



The Relationship between Work Engagement and Knowledge Sharing by Mediating Organizational Citizenship Behavior among Employees of Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz

Parastoo Parsaei-Mohammadi^{1*}, Fereydoon Azadeh², Seyed Esmaeil Hashemi³, Ebtesam Savari⁴

1. Faculty Member, Department of Medical Library and Information Sciences, Faculty of paramedical, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran, Iran
2. Associate Professor of Medical Library and Information Sciences, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. Associate professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
4. M.Sc. in Medical Library and Information Science, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran and Office of Khuzestan public libraries, Expert of libraries affairs, Ahvaz, Iran.

Article Info.

Received: 2020/02/07

Accepted: 2020/07/07

Abstract

Background and Objectives: Nowadays, organizations pay high attention to organizational knowledge management to achieve superiority among organizations. Organizations must provide the ground for knowledge sharing amongst employees and develop behaviors to convince them that they should act beyond the requirements of their formal roles and responsibilities (organizational citizenship behavior). Another important factor facilitating knowledge sharing is the motivation of employees to participate in sharing knowledge (work engagement). Therefore, this study aimed to investigate the relationship between work engagement and knowledge sharing by mediating organizational citizenship behavior among the non-clinical staff of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS).

Methodology: The present study is applied in terms of its practical purpose, information gathering methods, correlation through structural equation modeling (SEM), time and cross-section perspective (in 2018), and it is a qualitative investigation regarding the type of data. The research population consisted of 1182 non-clinical staff of AJUMS. The sample size was determined by the Cochran formula, and 280 members were selected by stratified random sampling. Data collection tools included three questionnaires, including Knowledge Sharing questionnaire (Chennamaneni, Teng & Raja; 2012), the work engagement questionnaire (Schaufeli, Bakker & Salanova; 2006), and the organizational citizenship behavior questionnaire (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach; 2000). The knowledge sharing questionnaire has 14 questions and two components (intention to share knowledge and knowledge sharing behavior), Work Engagement has 17 questions and three components (vigor, absorption, and dedication), and Organizational citizenship behavior has 24

questions and five components (Civic Virtue, Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, and Courtesy). The validity of the questionnaires of the current research was verified by six members of the academic staff of librarianship and information science, as well as the psychology of AJUMS and the Shahid Chamran University of Ahvaz, and the necessary changes were applied to the items. The reliability of all three questionnaires was calculated using Cronbach's alpha. The reliability coefficients for the knowledge sharing variable, Work Engagement, and organizational citizenship behavior were 91%, 95%, and 89%, respectively indicating the reliability of the questionnaires. The scoring method of all the questionnaires used in this research was based on a 5-point Likert scale, which was randomly distributed among the non-clinical staff of AJUMS. The return rate of questionnaires was 200 (72%). The proposed model test was performed using the SEM by AMOS-21 software.

Findings: Out of 200 participants in the present study, 34.5% and 65.5% were men and women, respectively. Married and single participants comprised 72% and 28% of the respondents, respectively. The educational levels of the respondents ranged from associate (16%), bachelor's (51%), master's (30%), and doctorate (3%) degrees. In terms of employment status, 30%, 13%, 44%, and 13% of the respondents were permanent employment, contractual, contracted, and staffing plan, respectively. The calculated average values \pm standard deviations of the participants' scores were 55.20 ± 10.11 for the Work Engagement variable, 76.03 ± 15.28 for organizational citizenship behavior, and 41.52 ± 8.11 for knowledge sharing. The results indicated positive and significant relationships ($P < 0.01$) between work engagement and organizational citizenship behavior ($r = 0.48$), organizational citizenship behavior and knowledge sharing ($r = 0.47$), and work engagement and knowledge sharing ($r = 0.54$). The results of path analysis showed direct positive effects of work engagement on organizational citizenship behavior ($\beta = 0.52$, $P < 0.001$), organizational citizenship behavior on knowledge sharing ($\beta = 0.32$, $p < 0.002$), and work engagement on knowledge sharing ($B = 0.63$, $p < 0.001$). In hypothesis 4, the role of mediating organizational citizenship behavior was tested in the relationship between work engagement and knowledge sharing, which also confirms this hypothesis.

Discussion: Employees with high abilities and flexibility should be identified by the organization to increase the probability of expressing organizational citizenship behaviors in employees with work engagement. In this case, it may be possible for the university to increase knowledge sharing among the staff and apply the knowledge of employees towards the goals of the organization. Accordingly, it is suggested to hold training courses and familiarize managers and employees with the concepts of knowledge sharing, organizational citizenship behavior, and Work Engagement to make them aware of the advantages and benefits that such behaviors will bring to individuals and organizations.

Keywords: *Work engagement, Knowledge sharing, Organizational citizenship behavior, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Employees*

***Corresponding author:**

Email: parsaei@ajums.ac.ir

How to Cite:

Parsaei-Mohammadi, P., Azadeh, F., Hashemi, S., Savari, E. (2021). The Relationship between Work Engagement and Knowledge Sharing by Mediating Organizational Citizenship Behavior among Employees of Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 13(3): 21-40.



بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

پرستو پارسایی محمدی^{۱*}، فریدون آزاده^۲، اسماعیل هاشمی^۳، ابتسام سواری^۴

۱. عضو هیأت علمی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران
۲. دانشیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
۳. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۴. فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، اهواز، ایران، و کارشناس امور کتابخانه‌های اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۸

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر توصیفی است و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه پژوهش شامل ۱۱۸۲ نفر از کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در سال ۱۳۹۶ بودند. حجم نمونه ۲۸۰ نفر بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های اشتراک دانش (Chenmanani, Teng & Raja, 2012)، اشتیاق شغلی (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)، و رفتار شهروندی سازمانی (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000) انجام شد. آزمون الگوی پیشنهادی پژوهش، از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS-21 انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر ارتباط مثبت و معنادار بین اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی با اشتراک دانش است. همچنین بین اشتیاق شغلی و اشتراک دانش از طریق رفتار شهروندی سازمانی رابطه غیرمستقیم مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: در یک سازمان باید کارکنان توانمند و دارای اشتیاق شغلی بالا شناسایی شوند؛ زیرا احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در چنین کارکنانی بیشتر است. در این صورت سازمان می‌تواند اشتراک دانش میان کارکنان را در جهت نیل به اهداف خود، افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها: اشتیاق شغلی، اشتراک دانش، رفتار شهروندی سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، کارکنان.

*نویسنده مسئول

ایمیل: parsaei@ajums.ac.ir

استناد به این مقاله:

پارسایی محمدی، پرستو، آزاده، فریدون، هاشمی، اسماعیل، سواری، ابتسام (۱۴۰۰). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۳(۳): ۲۱-۴۰.

