

## أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير

وسيط: دراسة ميدانية

## The Impact of person-organization fit on knowledge sharing with organizational commitment as a mediating variable: A field study

عادل بن عمرة<sup>1</sup>، أحمد دربان<sup>2</sup>، عبد الكريم تقار<sup>3</sup><sup>1</sup> مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر،

ad.benamra@univ-boumerdes.dz

<sup>2</sup> جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، dorbaneahmed9@gmail.com<sup>3</sup> جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، abdelkrimteguar@gmail.com

تاريخ النشر: 2021-12-16

تاريخ القبول: 2021-11-22

تاريخ الاستلام: 2021-09-15

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة في مؤسسة الجزائرية للمياه - وحدة بومرداس. وكذلك فحص الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة. ولتحقيق ذلك، تم استخدام المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان. ولتحليل البيانات تم تطبيق تقنية (PLS-SEM) من خلال برنامج (SmartPLS). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للملاءمة بين الفرد والمنظمة أثر إيجابي ذو دلالة احصائية على مشاركة المعرفة. كما أشارت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة. وفي ضوء هذه النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** الملاءمة بين الفرد والمنظمة؛ مشاركة المعرفة؛ الالتزام التنظيمي؛ تقنية (PLS-SEM)

**تصنيف JEL :** D83 ؛ M51 ؛ M54

**Abstract:**

This study aims to investigate the impact of person-organization fit on knowledge sharing in the Algerian water company - Unit of Boumerdes. The study also examines the mediating role of organizational commitment between person-organization fit and knowledge sharing. To achieve these aims, a descriptive approach was used and data were collected through questionnaires. PLS-SEM, using SmartPLS, was applied to analyze the data. The study results indicated that person-organization fit has a positive effect on knowledge sharing. Moreover, the results showed that organizational commitment mediates the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. Based on these results, a set of recommendations and suggestions were developed.

**Keywords:** person-organization fit, knowledge sharing, organizational commitment, PLS-SEM.

**JEL Classification Codes :** D83 ؛ M51 ؛ M54

## 1. مقدمة:

بفعل التطورات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال، أصبح من الضروري على المنظمات أن تتبنى فلسفات وممارسات تؤدي إلى تحسين الأداء وتعزيز الابداع والابتكار (المولى و حافظ، 2019). ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال توظيف أفراد لديهم المعارف والمهارات والخبرات التي تمكنهم من أداء المهام بفعالية، فضلا عن القيم والمعتقدات والأهداف الشخصية التي قد تتلاءم مع قيم ومعايير وسياسات وأهداف المنظمة (المعماري، 2020).

وعليه، لقد جذب موضوع الملاءمة بين الفرد والمنظمة (Person-organization fit) انتباه الباحثين والمديرين خلال السنوات الأخيرة (Kristof, 1996)، وتم تناوله على نطاق واسع في عدة مجالات من بينها: علم النفس التنظيمي، السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية (Cha, Chang, & Kim, 2014). وقد ارتبطت الملاءمة بين الفرد والمنظمة بالعديد من النتائج التنظيمية مثل تعزيز الالتزام التنظيمي (Al Halbusi, Williams, Ramayah, Aldieri, & Vinci, 2020)، حيث يؤكد (جرينبرج و بارون، 2004) على أنه كلما كانت قيم الأفراد متوافقة مع قيم وأهداف المنظمة، كان التزامهم تجاه المنظمة أقوى.

ومن ناحية أخرى، يعتبر الالتزام التنظيمي عاملا هاما لنجاح المنظمات (طرش، فرحاتي، و مباركي، 2020). حيث خلصت العديد من الدراسات أن الموظفين الذين لديهم مستويات عالية من الالتزام التنظيمي يمكنهم مساعدة المنظمات على تحقيق أهدافها وغاياتها الاستراتيجية (Jehanzeb & Mohanty, 2018). ويعتقد (Jo & Joo, 2011) أن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي أكثر تحفيزا للانخراط في أنشطة إدارة المعرفة ومشاركة المعرفة داخل المنظمة.

لذلك زاد اهتمام المنظمات بمشاركة المعرفة خلال السنوات الاخيرة استنادا إلى افتراض مفاده أن المعرفة التي يمتلكها الأفراد يصعب تحويلها إلى معرفة تنظيمية ما لم يتم مشاركتها مع الآخرين (Jo & Joo, 2011, p. 353). كون هذه الأخيرة تساهم في رفع كفاءة الأفراد في أداء مهامهم، وتحسين أداء الفريق، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (مصطفى، 2020). وفي هذا الصدد يشير (Chang, Liao, Lee, & Lo, 2015) إلى أن نجاح عملية مشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمات لا يعتمد فقط على الوسائل التكنولوجية، بل ترتبط أيضا بالعوامل السلوكية.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة بين الموظفين في مؤسسة الجزائرية للمياه -وحدة بومرداس بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.
- هل تؤثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- هل يؤثر الالتزام التنظيمي على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

- هل للالتزام التنظيمي دور وسيط التنظيمي في العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.

#### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمة محل الدراسة.
- التعرف على أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمة محل الدراسة.
- قياس أثر الالتزام التنظيمي على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمة محل الدراسة.
- دراسة أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمة محل الدراسة بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

#### أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها، حيث تعد الملاءمة بين الفرد والمنظمة، الالتزام التنظيمي، ومشاركة المعرفة من المواضيع الهامة في الفكر الإداري خاصة في ظل التحديات البيئية الحالية وسعي المنظمات للحصول على المزايا التنافسية. كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها بكونها من الدراسات القليلة- على حد علم الباحثين- التي تناقش الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة.

#### فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة وأهداف الدراسة تم صياغة فرضيات الدراسة استناداً إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع:

- الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للملائمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة.
- الفرضية الثانية (H2): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للملائمة بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة
- الفرضية الثالثة (H3): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للالتزام التنظيمي على مشاركة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة
- الفرضية الرابعة (H4): تؤثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة من خلال المتغير الوسيط للالتزام التنظيمي.

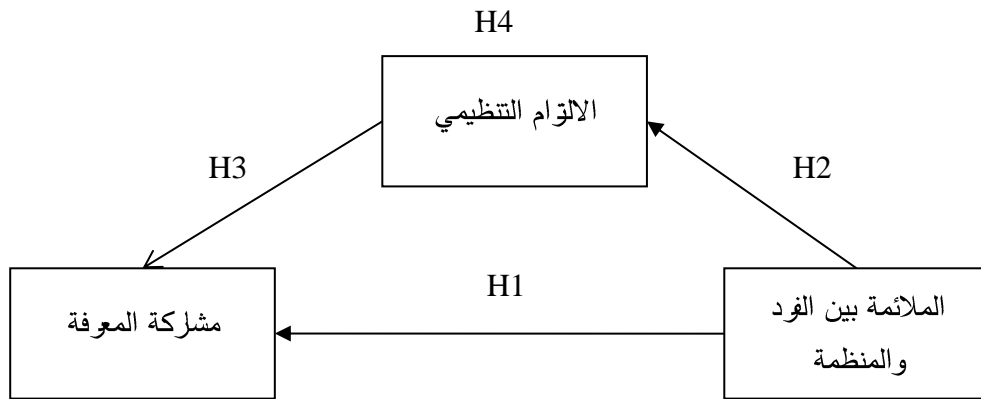
#### منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والإشكالية المطروحة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي. حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة، كما تم استخدام تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

### أنموذج الدراسة:

يتكون أنموذج الدراسة من المتغير المستقل الملاءمة بين الفرد والمنظمة، والمتغير التابع مشاركة المعرفة، والمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي. والشكل (1): يوضح أنموذج الدراسة:

الشكل 1: أنموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة مثل:

(Karkoulia, Al Harake, & Messarra, 2010; Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011; Chang, Liao, Lee, & Lo, 2015; Jehanzeb & Mohanty, 2018; Wahyudi, Udin, Yuniawan, & Rahardja, 2019)

## 2. الإطار النظري

### 1.2 الملاءمة بين الفرد والمنظمة:

يعتبر موضوع الملاءمة بين الفرد والمنظمة من المواضيع الهامة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وذلك بسبب ارتباطه القوي باتجاهات وسلوكيات الموظفين في المنظمة (همام، 2018، صفحة 457). حيث تم تعريف الملاءمة بين الفرد والمنظمة (Person-Organization Fit) على نطاق واسع بأنها التطابق بين الأفراد والمنظمات (Kim, 2012, p. 832). إذ تحدث الملاءمة بين الفرد والمنظمة عندما يلي أحد الطرفين -على الأقل- احتياجات الطرف الآخر، أو عندما يشترك الطرفان في الخصائص الأساسية، أو كلا الأمرين معا (السقا، 2016، صفحة 227). وبعبارة أخرى تشير الملاءمة بين الفرد والمنظمة إلى التوافق بين شخصية الفرد وخصائص المنظمة (Jehanzeb & Mohanty, 2018, p. 176). وفي تعريف آخر هي مدى توافق الفرد مع قيم وأهداف ورسالة المنظمة (Al Halbusi, Williams, Ramayah, Aldieri, & Vinci, 2020).

ويعد مفهوم الملاءمة بين الفرد والمنظمة أمراً هاماً للمنظمات، ذلك لأن الأفراد الذين يتلاءمون بشكل جيد مع منظماتهم؛ من المرجح أن يظهروا مواقف وسلوكيات أكثر إيجابية في العمل (Cha, Chang, & Kim, 2014, p. 59). وعليه يشير (Jehanzeb & Mohanty, 2018) إلى أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة لها أثر إيجابي على العديد من النتائج التنظيمية، مثل: الالتزام التنظيمي، زيادة الإنتاجية، وتقليل معدل دوران الموظفين. ويؤكد (الملا و ابراهيم، 2016، صفحة 84) أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تعتبر أداة أساسية للحفاظ على الموارد البشرية المرنة والملتزمة الضرورية في بيئة العمل التنافسية، فالمستوى العالي من الملاءمة بين الفرد والمنظمة يرتبط بعدد من النتائج السلوكية مثل سلوك المواطنة التنظيمية، والعمل الفرقي المدار ذاتياً، والنية أو الرغبة في ترك العمل.

وفي نفس السياق يمكن التمييز بين نوعين من الملاءمة بين الفرد والمنظمة هما: الملاءمة الإضافية (Supplementary fit) والملاءمة التكميلية (Complementary fit). حيث تحدث الملاءمة الإضافية عندما يكون لدى كل من الفرد والمنظمة خصائص متطابقة، مثل توظيف فرد يمتلك مهارات متوافقة مع المهارات التي تمتلكها المنظمة (المعماري، 2020). أما الملاءمة التكميلية فتحدث عندما تسد خصائص الفرد فجوة في المنظمة (أو العكس) بغرض تحقيق التكامل مع بعضهما البعض (Mostafaa & Gould-Williams, 2014). وعليه، فيمكن أن تعني الملاءمة التكميلية أن الموظف لديه المهارات التي تحتاجها المنظمة، أو أن المنظمة تمنح الموظف التعويضات والمكافآت لإشباع حاجاته ورغباته (المعماري، 2020).

