزز التعاون الأكاديمي بين الأساتذة الجامعيين بوجود تشارك معرفي عال. في دراسة لـ (Chen, Hsiao, Lin, & Li, 2010) أثبت الباحثون أنّ هناك تفاعلا بين إدارة المعرفة وأداء إدارة المعرفة بوجود متغير سلوك المواطنة التنظيمية.

على الرغم من كل النتائج التي توصلت إلى وجود علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وضرورة البحث عليه ضمن أطر الثقافة التنظيمية ليساعد ويوطد سلوك مشاركة وتقاسم المعلومات والمعارف بين الزملاء والموظفين. إلا أنّ جل الدراسات السابقة لم تشر إلى باقي عمليات المعرفة كتوليد المعرفة وتطبيقها أو استعمالها، مما قد يطرح تساؤلات عديدة لماذا تغفل كل هذه الدراسات هذا الجانب؟

في الدراسة الحالية تم التوصل إلى جزء بسيط من نتائج التأثير على عمليات المعرفة. بحيث وجدنا أنّ سلوك المواطنة اتجاه الفرد يؤثر على استعمال المعرفة أو تطبيقها. بينما لا يؤثر سلوك المواطنة اتجاه المنظمة على سلوك تطبيق أو استعمال المعرفة. قد يبدو هذا منطقيا إذا اعتبرنا أنّ معظم العبارات التي تقيس سلوك المواطنة اتجاه المنظمة ليست لها علاقة مباشرة

بتطبيق المعرفة على العكس من العبارات التي تقيس سلوك المواطنة اتجاه الفرد التي لها علاقة مباشرة بسلوك المساعدة والتعاون والايثار.

IV. الخلاصة:

لقد أسفرت نتائج الدراسة، على أن أثر سلوك المواطنة التنظيمية على إدارة المعرفة من وجهة نظر أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط كان إيجابيا، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة تأثير دالة إحصائيا بين سلوك المواطنة التنظيمية وإدارة المعرفة. لقد انطلقنا من إشكالية مفادها الاستفسار عن مدى وجود تأثير لسلوك المواطنة التنظيمية على سلوك المشاركة والتقسام للمعارف وسلوك تطبيق أو استعمال المعارف في سياق العمل البيداغوجي والبحثي بين أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط. كون سلوك المواطنة سلوكا تطوعيا يحث على مساعدة الآخرين وتقوية الروح المعنوية بينهم، سيؤدي هذا السلوك إلى زيادة كفاءة الأفراد وتحسين قدراتهم في نشر وتبادل المعلومات وتقاسمها ومنه سينعكس على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة على صعيد فرز متغيرات سلوك المواطنة إلى سلوكين هما سلوك مواطنة اتجاه الأفراد وسلوك مواطنة اتجاه المنظمة. بينما يؤثر السلوك الأول على تقاسم المعرفة وتطبيقها أو استعمالها؛ لا يؤثر السلوك الثاني سوى على تقاسم المعرفة وبدى أن تأثيره على تطبيق المعرفة غير موجود وغير دال إحصائيا.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما هو آت:

في إطار تحسين العمل في الجامعة وعصرنة العمليات الإدارية التي تتعلق وترتبط بالمهام البيداغوجية والبحثية للأستاذ الجامعي، يتعين على الإدارة العليا تصميم مدخلات العمل الجماعي يتناسب مع طبيعة التشارك وتقاسم المهارات والكفاءات والمعارف. يركز التصميم الحالي لوظائف الأستاذ الجامعي على العديد من المهام ذات الطابع الفردي والتي من خلالها يتكسر الانعزال والتقوقع. لذا يجب إعادة النظر في منظومة العمل البيداغوجي والأكاديمي ليصبح ذو بعد جماعي تشترك فيه الجهود والمعارف وتتقاسم هيئات التدريس في الجامعة عبء تحسين المستوى وانجاح العمل التعاوني.