مقدمه و بیان مسئله

امروزه دانش سازمانی به‌عنوان منبعی ناملموس ولی بسیار ارزشمند، برای کسب برتری میان سازمان‌ها شناخته شده است. در گذشته بسیاری از سازمان‌ها دانش هر یک از کارکنان را تنها در جهت بهبود عملکرد شخصی وی مورد استفاده قرار می‌دادند، اما امروزه در تلاش برای به جریان انداختن دانش کلیه کارکنان خود می‌باشند تا از این طریق، اهداف سازمان بیش از پیش تأمین شود. بنابراین، یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن روبرو هستند، مدیریت سرمایه دانشی سازمان است (Bhatt, 2002).

مدیریت دانش فرایندی مبتنی بر فعالیت‌های مختلف است و اشتراک دانش از مهم‌ترین عوامل آن است (Eftekhari, 2008). در یک سازمان اگر دانش فردی قابل دسترس و استفاده توسط افراد دیگر نباشد، تأثیری بر سازمان نخواهد داشت. بنابراین، این که افراد مجاب شوند تا دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند اهمیت می‌یابد. از این رو، سازمان‌ها و مدیران آن‌ها باید تلاش نمایند تا در افراد، رفتارهایی را برانگیزانند که به موجب آن، کارکنان از انگیزه کافی جهت به اشتراک گذاشتن دانش خود با همکارانشان در سطح سازمان برخوردار گردند. به آن دسته از رفتارهای کارکنان که بیش از الزامات نقش و فراتر از وظیفه رسمی خود، در جهت اهداف سازمان، به آن‌ها عمل می‌کنند، رفتار شهروندی سازمانی گفته می‌شود (Law & Ngai, 2008) که منحصر به فرد، اختیاری و فراوظیفه‌ای است و در افزایش عملکرد اثربخش سازمان مؤثر است؛ به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، به‌وسیله سیستم پاداش رسمی سازمان سازماندهی نمی‌شود؛ و شامل ابعاد آداب اجتماعی، نوع-دوستی وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت است (Organ, 1997).

یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده اشتراک دانش در سازمان، انگیزش کارکنان و اشتیاق آنان جهت مشارکت در به اشتراک گذاری دانش است. به‌عبارتی، اشتیاق شغلی^۱ و علاقه‌مندی فرد به کار خود می‌تواند در نیل به این هدف کمک نماید؛ زیرا فردی که با تمام وجود مشتاق و علاقه‌مند به کارش است و تمام توانش را برای انجام درست و کامل وظایف، در راستای تحقق اهداف سازمان به کار می‌گیرد، درک صحیحی از چشم‌انداز سازمان و وظایف خود داشته و با پیگیری و پشتکار، همراه و یاور مدیران خود خواهد بود (Nasiri, 2013). اشتیاق شغلی کارکنان، آمیزه‌ای از رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و احساس توانمندسازی است و دارای سه بُعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد (Schaufeli, Salanova, Gonzalez- Roma, & Bakker, 2002). جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد که این امر، کناره‌گیری از شغل را برای فرد دشوار می‌سازد. کارمندی که احساس نیرومندی زیادی دارد، شدیداً به کارش راغب است و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی‌های کار، پایدارتر است. بُعد سوم اشتیاق شغلی نیز با درگیری ذهنی کامل در کار مشخص می‌شود (Eftekhari, 2008).

در دانشگاه‌ها همانند دیگر سازمان‌ها، مسئله مدیریت دانش و تبدیل شدن به سازمان دانش-محور، اهمیت دارد. افراد شاغل در دانشگاه‌ها به ۳ گروه کارکنان، اعضای هیأت علمی و دانشجویان تقسیم می‌شوند. در این میان، فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش و به تبع آن اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاهی که به ارائه خدمات به خیل عظیمی از جامعه دانشگاهی اعم از اعضای هیأت علمی و دانشجویان می‌پردازند، اهمیت می‌یابد؛ چرا که این امر می‌تواند به بهتر شدن عملکرد و بهبود خدمات

۱ Knowledge Capital

۲ Knowledge Sharing

۳ Organizational Citizenship Behavior

۴ Work Engagement

آنان کمک نماید. علی‌رغم مزایای فراوان مدیریت دانش و به دنبال آن اشتراک دانش، به نظر می‌رسد که در دانشگاه‌ها و خصوصاً در دانشگاه‌های علوم پزشکی مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت و اشتراک دانش، بیشتر بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بوده است و در مورد به اشتراک گذاری دانش کارکنان و بهره‌مندی از سرمایه‌های فکری سازمانی مطالعات کمتری صورت گرفته است.

در این میان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز که از دانشگاه‌های تیپ یک کشور است و در عرصه‌های بهداشت، درمان، آموزش و پژوهش، فعالیت می‌کند، گرچه ممکن است در عمل به فعالیت‌هایی بپردازد که در راستای مدیریت دانش قرار دارد، اما برای برنامه‌ریزی در این خصوص، به اطلاعات لازم و موثقی درباره فراهم کردن بسترهای لازم و یا رفع موانع موجود در اجرای آن، نیازمند است. از آنجا که این سازمان با دارا بودن کارکنان متخصص، خدمات متنوعی به قشر عظیمی از مشتاقان علم و دانش عرضه می‌کند، به افرادی نیازمند است که از روی علاقه و انگیزه، دانش خود را به اشتراک بگذارند و علاوه بر انجام وظایف رسمی خود، اقدام به انجام رفتارهای فرانتشی یا همان رفتارهای شهروندی سازمانی نمایند و به جای تمرکز بر سیستم پاداش در تقویت تمایل افراد به اشتراک دانش، از دیگر روش‌ها، نظیر رفتار شهروندی سازمانی که اشتراک دانش را تقویت و یا محدود می‌کند، استفاده کنند.

کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، شامل کارکنان بالینی و غیر بالینی هستند، که حوزه فعالیت و همچنین شیوه اشتراک دانش آنان با یکدیگر کاملاً متفاوت است. در واقع، اشتراک دانش کارکنان بالینی در حوزه مدیریت دانش بالینی قرار می‌گیرد. بنابراین، به دلیل تفاوت ماهیت کار این دو گروه، در این پژوهش وضعیت اشتراک دانش کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز، یعنی کارکنانی که در بخش‌های اجرایی و اداری فعالیت می‌کنند و در حوزه درمان نیستند بررسی شده است.