## 2.2 مشاركة المعرفة:

تعتبر مشاركة المعرفة أحد المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، حيث نشأ هذا المفهوم في أوائل التسعينيات واحتل بعد ذلك مركزاً هاماً للعديد من الأبحاث العلمية في شتى المجالات (مصطفى، 2020). حيث تعرف مشاركة المعرفة بأنها العملية التي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge) أو الصريحة (Explicit Knowledge) إلى الآخرين (طيطي، 2010). حيث تشير المعرفة الضمنية إلى المعرفة التي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحدس والحكم الشخصي. أما المعرفة الصريحة فهي المعرفة الرسمية والمنظمة التي يمكن ترميزها وكتابتها ونقلها إلى الآخرين (خيري، 2012، صفحة 173). كما يمكن وصف (Curado & Vieira, 2019) مشاركة المعرفة بأنها الدرجة التي يتم فيها مشاركة الموظفين لمعارفهم الضمنية والصريحة مع الأعضاء الآخرين في المنظمة. وفي تعريف آخر هي عملية تبادل المعارف والخبرات والمهارات بين الموظفين من خلال التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة (Islam, Jasimuddin, & Hasan, 2015). وهذه العملية هامة جداً من أجل تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية (Karkouljian, Al Harake, & Messarra, 2010).

وفي نفس السياق، تعتبر مشاركة المعرفة بين الموظفين العنصر الرئيس في إدارة المعرفة (Curado & Vieira, 2019). ولهذا يمكن اعتبارها أساس نجاح إدارة المعرفة بالمنظمة، إذ تساعد مشاركة المعرفة الموظفين على اكتساب المعرفة من خلال تبادل المعارف مع بعضهم البعض (مصطفى، 2020)، كما

تساهم في تحقيق التعلم الفردي والتعلم التنظيمي (Ipe, 2003). ويؤكد (القهيوي، 2013) أن مشاركة المعرفة هي عملية ضرورية وجانب جوهري في المنظمات المتعلمة. ويشير (نجيمي و بوطالب، 2020) إلى أن مشاركة المعرفة لها أهمية كبيرة لدى المنظمات التي ترغب في النمو والبقاء وتحقيق التميز، حيث تضمن مشاركة المعرفة حصول الموظفين على المعرفة الصحيحة في المكان والزمان المناسبين، كما يساهم في تحسين عملية تبادل المعرفة بين الموظفين، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز مزاياها التنافسية.

### 3.2 الالتزام التنظيمي:

يعد الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم الهامة التي تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة (الطرش، فرحاتي، و مباركي، 2020). حيث يعرف على نطاق واسع بأنه حالة نفسية تميز علاقة الموظف بالمنظمة، ولها آثار على قرار استمراره أو تركه للمنظمة (Jehanzeb & Mohanty, 2018, p. 171). كما يشير (جرينبرج و بارون، 2004، صفحة 215) إلى أن الالتزام التنظيمي هو درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها. كما يمكن تعريف الالتزام التنظيمي بأنه اقتناع الفرد وقبوله التام بأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها، ورغبته في بذل أكبر قدر ممكن من الجهد لصالحها (خير الدين و خان، 2020).

كما يعد الالتزام التنظيمي أداة هامة تستند عليها المنظمات لتحسين أدائها (خير الدين و خان، 2020، صفحة 228)، وتعزيز إبداع الموظفين (Chang, Liao, Lee, & Lo, 2015). كما يؤكد (Valentine, Godkin, & Lucero, 2002) على أن الالتزام التنظيمي يرتبط بزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين أداء الموظفين، والقدرة على التكيف التنظيمي، فضلا عن ارتباطه بتخفيض حالات التغيب عن العمل ودوران الموظفين (Employee turnover).

وقد حدد كل من (Meyer & Allen, 1991) ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي تمثلت في: الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري. يشير الالتزام العاطفي (Affective commitment) إلى الارتباط العاطفي للفرد بالمنظمة وانتمائه المهني والشخصي لها (صوار و ستي، 2016). بينما يشير الالتزام الاستمراري (Continuance commitment) إلى وعى الفرد بالتكلفة المرتبطة بترك المنظمة (المغربي، 2007، صفحة 339). وبالتالي، يظل الموظفون في المنظمة لأنهم لا يرغبون في تحمل هذه التكلفة (Curado & Vieira, 2019). أما الالتزام المعياري (Normative commitment) فيعكس شعور الفرد بأنه ملتزم بمواصلة العمل في المنظمة (Jo & Joo, 2011).

### 4.2 الملاءمة بين الفرد والمنظمة وأثرها على مشاركة المعرفة من خلال الالتزام التنظيمي:

تفترض الملاءمة بين الفرد والمنظمة أن هناك خصائص للمنظمات يمكن أن تكون متطابقة مع خصائص الأفراد، وأن مواقف وسلوكيات الأفراد سوف تتأثر بدرجة التطابق بين الأفراد والمنظمات (Kim, 2012). وعليه، أكدت دراسة (Wahyudi, Udin, Yuniawan, & Rahardja, 2019) ودراسة

(Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011) أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تؤثر بشكل إيجابي على مشاركة المعرفة. كما أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة ترتبط ايجابيا بالالتزام التنظيمي (Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011; Jehanzeb & Mohanty, 2018). وفي المقابل، فإن الالتزام التنظيمي يؤثر على مشاركة المعرفة بطريقتين (Karkoulian, Al Harake, & Messarra, 2010):

أولاً: يؤثر على استعداد الموظفين لمشاركة معارفهم.