تولي المنظمات في سبيل تطوير سلوك تقاسم المعرفة وتشاركها أهمية لسلوك المواطنة التنظيمية وتقر في نفس الوقت أن ضعف السلوك الأول يؤدي بالضرورة إلى ضعف السلوك الثاني (Ramasamy & Thamaraiselvan, 2011, p. 283). تقوم المنظمات بإعطاء العمل الجماعي أهمية كبيرة وفرق العمل المختلطة بالرغم من توافق أو تعارض مصالح أفرادها إلا أن هذه الفرق تحفز الأفراد على التعاون وتقاسم المعارف وتبادل المعلومات في سبيل الوصول إلى الأهداف المشتركة. من توصيات الباحثين (Ramayah, 2013) Yeap, & Ignatius, 2013 للإداريين والأساتذة الجامعيين على حد سواء هي: أن التركيز على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية سيعزز علاقات التبادل الاجتماعي؛ بالإضافة إلى ذلك كلما كانت العلاقات متقاربة كلما كان التبادل في إطار التعاون الأكاديمي أكبر. ضف إلى ذلك توفير مجال للتغذية الراجعة التي تكون من قبل هيئات مرجعية في الجامعة تقيم عمل الجماعات والفرق والأفراد على أساس تقاسم المعرفة ومدى تعاونهم في انجاز الأعمال. يجب أن تركز هذه التغذية العكسية على معايير الفعل الجماعي الذي تنصهر فيه الفروقات الجنسية والعمرية والعرقية والفكرية. كل هذا، وعلى الإدارة أن لا تغفل عن جانب مهم هو تحفيز الأفكار الإبداعية الخلاقة خصوصا التي تكون وليدة عمل وفكر جماعي؛ وعندما يكون عمداء الكليات ورؤساء الأقسام محايدين دون تحقير الأساتذة الأكاديميين، سيصبحون أكثر سهولة للمشاركة في تشارك المعرفة واستعمالها.

المراجع

1. رضا عبد الله أبو سريع. (2004). تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. عمان: دار الفكر.
2. سمية سعدون، بوفلجة غيات، و نجاة بزايد (2017). المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري. مجلة آفاق فكرية، 03(07)، 182-198.
3. Ali Al-Zu'bu, H. (2011). Organizational citizenship behavior and its impact on promoting knowledge sharing. *International Business Research*, 4(3), 221-230.
4. Chen, C., Hsiao, H.-C., Lin, C., & Li, Y. (2010). the interactive effect of knowledge management with OCB on knowledge management performance in Taiwan semiconductor industries. (pp. 896-900) In *2010 IEEE international conference on industrial engineering and engineering management*. December 7-10, Macao, China: IEEE.
5. Chieh-Peng, L. (2008). Clarifying the relationship between ocb, gender and knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 241-250.

6. Chieh-peng, L., & Sheng-Wuu, J. (2012). To share or not to share: assessing knowledge sharing, interemployee helping, and their antecedents among online knowledge workers. *journal of business ethics*, 108(4), 439-449.
7. Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (4e ed.). New York: McGraw-Hill Education.
8. Farh, J.-L., Zhong, C.-B., & Organ, D. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
9. Heery, E., & Noon, M. (2008). *A dictionary of HRM* (2e ed.). Oxford: Oxford University press Inc.
10. Lee, K., & Allen, N. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
11. Murtaza, G., Abbas, M., Usman, R., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Behaviors and Knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
12. Nya-Ling Tan, C. (2016). Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: the role of knowledge management. *Higher Education*, 71(4), 525-556.
13. Organ, D., & Moorman, R. (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: what are the connections. *Social Justice Research*, 6(1), 5-18.
14. Ramasamy, M., & Thamaraiselvan, N. (2011). knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *knowledge and process management*, 18(4), 278-284.
15. Ramayah, T., Yeap, J., & Ignatius, J. (2013). An empirical inquiry on knowledge sharing among academicians in higher learning institutions. *Minerva*, 51(2), 131-154.
16. Reza Behghani, M., Asghar Hayat, A., Kojun, J., & Esmi, K. (2015). Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing. *Journal of Health Management & Informatics*, 2(4), 126-131.
17. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
18. Stone, R. (2008). *Human Resource Management* (6e ed.). Milton: John Wiley & sons.
19. Watson, I. (2003). *Applying Knowledge management: Techniques for Building Corporate Memories*. San Francisco: Morgan Kofmann Publishers.
20. Wiig, K. (1995). *Knowledge Management Methods: Practical Approaches to Managing Knowledge*. Arlington: SCHEMA PRESS, LTD.