عدم آگاهی از وضعیت سیستم مدیریت دانش و به‌طور اخص اشتراک دانش، یا ضعف در به اشتراک گذاری دانش می‌تواند به ضعف در اشتیاق شغلی یا رفتار شهروندی سازمانی کارکنان نسبت داده شود و به دنبال آن بر نحوه خدمت‌رسانی و عملکرد مطلوب آنان، تأثیر سوئی داشته باشد که این خود می‌تواند دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز را در مسیر بهره‌برداری از دانش و تخصص موجود با مشکلاتی رو به‌رو نماید که این امر دغدغه اصلی پژوهش حاضر است. به عبارتی، عدم آگاهی از وضعیت سیستم مدیریت دانش و نبود ساختاری مناسب برای اشتراک دانش می‌تواند پیامدهایی در پی داشته باشد که از جمله آن می‌توان به عدم اولویت‌بندی و استفاده از دانش در سازمان، ضعف در مدیریت نظام‌های اطلاعاتی موجود در سازمان، امکان مخفی کردن اطلاعات، امکان احتکار دانش به جای ازدیاد آن، و استفاده محدود از دانش موجود اشاره نمود. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز است. با انجام تحقیق حاضر رابطه اشتراک دانش با دو عامل اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شده و به مدیریت سازمان بازخورد داده می‌شود. نتایج حاصل از آن می‌تواند چشم‌اندازی در اختیار مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز قرار دهد تا بر مبنای آن بتوانند در زمینه برقراری ارتباط پایدار کارکنان با سازمان و فراهم نمودن بستر لازم جهت اشتراک دانش در میان آنان، تصمیم‌های لازم اتخاذ نمایند.

مروری بر پیشینه‌های پژوهش

در رابطه با اشتراک دانش، اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی مطالعات مختلفی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است، که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

میرزادارانی (Mirzadarani, 2012) رابطه اشتیاق شغلی با رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه اصفهان را بررسی کرد. در این پژوهش فرضیه اصلی مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اشتیاق شغلی و رفتار اشتراک دانش و همچنین وجود رابطه مثبت و معنادار میان سه مؤلفه اشتیاق شغلی (شور و شوق در کار، غرق شدن در کار و پشتکار در کار)، با رفتار اشتراک دانش تأیید شد که در این میان، شور و شوق در کار بیشترین و غرق شدن در کار کمترین اثر را بر رفتار اشتراک دانش داشته‌اند.

یزدان‌شناس و خشنود (Yazdanshenas & khoshnoud, 2014) نیز در مطالعه‌ای به تبیین الگوی روابط بین اشتراک دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا در میان کارکنان فرودگاه‌های کشور پرداختند. نتایج یافته‌های آنان ضمن تأیید روابط مفروض در الگوی مفهومی تحقیق، نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی را در روابط بین سرمایه روان‌شناختی و توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار اشتراک دانش تأیید نمود.

نتایج پژوهش شمسی، بزرگ‌زاده، پاشا و حاجی‌پور (Shamsi, bozorgzadeh, Pasha & Hajipour, 2015) که در پژوهش خود به مطالعه رابطه اشتراک دانش با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد پرداخته بودند نشان داد که بین متغیرهای مذکور و همچنین میان اشتراک دانش با مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در پژوهش مقیمی و صمدی میارکلانی (Moghipi & Samadi Miarkolaei, 2016) نیز که رابطه میان اشتراک دانش و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران را بررسی کرده بودند، رابطه بین دو متغیر، مثبت و معنادار بوده است. همچنین ارتباط مثبت و معناداری نیز، میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (نزاکت، جوانمردی، وجدان کاری، نوع-دوستی، آداب‌اجتماعی) و اشتراک دانش مشاهده شد.

لین و لی (Lin & Lee, 2006) طی پژوهشی تأثیر عوامل اجتماعی و فنی سازمان را در جهت تشویق و ایجاد تمایل در به اشتراک‌گذاری دانش در سطح سازمان مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که جو سازمانی (مانند حمایت مدیریت ارشد، ارتباطات باز، سیستم‌های تشویقی، مشارکت کارکنان یا ترغیب به توسعه ایده‌های جدید) فایده مثبتی در زمینه ارتقای اشتراک دانش دارند. همچنین مشخص گردید که استفاده از فناوری اطلاعات به‌تنهایی نمی‌تواند دسترسی به دانش را در سطح سازمان فراهم نماید، بلکه اشتراک دانش نیازمند تعامل انسانی و اجتماعی است.

چاتزاوگلو و ورایمکی (Chatzoglou & Vraimaki, 2009) در تحقیقی رفتار اشتراک دانش کارکنان بانک‌های یونان را بررسی کردند. بر اساس نتایج پژوهش آنان، تمایل کارکنان به اشتراک دانش عمدتاً تحت تأثیر نگرش آن‌ها نسبت به اشتراک دانش است.

نتایج پژوهش سولانو (Solano, 2009) که با هدف بررسی عوامل مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش انجام گرفت، نشان داد که متغیر اشتیاق شغلی کارکنان، در رابطه بین میزان آگاهی افراد از سیاست‌های سازمان و تمایل افراد در به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین در رابطه بین ثبات عاطفی و تمایل افراد در به اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یک متغیر میانجی‌گر عمل می‌کند.

نتایج پژوهش چیساکول و وارما (Cheasakul & Varma, 2016) که تأثیر اشتیاق شغلی و قدرت اختیار را بر رفتار شهروندی سازمانی اساتید دانشگاه‌های خصوصی تایید بررسی کرده بودند نیز نشان داد که میان اشتیاق شغلی، قدرت اختیار استاد و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. به بیان دیگر، اساتیدی که سطح بالایی از رفتار شهروندی سازمانی را از خود نشان می‌دادند، رفتارهایی اختیاری و فرا وظیفه‌ای داشتند که گرچه جزء الزامات شغلی آنها محسوب نمی‌شد، اما بر پیشرفت عملکرد دانشگاه مؤثر بود.

با مطالعه پیشینه‌های پژوهش می‌توان چنین برداشت کرد که اهمیت موضوع‌هایی همچون اشتیاق شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و یا نبود سیستم مدیریت دانش و به دنبال آن ضعف در پیاده‌سازی اشتراک دانش در میان کارکنان، در سازمان‌های مختلف داخلی و خارجی احساس شده است که این امر محققان را به انجام تحقیقات متنوع و گسترده‌ای سوق می‌دهد که احتمالاً برای رفع آن قدم‌هایی از سوی سازمان‌ها نیز برداشته شده است. اما مسئله‌ای که ذهن محققان پژوهش حاضر را به سمت فرایند پژوهش سوق داد، بررسی رابطه اشتیاق شغلی و اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز است. سازمانی که متولگی اصلی آموزش و پژوهش به دانشجویان در رشته‌های مختلف است و عملکرد کارکنان آن سازمان می‌تواند بر آنها تأثیرگذار باشد تا در صورت وجود رابطه، بتوان راهکارهایی را به منظور افزایش این‌گونه رفتارها با هدف تسهیل در روند اشتراک دانش در سازمان ارائه داد.