ثانياً: يمكن أن يؤدي انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي إلى ارتفاع معدل دوران العمل، وهذا يؤدي بدوره إلى فقدان كميات كبيرة من المعارف الهامة للمنظمة.

وعليه، فقد أكدت الدراسات السابقة أن للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمة (Karkoulian, Al Harake, & Messarra, 2010; Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011; Chang, Liao, Lee, & Lo, 2015). وبما أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تؤثر على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، والالتزام التنظيمي بدوره يؤثر على مشاركة المعرفة، فمن المرجح أن يؤدي الالتزام التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين ملاءمة الفرد للمنظمة ومشاركة المعرفة بين الموظفين.

### 3. منهجية الدراسة

#### 1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون المجتمع المستهدف في هذه الدراسة من كافة الموظفين من صنف الإطارات بمؤسسة الجزائرية للمياه، والعاملين في مقر وحدة بومرداس، والبالغ عددهم (68) موظف (سبتمبر 2021). ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة المستهدف، تم استخدام أسلوب المسح الشامل. وبعد توزيع الاستمارات على الموظفين، تم استرجاع (50) استمارة من بينها (44) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، أي بمعدل استجابة يقدر بـ (64.71%). وبعد تحليل خصائص المستجوبين تبين أن نسبة الإناث بلغت (52.27%)، في حين بلغت نسبة الذكور (47.73%). كما أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي التي تقع بين (31 سنة و40 سنة) إذ بلغت نسبتها (40.91%)، تليها فئة (من 41 إلى 50 سنة) وفئة (30 سنة فأقل) وفئة (51 سنة فأكثر) بنسب (25%) و(20.45%) و(13.64%) على التوالي. وأما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فقد كان لمعظم المستجيبين شهادة الليسانس حيث بلغت نسبتهم (31.82%)، تليهم فئة مهندس بنسبة (27.27%)، ثم فئة تقني/تقني سامي بنسبة (22.72%). وفي الأخير فئة حاملي شهادة الماستر بنسبة (18.18%). وفيما يتعلق بسنوات الأقدمية، فقد كانت الفئة الأكثر تمثيلاً هي الفئة (من 6 إلى 10 سنوات) بنسبة (38.64%)، تليها فئة (16 سنة فأكثر) وفئة (5 سنوات فأقل) وفئة (من 11 إلى 15 سنة) بنسب (29.55%) و(27.27%) و(4.55%) على التوالي.

#### 2.3 تصميم أداة الدراسة:

بناء على فرضيات الدراسة وأهدافها والمنهج المتبع، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تضمنت قسمين: تضمن القسم الأول البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة

الدراسة (الجنس، السن، المؤهل العلمي، وسنوات الأقدمية). أما القسم الثاني فقد تضمن ثلاثة محاور. تناول المحور الأول متغير الملاءمة بين الفرد والمنظمة الذي تضمن (4) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على دراسة (Mostafaa & Gould-Williams, 2014). وتناول المحور الثاني متغير مشاركة المعرفة الذي تكون من (5) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على دراسة (مصطفى، 2020). أما المحور الثالث فتناول متغير الالتزام التنظيمي الذي تضمن (5) عبارات تم صياغتها بالاعتماد على دراسة (صوار و ستي، 2016) ودراسة (Valentine, Godkin, & Lucero, 2002). كما تم تصميم عبارات الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (Five-point Likert) وتم اعطاء الأوزان التالية: (غير موافق بشدة = 1، غير موافق = 2، محايد = 3، موافق = 4، موافق بشدة = 5).

### 3.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة تم الاعتماد على كل من الصدق الظاهري (Face validity) وثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability). وتبعاً لذلك، تم التأكد من الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين للإطلاع على عبارات الاستبانة وإبداء ملاحظاتهم عليها، وقد تم تعديل وإعادة صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظاتهم ومقترحاتهم. وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي. حيث أظهرت النتائج أن قيم ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة كانت محصورة بين (0.877 و 0.923). ووفقاً لـ (Sekaran & Bougie, 2016) فإن قيم ألفا كرونباخ التي تبلغ (0.70) هي قيم مقبولة، والقيم التي تزيد عن (0.80) هي قيم جيدة. وبناء على ذلك يمكن القول أن أداة الدراسة تتمتع بموثوقية واتساق داخلي جيد.

### 4.3 أساليب التحليل الإحصائي:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (24) وبرنامج (SmartPLS) النسخة (3.2.4). حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج (SPSS). ولتقييم نموذج الدراسة واختبار الفرضيات تم تطبيق تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (Partial least squares structural equation modeling) والمعروفة اختصاراً بـ (PLS-SEM) وذلك بالاعتماد على برنامج (SmartPLS).

حيث تتضمن تقنية (PLS-SEM) خطوتين أساسيتين: أولاً: تقييم نماذج القياس (Measurement models): وينطوي على فحص تحميلات المؤشرات (Indicator loadings)، التحقق من ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability)، تقييم الصدق التقاربي (Convergent validity)، وتقييم الصدق التمايزي (Discriminant validity). ثانياً: تقييم النموذج البنائي (Structural model): وينطوي على فحص التداخل الخطي (Collinearity) بين المتغيرات المستقلة، تقييم الملاءمة والدلالة في علاقات



النموذج البنائي، فحص معامل التحديد ( $R^2$ )، تقييم حجم التأثير ( $f^2$ )، تقييم الملاءمة التنبؤية ( $Q^2$ ) (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021).