فرضیه‌های پژوهش

۱. اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز اثر مستقیم مثبت دارد.
۲. رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز اثر مستقیم مثبت دارد.
۳. اشتیاق شغلی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز اثر مستقیم مثبت دارد.
۴. اشتیاق شغلی از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز اثر مثبت غیر مستقیم دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات، همبستگی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری، از نظر بُعد زمانی، مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، کمی است. جامعه پژوهش شامل کارکنان شاغل در دانشکده‌های بهداشت، پرستاری-مامایی، پزشکی، پیراپزشکی، توانبخشی، داروسازی و دندانپزشکی و کارکنان شاغل در معاونت‌های توسعه آموزش، توسعه پژوهش و فناوری، فرهنگی-دانشجویی و خوابگاه‌ها و توسعه مدیریت و منابع هستند که تعداد آنان ۱۱۸۲ نفر می‌باشد. کارکنان شاغل در معاونت‌های توسعه درمان، بهداشت و غذا و دارو به دلیل عدم فعالیت در پردیس دانشگاه و کارکنان بالینی

۱. Structural Equation Modeling (SEM): روشی آماری است که رویکردی تأییدی به نظریه‌های ساختاری مربوط به پدیده‌ها دارد (یعنی آزمون فرضیه)

حوزه درمان، مراکز درمانی - بهداشتی، بیمارستان‌ها و مراکز تابعه دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز به دلیل تفاوت اشتراک دانش در حوزه بالینی، جزو جامعه آماری این پژوهش به شمار نمی‌آیند. با توجه به تعداد زیاد جامعه، نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای به نسبت واحدهای مورد پژوهش و با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۸۰ نفر انجام گرفت.

گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه اشتراک دانش چنامانی، تنگ و راجا (Chennamaneni, Teng & Raja, 2012)، اشتیاق شغلی شوفلی، بکر و سالانوا (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف، مکتری، پین و باکراک (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000)، انجام گرفت. پرسشنامه اشتراک دانش ۱۴ سؤال و ۲ مؤلفه (تمایل به اشتراک دانش، رفتار اشتراک دانش)، اشتیاق شغلی ۱۷ سؤال و ۳ مؤلفه (نیرومندی، جذب، وقف خود)، و رفتار شهروندی سازمانی ۲۴ سؤال و ۵ مؤلفه (آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی و نزاکت) را شامل می‌شوند. روایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر توسط ۶ تن از اساتید کتابداری و اطلاع‌رسانی و نیز روانشناسی دانشگاه - های علوم پزشکی جندی‌شاپور و شهید چمران اهواز بررسی و تغییرات لازم بر روی گویه‌ها اعمال شد. پایایی هر سه پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب پایایی برای متغیر اشتراک دانش ۹۱ درصد، اشتیاق شغلی ۹۵ درصد و رفتار شهروندی سازمانی ۸۹ درصد به دست آمد، که بیانگر مطلوبیت پایایی پرسشنامه‌ها است. شیوه نمره‌گذاری همه پرسشنامه‌های به کار رفته در این تحقیق بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بوده است که به صورت حضوری و تصادفی در میان کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز توزیع شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۲۰۰ عدد (۷۲ درصد) بوده است. در پژوهش حاضر، از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS-21 جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای توضیح اطلاعات جمعیت‌شناختی پرسشنامه‌ها، از آمار توصیفی مانند توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره مربوط به متغیرهای پژوهش به همراه ضرایب همبستگی بین آنها برای متغیرهای اشتراک دانش، اشتیاق شغلی، و رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آنها محاسبه شد. برای آزمون الگوی پیشنهادی نیز مدل معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناختی

در پژوهش حاضر، از مجموع ۲۰۰ نفر شرکت‌کننده، ۳۴/۵ درصد را مردان و ۶۵/۵ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. همچنین ۷۲ درصد از پاسخگویان، متأهل و ۲۸ درصد مجرد بوده‌اند. به لحاظ مدرک تحصیلی ۱۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کاردانی، بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان (۵۱ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۳ درصد دارای مدرک دکترا، و به لحاظ وضعیت استخدامی ۳۰ درصد رسمی، ۱۳ درصد پیمانی، ۴۴ درصد قراردادی، و ۱۳ درصد طرحی بوده‌اند. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش به همراه تعداد ماده‌های مقیاس اندازه‌گیری متغیرها در جدول ۱ درج شده‌اند. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار نمرات شرکت‌کنندگان، در متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب ۵۵/۲۰ و ۱۰/۱۱؛ برای رفتار شهروندی سازمانی ۷۶/۰۳ و ۱۵/۲۸؛ و برای اشتراک دانش ۴۱/۵۲ و ۸/۱۱ محاسبه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره

Table 1: Mean, Standard Deviation, Minimum and Maximum

حداکثر نمره Maximum	حداقل نمره Minimum	انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	تعداد مؤلفه‌ها Number of Components	متغیرها Variables
75	26	10.11	55.20	17	اشتیاق شغلی Work Engagement
27	9	3.84	19.75	6	نیرومندی Vigor
29	6	4.42	19.15	6	جذب Absorption
24	7	3.60	16.30	5	وقف خود Dedication
114	37	15.28	76.03	24	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior
25	5	4.75	17.29	5	نزاکت Courtesy
25	5	4.51	14.74	5	جوانمردی Sportsmanship
25	5	4.74	14.28	5	وجدان کاری Conscientiousness
24	5	4.10	15.20	5	نوع‌دوستی Altruism
20	4	3.65	14.51	4	آداب اجتماعی Civic Virtue
65	18	8.11	41.52	14	اشتراک دانش Knowledge Sharing
24	7	3.76	14.45	5	تمایل به اشتراک دانش Intention to Share Knowledge
44	11	5.80	27.07	9	رفتار اشتراک دانش Knowledge Sharing Behavior

N=200

ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول ۲، روابط همبستگی بین اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ($r=0/48$ ، $p<0/01$)، اشتیاق شغلی و اشتراک دانش ($r=0/54$ ، $p<0/01$)، و رفتار شهروندی سازمانی و اشتراک دانش ($r=0/47$ ، $p<0/01$) هستند. تحلیل‌های همبستگی بینشی در خصوص روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند. جهت آزمودن همزمان انگاره روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری اعمال گردیده است. سایر ضرایب همبستگی به تفصیل در جدول ۲ ارائه شده‌اند. طبق جدول ۲، از بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی بیشترین میزان همبستگی با اشتیاق شغلی، در جوانمردی و نوع‌دوستی به نسبت $r=0/38$ و کمترین میزان در نزاکت به مقدار $r=0/27$ مشاهده شد. همچنین در دو مؤلفه تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش و میزان همبستگی آنها با رفتار شهروندی سازمانی، تفاوت چندانی مشاهده نشد. از میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی نیز، مؤلفه نیرومندی بیش از دو مؤلفه دیگر (جذب و وقف خود) با اشتراک دانش همبستگی دارد.