#### 4. تحليل النتائج:

يستعرض هذا الجزء تقييم نماذج القياس، وبعد ذلك يتناول تقييم النموذج البنائي واختبار الفرضيات، وفي الأخير يتطرق لتحليل الوساطة.

#### 1.4 تقييم نماذج القياس:

تتضمن الخطوة الأولى في تقييم نماذج القياس (Measurement models) فحص تحميلات المؤشرات (Indicator loadings). حيث ينبغي أن تكون قيمة التحميلات أكبر من (0.708)، وعليه فإن التحميلات (التشبعات) الأكبر من (0.708) تشير إلى أن المتغير الكامن يفسر أكثر من (50%) من تباين المؤشر، مما يدل على ثبات المؤشر (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). وبناء على ذلك، تم تقييم تحميلات المؤشرات، والجدول (1) يستعرض النتائج المتحصل عليها.

الجدول 1: التشبعات، ألفا كرونباخ، الثبات المركب، ومتوسط التباين المستخرج

المتغير	العبرة (المؤشر)	التشبعات (Loadings)	ألفا كرونباخ	الثبات المركب (CR)	متوسط التباين المستخرج (AVE)
الملاءمة بين الفرد والمنظمة	POF1	0.857	0.841	0.895	0.683
	POF2	0.706			
	POF3	0.807			
	POF4	0.920			
الالتزام التنظيمي	OL1	0.796	0.892	0.921	0.699
	OL2	0.834			
	OL3	0.881			
	OL4	0.784			
	OL5	0.880			
مشاركة المعرفة	KS1	0.904	0.903	0.928	0.723
	KS2	0.883			
	KS3	0.722			
	KS4	0.856			
	KS5	0.874			

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (1) أن جميع تحميلات مؤشرات المتغيرات الكامنة جاءت أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.708). مما يدل على وجود مستويات كافية من ثبات المؤشرات (Indicator reliability). وبعد ذلك، تم التحقق من ثبات الاتساق الداخلي (Internal consistency reliability) للمتغيرات الكامنة

باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite reliability). حيث ينبغي تكون قيم كل من ألفا كرونباخ والثبات المركب (CR) أكبر من (0.7) (Ghasemy, Teeroovengadum, Becker, & Ringle, 2020). وعليه يبين الجدول (1) أن جميع قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب (CR) جاءت أكبر من الحد الأدنى المقبول (0.70). وبالتالي فإن جميع متغيرات الدراسة تتمتع بخاصية ثبات الاتساق الداخلي.

ومن أجل التأكد من الصدق التقاربي (Convergent validity) تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، إذ يتحقق الصدق التقاربي عندما يكون متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير كامن (0.50) أو أعلى (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021). ويوضح الجدول (1) أن جميع قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) جاءت أكبر من الحد الأدنى المقبول (0.50). وعليه فإن مؤشرات جميع المتغيرات لها مستويات عالية من الصدق التقاربي.

وأخيراً تم تقييم الصدق التمايزي (Discriminant validity) باستخدام معيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker Criterion) و معيار (HTMT) (Heterotrait-monotrait ratio). حيث يقارن معيار فورنيل لاركر الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) مع الارتباطات لكل متغير كامن مع غيره من المتغيرات الكامنة. ولكي يكون المتغير الكامن ذو صدق تمايزي يجب أن يكون الجذر التربيعي للتباين المستخرج (AVE) أكبر من أعلى ارتباط مع أي من المتغيرات الكامنة الأخرى (ساوس و فودو، 2019). أما بالنسبة لمعيار (HTMT) فينبغي أن تكون جميع قيمه أقل من قيمة العتبة (0.85) (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). والجدول (2) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 2: نتائج الصدق التمايزي

معيار (HTMT)			المتغيرات	معيار فورنيل لاركر			المتغيرات
OC	KS	POF		OC	KS	POF	
			POF			0.826	POF
		0.675	KS		0.850	0.601	KS
	0.740	0.765	OC	0.836	0.671	0.668	OC

ملاحظة: (POF) = الملاءمة بين الفرد والمنظمة، (KS) = مشاركة المعرفة، (OC) = الالتزام التنظيمي.

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (2) أن الجذور التربيعية لقيم (AVE) لجميع المتغيرات الكامنة كلها أكبر من ارتباطات هذه المتغيرات مع المتغيرات الكامنة الأخرى في نموذج المسار، مما يشير إلى أن جميع المتغيرات لديها مؤشرات تتمتع بالصدق في قياس المفهوم المتفردة به. كما يظهر الجدول (2) أن جميع قيم (HTMT) أقل من قيمة العتبة (0.85)، وبناء على هذه النتيجة يمكن القول أن الصدق التمايزي متحقق في نموذج الدراسة الحالية.

## 2.4 تقييم النموذج البنائي واختبار الفرضيات:

من أجل تقييم النموذج البنائي لا بد من التأكد من عدم وجود تداخل خطي (Collinearity) بين المتغيرات المستقلة، وعليه، تم فحص معامل تضخم التباين (Variance inflation factor) (VIF)، حيث تشير قيم معامل تضخم التباين (VIF) الأكبر من (5) إلى وجود مستويات حرجة من التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). وعليه أظهرت النتائج أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) كانت أقل من قيمة العتبة (5)، مما يعد دليلاً على عدم وجود مستويات حرجة من التداخل الخطي بين المتغيرين المستقلين الملاءمة بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي في نموذج الدراسة.