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

Table 2: Matrix of Correlation Coefficients between Variables

متغیرها Variables	اشتیاق شغلی Work Engagement	نیر و مندی Vigor	جذب Absorption	وقف خود Dedication	رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior	نزاکت Courtesy	جوانمردی Sportsmanship	وجدان کاری Conscientiousness	نوع دوستی Altruism	آداب اجتماعی Civic Virtue	اشتراک دانش Knowledge Sharing	تمایل به اشتراک دانش Intention to Share Knowledge	رفتار اشتراک دانش Knowledge Sharing Behavior
اشتیاق شغلی Work Engagement	-												
نیر و مندی Vigor	0.8** 55	-											
جذب Absorption	0.8** 45	0.5** 42	-										
وقف خود Dedication	0.8** 58	0.6** 69	0.5** 68	-									
رفتار شهروندی سازمانی Organizational Citizenship Behavior	0.4** 77	0.4** 49	0.3** 94	0.3** 77	-								
نزاکت Courtesy	0.2** 73	0.2** 62	0.2** 34	0.1** 98	0.6** 12	-							
جوانمردی Sportsmanship	0.3** 83	0.3** 67	0.3** 22	0.2** 89	0.7** 94	0.2** 31	-						
وجدان کاری Conscientiousness	0.3** 40	0.3** 16	0.2** 95	0.2** 57	0.7** 83	0.2** 45	0.7** 08	-					
نوع دوستی Altruism	0.3** 84	0.3** 57	0.3** 15	0.3** 11	0.7** 97	0.2** 37	0.6** 36	0.5** 46	-				
آداب اجتماعی Civic Virtue	0.2** 96	0.2** 73	0.2** 12	0.2** 80	0.4** 99	0.2** 77	0.15° 3	0.17° 2	0.2** 80	-			
اشتراک دانش Knowledge Sharing	0.5** 39	0.5** 50	0.4** 30	0.4** 01	0.4** 69	0.2** 10	0.3** 66	0.4** 04	0.3** 96	0.2** 67	-		
تمایل به اشتراک دانش Intention to Share Knowledge	0.4** 22	0.4** 57	0.3** 29	0.2** 93	0.3** 89	0.2** 09	0.3** 42	0.3** 62	0.2** 73	0.15° 8	0.7** 58	-	
رفتار اشتراک دانش Knowledge Sharing Behavior	0.4** 80	0.4** 73	0.3** 87	0.3** 70	0.4** 03	0.15° 9	0.2** 89	0.3** 29	0.3** 76	0.2** 71	0.9** 06	0.4** 11	-

*p < 0.05, ** p < 0.01

بررسی مفروضه‌های مدل معادلات ساختاری

قبل از تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش، برای اطمینان از اینکه داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل معادلات ساختاری را برآورده می‌کنند، مفروضه‌های آن یعنی، داده‌های گمشده، داده‌های پرت، نرمال بودن و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، داده گمشده‌ای وجود نداشت. جهت بررسی داده‌های پرت تک متغیری نمره‌های Z متغیرها محاسبه شد. نتایج به دست آمده نشان داد که هیچ یک از نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای پژوهش، دارای انحراف معیار بالاتر یا پایین‌تر از میانگین نبودند، لذا در پژوهش حاضر، داده پرت تک‌متغیری مشاهده نشد. همچنین، جهت بررسی داده‌های پرت چند متغیری، فاصله ماهالانویس (فاصله بین ترکیب نمره‌های یک آزمودنی خاص با ترکیب میانگین نمره‌های تمام متغیرهای گروهی که به آن تعلق دارد) برای متغیرهای پیش‌بین محاسبه شد. اگر بیشترین فاصله ماهالانویس بزرگ‌تر از ارزش کای دو بحرانی با درجات آزادی معین (تعداد متغیرهای پیش‌بین) در سطح $a=0/01$ باشد، مشکل داده‌های پرت چند متغیری وجود دارد (Kline, 2011). در پژوهش حاضر و زمانی که متغیر اشتراک دانش به‌عنوان پیامد در نظر گرفته شد، کمترین و بیشترین مقدار فاصله ماهالانویس به ترتیب $0/91$ و $26/52$ به دست آمده‌اند. با توجه به اینکه مجذور کای به دست آمده با درجه آزادی ۸ (تعداد متغیرهای پیش‌بین در سطح $0/01$) برابر با $26/12$ بوده است و از سوی دیگر، چون بیشترین مقدار فاصله ماهالانویس مربوط به داده‌ها ($26/52$)، بزرگتر از مجذور کای به دست آمده ($26/12$) بود، لذا وجود داده‌های پرت چند متغیری برای دو آزمودنی مشاهده شد که این دو مورد در ادامه تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند. همچنین جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از کجی و کشیدگی متغیرها استفاده شد. از آنجا که متغیرهای پژوهش همگی دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچک‌تر از ۳ و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰ بودند، لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد (Kline, 2011).

در پژوهش حاضر جهت بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین، از آماره تحمل و عامل تورم واریانس (VIF^5) استفاده شد. نتایج نشان داد که ارزش‌های تحمل به دست آمده برای متغیرها بالای $0/10$ هستند که نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها می‌باشد. همچنین، مقدار عامل تورم واریانس به دست آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ بودند که این امر نیز نشان‌دهنده عدم هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است.

یافته‌های مربوط به آزمون الگوی پیشنهادی پژوهش

برای آزمون الگوی پیشنهادی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-21 استفاده شد. تحلیل ساختاری شامل چهار گام می‌باشد: شناسایی مدل، برآورد مدل، اصلاح مدل، آزمون و تعیین دوباره مدل.

در گام شناسایی مدل، مدل پیشنهادی بر طبق فرضیه‌های پژوهش سازمان‌دهی شد و متغیرها و عامل‌هایی که سازه‌های مکنون را تعیین می‌نمایند، شناسایی شدند متغیرهای مشاهده شده یا شاخص، متغیرهایی هستند که به‌طور مستقیم اندازه‌گیری شده و می‌توانند متغیر وابسته و یا متغیر مستقل باشند. متغیرهای مکنون، متغیرهایی هستند که به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری

۱ Missing

۲ Outliers

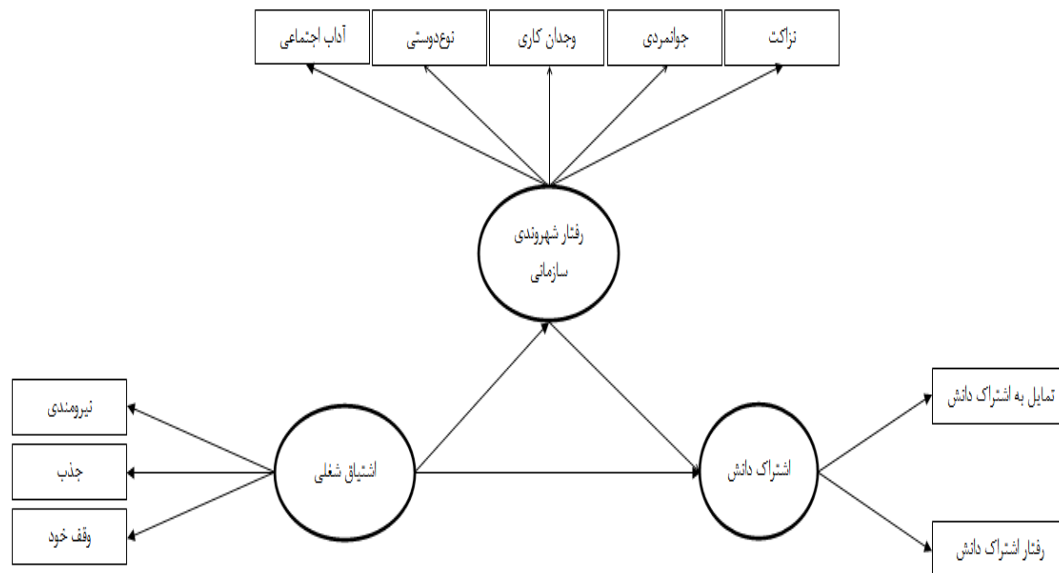
۳ Normality

۴ Multicollinearity

۵ Mahalanobis Distance

۶ Variance Inflation Factor (VIF)

نیستند اما متغیر قابل اندازه‌گیری را پیش‌بینی می‌کنند. در مدل پیشنهادی پژوهش، متغیر اشتیاق شغلی متغیر مستقل و متغیر اشتراک دانش، متغیر وابسته می‌باشد. متغیر رفتار شهروندی سازمانی نیز متغیر میانجی است. همچنین در این پژوهش اشتیاق شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، و اشتراک دانش به‌عنوان متغیرهای مکنون و مؤلفه‌های هر یک، به‌عنوان متغیرهای مشاهده شده در نظر گرفته شد. مدل پیشنهادی پژوهش (مدل ۱) در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش (مدل ۱)

Fig 1: Proposed Research Model

برآورد مدل در دو گام صورت می‌گیرد: ۱) بررسی برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش که شامل شاخص‌های برازش است؛ و ۲) برآورد پارامترهای (ضرایب مسیر استاندارد) مدل پیشنهادی پژوهش.

نتایج برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش (مدل ۱) در جدول ۳ ارائه شده است. اگر مقدار مجذور کای (χ^2) از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد، بر برازندگی مناسب مدل دلالت دارد. اما این شاخص برای مدل‌های با n بزرگ، تقریباً همیشه از لحاظ آماری معنی‌دار است. نسبت χ^2/df که مجذور کای نسبی نیز نامیده می‌شود، از تقسیم شاخص برازندگی مجذور کای بر درجه آزادی متناظر به دست می‌آید. مقدار این نسبت هر چه به سمت صفر میل کند و کوچک‌تر باشد، بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ می‌باشد. مقدار مورد قبول GFI (شاخص نیکویی برازش)، AGFI (شاخص نیکویی برازش تطبیقی)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای)، IFI (شاخص برازندگی فزاینده) و TLI (شاخص تاکر-لویز) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ است. مقدار شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI) باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و به زعم برخی از پژوهشگران دیگر نیز باید ۰/۸۰ باشد. در شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) مقدار بین ۰/۸۰ تا ۰/۱۰ مدلی با برازندگی متوسط را منعکس می‌نماید. مقدار بین ۰/۰۶ تا ۰/۰۸ نمایانگر مدلی با برازندگی قابل قبول است. مقدار بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۶ حاکی از برازندگی خیلی خوب مدل دارد و مقدار ۰/۰۰ (صفر) نشان‌دهنده مدلی با برازندگی کامل است (Beshlideh, 2014).

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۳، همه شاخص‌های برازندگی مانند مجذور کای نسبی ($\chi^2/df=2/27$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=0/93$)، شاخص نیکویی برازش تطبیقی ($AGFI=0/88$)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم شده برازندگی

(NFI=۰/۹۰)، شاخص برآزش مقایسه‌ای (CFI=۰/۹۴)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI=۰/۹۴)، شاخص تاکر-لویز (TLI=۰/۹۲) و شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۸) حاکی از برآزش بسیار خوب مدل پیشنهادی یا فرضی پژوهش با داده‌ها است.

جدول ۳: شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی

Table 3: Model Fit Indicators for the Proposed Research Model

شاخص‌های برآزش Fit Indicators	مجدور کای χ^2	درجه آزادی Df	شاخص نیکویی برآزش GFI	مجدور کای نسبی χ^2/df	شاخص نیکویی تطبیقی برآزش AGFI	شاخص نرم شده برازندگی NFI	شاخص مقایسه‌ای برآزش CFI	شاخص برازندگی فزاینده IFI	شاخص تاکر-لویز TLI	شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA
مدل پیشنهادی Proposed Research Model	72.70	32	0.93	2.27	0.88	0.90	0.94	0.94	0.92	0.08

در ادامه اثرات مستقیم مسیرهای مدل بررسی شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، همه مسیرهای مستقیم معنادار می‌باشند.