وبعد التأكد من عدم وجود مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرين المستقلين، تم فحص معامل التحديد ( $R^2$ )، حيث يشرح معامل التحديد ( $R^2$ ) مقدار التباين في المتغير التابع المفسر بواسطة جميع المتغيرات المستقلة المرتبطة به. إذ تتراوح قيمته من (0 إلى 1) (Ghasemy, Teeroovengadum, Becker, & Ringle, 2020). والجدول (3) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول 3: معامل التحديد ( $R^2$ ) و الملاءمة التنبؤية ( $Q^2$ )

المتغير التابع	معامل التحديد ( $R^2$ )	معامل التحديد المعدل ( $R^2$ adjusted)	الملاءمة التنبؤية ( $Q^2$ )
الالتزام التنظيمي	0.446	0.433	0.281
مشاركة المعرفة	0.492	0.468	0.312

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل التحديد للالتزام التنظيمي قد بلغت (0.446)، وهذا يعني أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تفسر ما نسبته (44.6%) من التباين في الالتزام التنظيمي. أي أن (44.6%) من التغيرات في الالتزام التنظيمي ناتجة عن التغيرات في مستويات الملاءمة بين الفرد والمنظمة. كما يشير الجدول (3) إلى أن قيمة معامل التحديد لمشاركة المعرفة قد بلغت (0.492)، وهذا يعني أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي باعتبارهما متغيرين مستقلين في هذه الحال يفسران ما نسبته (49.2%) من التباين في مشاركة المعرفة. أي أن (49.2%) من التغيرات في مشاركة المعرفة ناتجة عن التغيرات في مستويات الملاءمة بين الفرد والمنظمة والالتزام التنظيمي.

كما تم فحص حجم التأثير ( $f^2$ ) وهو التغير في قيمة ( $R^2$ ) عند حذف متغير مستقل محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان المتغير المحذوف له أثر جوهري على المتغير التابع (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). ولتقييم حجم التأثير ( $f^2$ )، فإن قيم ( $f^2$ ) الأكبر من (0.02) وأقل من (0.15) تشير إلى حجم تأثير صغير. والقيم التي هي أكبر من (0.15) وأقل من (0.35) تشير إلى حجم تأثير متوسط. أما القيم الأكبر (0.35) فتشير إلى حجم تأثير كبير (Manley, Hair, Williams, & McDowell, 2020). والجدول (4) يظهر نتائج حجم التأثير ( $f^2$ )

الجدول 4: حجم التأثير ( $f^2$ )

حجم التأثير	قيم ( $f^2$ )	المتغير
كبير	0.806	الملاءمة بين الفرد والمنظمة ← الالتزام التنظيمي
صغير	0.083	الملاءمة بين الفرد والمنظمة ← مشاركة المعرفة
متوسط	0.259	الالتزام التنظيمي ← مشاركة المعرفة

المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (4) أن حجم تأثير الملاءمة بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي كان كبيراً، حيث بلغت قيمته (0.806). بينما كان حجم تأثير الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة صغيراً، حيث بلغت قيمته (0.083). أما حجم تأثير الالتزام التنظيمي على مشاركة المعرفة فقد كان متوسطاً، حيث بلغت قيمته (0.259).

وبالإضافة إلى تقييم قيم معامل التحديد ( $R^2$ ) كمعيار للدقة التنبؤية، ينبغي أيضاً تقييم قيمة ( $Q^2$ ) باستخدام عملية التعصيب (Blindfolding). حيث يعتبر هذا المقياس مؤشراً على الملاءمة التنبؤية (Predictive Relevance) (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). وكقاعدة عامة، تشير قيم ( $Q^2$ ) الأكبر من الصفر لمتغير محدد إلى أن الملاءمة التنبؤية للنموذج البنائي مقبولة لذلك المتغير (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). وبناء على ذلك، تم إجراء عملية التعصيب (Blindfolding) من أجل الحصول على قيمة ( $Q^2$ ). حيث يوضح الجدول (3) أن قيم ( $Q^2$ ) للالتزام التنظيمي و مشاركة المعرفة قد بلغت (0.281) و(0.312) على التوالي، وهما أكبر بكثير من الصفر (0)، وبالتالي فإن هذه النتيجة تعتبر دليلاً على الملاءمة التنبؤية للنموذج.

الخطوة التالية في تقنية (PLS-SEM) تتمثل في تقييم قوة ومعنوية (دلالة) معاملات المسار، إذ تمكن هذه العملية من اختبار العلاقات المفترضة بين المتغيرات الكامنة. حيث تشير قيم معاملات المسار القريبة من (1+) إلى علاقات ايجابية قوية، أما قيم معاملات المسار القريبة من (1-) فتشير إلى علاقات سلبية قوية (Sarstedt, Ringle, & Hair, 2021). حيث تكون معاملات المسار معنوية (ذات دلالة احصائية) عندما تكون قيمة (p) أقل من (0.05) (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020).

ومن أجل تقييم معاملات المسار واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تقنية البسترة (Bootstrapping) مع (5000) عينة بسترية، اختبار احادي الطرف (One-tailed test)، ومستوى دلالة قدره (0.05) والجدول (5) يبين النتائج المتحصل.