جدول ۴: پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی

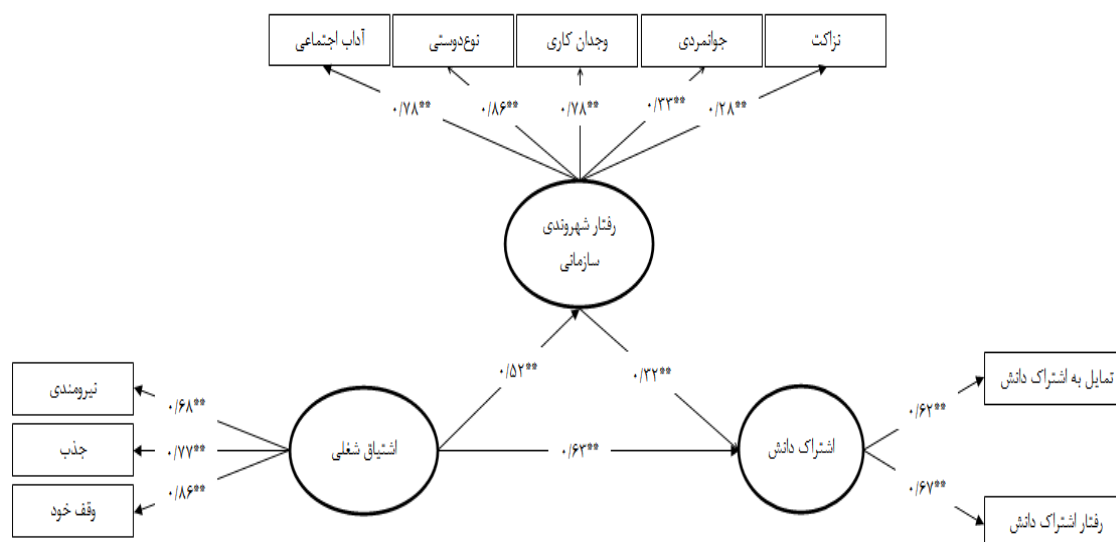
Table 4: Parameters of the direct effects between research variables in the proposed model

مسیرها Paths	پارامترها Parameters	برآورد استاندارد β Standardized Estimates	برآورد غیر استاندارد UnStandardized Estimates	خطای معیار Standard Error (S.E.)	نسبت بحرانی ^۱ Critical Ration (C.R.)	سطح معنی‌داری p-value
از اشتیاق شغلی به نیرومندی From Work Engagement to Vigor	0.68	1.00	-	-	-	-
از اشتیاق شغلی به جذب From Work Engagement to Absorption	0.77	0.84	0.08	10.97	0.001	
از اشتیاق شغلی به وقف خود From Work Engagement to Dedication	0.86	0.91	0.09	9.67	0.001	
از اشتیاق شغلی به رفتار شهروندی سازمانی From Work Engagement to Organizational Citizenship Behavior	0.52	0.58	0.09	6.08	0.001	
از اشتیاق شغلی به اشتراک دانش From Work Engagement to Knowledge Sharing	0.63	0.44	0.08	5.28	0.001	
از رفتار شهروندی سازمانی به نزاکت From Organizational Citizenship Behavior to Courtesy	0.28	1.00	-	-	-	
از رفتار شهروندی سازمانی به جوانمردی From Organizational Citizenship Behavior to Sportsmanship	0.33	1.03	0.09	11.76	0.001	
از رفتار شهروندی سازمانی به وجدان کاری From Organizational Citizenship Behavior to Conscientiousness	0.78	0.86	0.08	10.90	0.001	

۱. مقدار بحرانی بالاتر از ۱/۹۶+ و پایین‌تر از ۱/۹۶- معنی‌دار می‌باشد.

0.001	4.43	0.10	0.42	0.86	از رفتار شهروندی سازمانی به نوع دوستی From Organizational Citizenship Behavior to Altruism
0.001	3.67	0.07	0.27	0.78	از رفتار شهروندی سازمانی به آداب اجتماعی From Organizational Citizenship Behavior to Civic Virtue
0.002	3.05	0.07	0.20	0.32	از رفتار شهروندی سازمانی به اشتراک دانش From Organizational Citizenship Behavior to Knowledge Sharing
-	-	-	1.00	0.62	از اشتراک دانش به تمایل به اشتراک دانش From Knowledge Sharing to Intention to Share Knowledge
0.001	6.56	0.25	1.67	0.67	از اشتراک دانش به رفتار اشتراک دانش From Knowledge Sharing to Knowledge Sharing Behavior

همچنین، در مدل نهایی پژوهش ضرایب خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنادار است. در این مدل خرده مقیاس‌های نیرومندی، جذب و وقف خود به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۸، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ نقش معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه اشتیاق شغلی دارند. همچنین ضرایب خرده مقیاس‌های رفتار شهروندی سازمانی برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنادار است. در این مدل خرده مقیاس‌های نزاکت، جوانمردی، وجدان کاری، نوع دوستی و آداب اجتماعی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۲۸، ۰/۳۳، ۰/۷۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۸ نقش معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی دارند. از میان ۵ مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی، مؤلفه نوع دوستی با مقدار $\beta=0.86$ تأثیرپذیری بیشتری را از اشتیاق شغلی نشان می‌دهند. علاوه بر این، ضرایب خرده مقیاس‌های اشتراک دانش برای نمونه آزمودنی‌ها نسبتاً بالا و معنادار است. تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۶۲ و ۰/۶۷ نقش معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه اشتراک دانش دارند و شدت تأثیر مؤلفه اشتراک دانش از مؤلفه اشتیاق شغلی، بیشتر از مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی است. شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲: برونداد مدل نهایی پژوهش حاضر

Fig 2: Final model of the current research

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم متغیرها، با استفاده از ضرایب استاندارد مسیرها در مدل پیشنهادی، ابتدا یافته‌های تک تک فرضیه‌های (مسیرهای) مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. سپس یافته‌های مربوط به مسیرهای غیرمستقیم (میانجی) گزارش شد.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های روابط مستقیم

فرضیه ۱. اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز اثر مستقیم

مثبت دارد. $\text{اشتیاق شغلی} \xrightarrow{+} \text{رفتار شهروندی سازمانی}$

بر اساس جدول ۴، ضریب مسیر بین اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی $\beta=0/52$ و نسبت بحرانی به دست آمده برابر با $6/08$ می‌باشد که در سطح $P<0/001$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه ۱ پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۲. رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز اثر مستقیم

مثبت دارد. $\text{رفتار شهروندی سازمانی} \xrightarrow{+} \text{اشتراک دانش}$

بر اساس جدول ۴، ضریب مسیر بین رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش $\beta=0/32$ و نسبت بحرانی به دست آمده برابر با $3/05$ می‌باشد که در سطح $P<0/002$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه ۲ پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه ۳. اشتیاق شغلی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز اثر مستقیم مثبت

دارد.