الجدول 5: معاملات مسار ونتائج اختبار الفرضيات

الفرضية	المسار	معامل المسار (B)	قيمة (t)	قيمة (p)	القرار
H1	KS ← POF	0.276	2.148	0.016	قبول
H2	OC ← POF	0.668	9.379	0.000	قبول
H3	KS ← OC	0.487	3.959	0.000	قبول
H4	KS ← OC ← POF	0.325	3.409	0.000	قبول

ملاحظة: (POF) = الملاءمة بين الفرد والمنظمة، (OC) = الالتزام التنظيمي، (KS) = مشاركة المعرفة  
المصدر: مخرجات برنامج (SmartPLS)

يتضح من الجدول (5) أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على مشاركة المعرفة، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.276)، وهذا يعني أن تغير الملاءمة بين الفرد والمنظمة بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير مشاركة المعرفة بمقدار (0.276) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (p) التي بلغت (0.016) وهي أقل من (0.05). وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الأولى (H1). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011) ودراسة (Wahyudi, Udin, Yuniawan, & Rahardja, 2019)، اللتين أكدتا على أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تؤثر إيجابيا على مشاركة المعرفة.

كما يبين الجدول (5) أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.487)، وهذا يعني أن تغير الملاءمة بين الفرد والمنظمة بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير الالتزام التنظيمي بمقدار (0.487) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (p) التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05). وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الثانية (H2). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011) ودراسة (السقا، 2016)، اللتين توصلتا إلى أن الملاءمة بين الفرد والمنظمة تؤثر إيجابيا على الالتزام التنظيمي.

وتوضح نتائج الجدول (5) أن للالتزام التنظيمي أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على مشاركة المعرفة، حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.276)، وهذا يعني أن تغير الالتزام التنظيمي بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير مشاركة المعرفة بمقدار (0.276) مع افتراض ثبات باقي المتغيرات. وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (p) التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05). وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الثالثة (H3). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Chang, Liao, Lee, & Lo, 2015) ودراسة (Saleem, Adnan, & Ambreen, 2011)، اللتين أكدتا على أن الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابيا على مشاركة المعرفة. وتختلف مع دراسة (Jo & Joo, 2011) التي خلصت بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والنية في مشاركة المعرفة.

### 3.4 تحليل الوساطة:

تحدث الوساطة عندما يتدخل متغير ثالث (متغير وسيط) بين متغيرين آخرين مرتبطين، حيث يؤدي التغير في المتغير المستقل إلى تغير في المتغير الوسيط (Mediator variable) الذي يؤدي بدوره إلى حدوث تغير في المتغير التابع (هار، هالت، غينكل، و وزارستد، 2020). ومن أجل تحليل الوساطة تم استخدام تقنية البسترة (Bootstrapping). حيث أظهرت نتائج الجدول (5) أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر ايجابي ذو دلالة احصائية على مشاركة المعرفة من خلال المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي. حيث تؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (p) التي بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05). وبناء على ذلك تم قبول الفرضية الرابعة (H4). وعليه، فإن الزيادة في الملاءمة بين الفرد والمنظمة يؤدي إلى الزيادة في المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي الذي يؤدي بدوره إلى الزيادة في مشاركة المعرفة بين الموظفين.

### 5. خاتمة:

تفترض الملاءمة بين الفرد والمنظمة أن للمنظمات خصائص (الثقافة، القيم، الأهداف، والمعايير) يمكن أن تكون متوافقة مع خصائص الأفراد (الشخصيات، القيم، الأهداف، المواقف)، وأن سلوكيات هؤلاء الأفراد يمكن أن تتأثر بدرجة التطابق بين الأفراد والمنظمات. وعليه، كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أثر الملاءمة بين الفرد والمنظمة على مشاركة المعرفة بين الموظفين في مؤسسة الجزائرية للمياه -وحدة بومرداس. وكذلك فحص الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة ومشاركة المعرفة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- توصلت الدراسة إلى أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- أثبتت الدراسة أن للالتزام التنظيمي أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على مشاركة المعرفة بين الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- كشفت نتائج الدراسة أن للملائمة بين الفرد والمنظمة أثر ايجابي ذو دلالة احصائية على مشاركة المعرفة بين الموظفين من خلال المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

وبناء على النتائج المتوصل إليها يوصي الباحثين بما يلي:

- ضرورة تعزيز سلوكيات الالتزام التنظيمي ومشاركة المعرفة من خلال العمل على تحقيق الملاءمة الفعالة بين الفرد والمنظمة.
- تبني استراتيجيات فعالة للتوظيف تضمن استقطاب واختيار وتعيين أفضل الكفاءات التي تتوافق مع رسالة وأهداف وسياسات المنظمة.

- تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية الأخرى مثل: التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات، تطوير المسار الوظيفي... إلخ، وذلك لتحقيق وتعزيز الملاءمة بين الفرد والمنظمة.
  - التشخيص الفعال لاحتياجات ورغبات الموظفين المتنوعة والعمل على تلبيتها من أجل تحقيق التوافق الجيد بين الموظف والمنظمة.
  - ضرورة ترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة لمشاركة المعرفة بين الموظفين في المنظمة.
  - تعزيز العمل الجماعي في المنظمة الذي من شأنه أن يقوي العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، ويحفزهم على تبني سلوك مشاركة المعرفة.
- وفي الأخير يمكن اقتراح اجراء المزيد من الدراسات المماثلة للدراسة الحالية مع اضافة متغيرات أخرى، حيث فحصت الدراسة الحالية الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الملاءمة بين الفرد والمنظمة و مشاركة المعرفة، وعليه يمكن للدراسات المستقبلية أن تدرج متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى في النموذج مثل الارتباط بالعمل (Work engagement)، الصداقة في موقع العمل (Workplace friendship)، والنية في ترك العمل (Turnover intention). أو حتى إدراج متغيرات ضابطة مثل الجنس، العمر، والمؤهل العلمي في نموذج الدراسة.

## 6. قائمة المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- جرينبرج، جيرالد؛ وبارون، روبرت. (2004). *إدارة السلوك في المنظمات*. (رفاعي محمد رفاعي، و إسماعيل علي بسبوني، المترجمون) الرياض، السعودية: دار المريخ.
- خير الدين، جمعة؛ وخان، أحلام. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر: دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي و التقني للمناطق الجافة ( عمر برناوي) ببسكرة. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 8(2)، 224-235.
- خيري، أسامة. (2012). *إدارة الإبداع والابتكارات*. عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع.
- ساوس، الشيخ؛ وفودو، محمد. (2019). نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام المربعات الصغرى الجزئية: مثال تطبيقي باستخدام R في بحوث المحاسبة والتدقيق. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)*، 22(1)، 179-196.
- السقا، نبيل احمد. (2016). أثر التوافق بين الفرد والمنظمة على الالتزام التنظيمي والرغبة في ترك العمل. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 7(1)، 223-249.
- صوار، يوسف؛ وستي، سيدأحمد. (2016). أثر صراع الدور على الالتزام الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي الادارات العمومية بسعيدة. *المجلة الجزائرية للموارد البشرية*، 1(2)، 39-53.
- طيبي، خضر مصباح اسماعيل. (2010). *إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- القهوي، ليث عبدالله. (2013). *إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية*. عمان: دار الحامد.
- لطرش، محمد؛ فرحاتي، لويذة؛ ومباركي، سامي. (2020). أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية المدركة على الالتزام التنظيمي للعاملين. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*، 7(3)، 1243-1260.
- مصطفى، أبوبكر فكري. (2020). إطار مقترح لتفسير العلاقات بين ثقافة التعلم التنظيمي، مستوى التماثل التنظيمي، وسلوك مشاركة المعرفة لدى الأطباء بالمستشفيات الحكومية المركزية بمحافظة بني سويف. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 21(3)، 785-840.
- المعماري، احمد حمود منصور. (2020). المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي: دراسة حالة في كلية المعارف الجامعة. *دراسات ادارية*، 13(26)، 238-267.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2007). *المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية*. مصر: المكتبة العصرية.
- الملا، عبد الرحمن مصطفى طه؛ وابراهيم، مها فاضل. (2016). ملاءمة الفرد مع بيئة المهزمة وانعكاسها على مخرجات العمل: بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية. *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، 22(89)، 76-98.
- المولى، سماح مؤيد؛ وحافظ، حسين علي. (2019). تأثير التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة. *مجلة الادارة والاقتصاد*، 1(121)، 13-34.
- نجيمي، عيسى؛ وبوطالب، جهيد. (2020). أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة جيجل. - *مجلة المنهل الاقتصادي*، 3(1)، 117-132.
- هار، جوزيف؛ هالت، توماس؛ غينكل، كريستيان؛ ووزارستد، ماركو. (2020). *نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)*. (زكرياء بلخامسة، المترجمون) عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- همام، أشرف يوسف سليم. (2018). أثر ملاءمة الأفراد لمنظماتهم على الأداء الوظيفي: تحليل الدور الوسيط للمناخ النفسي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 9(2)، 448-489.

### المراجع باللغة الإنجليزية

- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2020). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *50(1)*, 159-185.
- Cha, J., Chang, Y. K., & Kim, T.-Y. (2014). Person-Organization Fit on Prosocial Identity: Implications on Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*, *123(1)*, 57-69.
- Chang, W.-J., Liao, S.-H., Lee, Y.-J., & Lo, W.-P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, *13(3)*, 299-310.
- Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *48(6)*, 1449-1468.



- Ghasemy, M., Teeroovengadam, V., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2020). This fast car can move faster: a review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher Education*, 80(6), 1121-1152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2015). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. *VINE*, 45(1), 67-88.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person-organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171-191.
- Jo, S. J., & Joo, B.-K. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 353-364.
- Karkoulian, S., Al Harake, N., & Messarra, L. C. (2010). Correlates of organizational commitment and knowledge sharing via emotional intelligence: An empirical investigation. *The Business Review*, 15(1), 89-96.
- Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830-840.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1-49.
- Manley, S. C., Hair, J. F., Williams, R. I., & McDowell, W. C. (2020). Essential new PLS-SEM analysis methods for your entrepreneurship analytical toolbox. *Int Entrep Manag J*, 1-21.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mostafaa, A. M., & Gould-Williams, S. (2014). Testing the mediation effect of person-organization fit on the relationship between high performance HR practices and employee outcomes in the Egyptian public sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 276-292.
- Saleem, W. A., Adnan, G., & Ambreen, M. (2011). Person Organization Fit, Organizational Commitment and Knowledge Sharing Attitude: An Analytical Study. *Information Management and Business Review*, 3(2), 110-116.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research*. Springer.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7 ed.). West Sussex, UK: Wiley.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.

Wahyudi, S., Udin, U., Yuniawan, A., & Rahardja, E. (2019). Person-organization fit, knowledge sharing behaviour, and innovative work behaviour: a self-determination perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(4), 145-161.