$\text{اشتیاق شغلی} \xrightarrow{+} \text{اشتراک دانش}$

بر اساس جدول ۴، ضریب مسیر بین اشتیاق شغلی بر اشتراک دانش $\beta=0/63$ و نسبت بحرانی به دست آمده برابر با $5/28$ می‌باشد که در سطح $P<0/001$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین فرضیه ۳ پژوهش تأیید می‌شود.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های روابط غیرمستقیم (واسطه‌ای)

فرضیه ۴. اشتیاق شغلی از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

جندی شاپور اهواز اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیر واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری این رابطه واسطه‌ای، از روش بوت‌استرپ استفاده شد. جدول ۵ نتایج حاصل از روش بوت‌استرپ را برای رابطه واسطه‌ای نشان می‌دهد. بر اساس نتایج جدول ۵، حد پایین فاصله اطمینان برای رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی بین اشتیاق شغلی و اشتراک دانش $0/493$ ، و حد بالای آن $0/1881$ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، رابطه غیرمستقیم بین متغیرها معنادار می‌باشد. همچنین نتایج آزمون بوت‌استرپ نشان داد که این رابطه غیرمستقیم در سطح $P\leq 0/001$ معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه ۴ پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵: نتایج بوت‌استرپ برای مسیر واسطه‌ای (اثرات غیرمستقیم)

Table 5: Bootstrap results for mediated path (indirect effects)

سطح معنی‌داری P-value	حد بالا Upper Limit	حد پایین Lower Limit	خطای معیار Standard Error (S.E.)	سوگیری Bias	بوت Boot	داده Datas	مسیرها Paths
0.0002	0.1881	0.0493	0.0360	-0.0002	0.1073	0.1075	اشتیاق شغلی → رفتار شهروندی سازمانی → اشتراک دانش Work Engagement → Organiza tional Citizenship Behavior → Knowledge Sharing

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان غیربالینی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود. در این پژوهش ۴ فرضیه مطرح شد. یافته‌های پژوهش که در جدول ۲ ارائه شده است، بیانگر ارتباط مثبت و معناداری بین اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است ($p < 0.01$, $r = 0.48$). نتایج تحلیل مسیر در جدول ۴ نیز نشان داد که اشتیاق شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز اثر مستقیم مثبت دارد ($\beta = 0.52$ و $P < 0.001$) و فرضیه ۱ مورد تأیید است. از میان ۵ مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی، دو مؤلفه وجدان کاری و آداب اجتماعی با مقدار $\beta = 0.78$ تأثیر پذیری بیشتری را از اشتیاق شغلی نشان می‌دهند. به طور کلی نتیجه این فرضیه احتمالاً به این دلیل است که اشتیاق شغلی و میزان جذب و نیرومندی نسبت به کار، از جمله عواملی است که بر مؤلفه رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. اشتیاق شغلی که خود میزان اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است، به تعبیری دیگر، حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خوشنود کننده و برانگیزاننده می‌باشد و بر این اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و به وظایفی فراتر از شغل خود می‌پردازند. نتایج پژوهش‌های هاکانن، بیکر و دمرتی (Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005) و چاو و چن (Chiu & Chen, 2005) نشان داد که اشتیاق شغلی، موجب عملکرد شغلی بهتر و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، و همچنین موجب رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. چیساکول و وارما (Cheasakul & Varma, 2016) نیز در پژوهش خود دریافتند که میان اشتیاق شغلی، قدرت اختیار استاد و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. اشرفی (Ashrafi, 1995) و نجار اصل (Najjar asl, 2010) نیز هر کدام در تحقیقات خود وجود رابطه بین اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را مورد تأیید قرار داده‌اند.

طبق یافته‌های حاصل از جدول ۲، رابطه همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و اشتراک دانش وجود دارد ($r = 0.47$ ، $p < 0.01$). همچنین بر اساس جدول ۴ ضریب مسیر بین رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک دانش و نسبت بحرانی به دست آمده رابطه معناداری را بین دو متغیر تأیید می‌کند ($\beta = 0.32$ ، $p < 0.02$). بنابراین فرضیه ۲ تأیید شد.

راماسامی و سامارایسلوان (Ramasamy & Thamaraiselvan, 2011)، حسینی و دانایی‌فرد (Hossein & Danaeifard, 2012)، دراجی‌رغیوه و جعفری‌نیا (Doraji Raghiveh & Jafarnia, 2014)، یزدان‌شناس و خشنود (Yazdanshenas & khoshnoud, 2014)، شمسی و همکاران (Shamsi & et al, 2015)، مقیمی و صمدی میارکلانی (Moghimi & Samadi Miarkolaei, 2016)، و قاسمی و میرابی (Ghasemi & Mirabi, 2017) همگی در بخشی از

پژوهش خود وجود رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و اشتراک دانش را مورد تأیید قرار داده‌اند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که از دیدگاه پاسخ‌دهندگان، بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد تشکیل‌دهنده آن و اشتراک دانش رابطه معنادار در همه ابعاد مورد مطالعه وجود داشته و با تغییر در هر کدام از این ابعاد، اشتراک دانش نیز تغییر می‌کند. همچنین با توجه به مقادیر همبستگی حاصل شده، نوع همبستگی مثبت و مستقیم است. بنابراین دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز می‌تواند با انجام تدابیری ضمن افزایش و تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و ابعادی همچون وجدان کاری و نوع‌دوستی، زمینه را برای افزایش اشتراک دانش در میان کارکنان فراهم آورد.

رابطه بین اشتیاق شغلی با اشتراک دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز نیز در فرضیه ۳ مورد آزمون قرار گرفت که وجود همبستگی بین اشتیاق شغلی و اشتراک دانش را نشان می‌دهد ($r=0/54$ ، $p<0/01$). بر اساس جدول ۴ نتایج تحلیل مسیر این رابطه با ضریب $\beta=0/63$ و نسبت بحرانی $5/28$ به دست آمد که در سطح $p<0/001$ معنادار است.

بر اساس یافته‌های جدول ۲، از میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، مؤلفه نیرومندی بیش از دو مؤلفه دیگر (جذب و وقف خود) با اشتراک دانش همبستگی دارد که می‌توان چنین استنباط کرد، افرادی که احساس توانایی و نیرومندی در کار خود احساس می‌کنند میل به اشتراک دانش در آنها بیش از سایر افراد خواهد بود. سولانو (Solano, 2009)، میرزادارانی (Mirzadarani, 2012)، و کلانتر هرمزی (Kalantar Hormozi, 2017) در پژوهش‌های خود به تأثیر اشتیاق شغلی در به اشتراک گذاری دانش میان کارکنان یک سازمان اشاره کرده‌اند که با نتایج فرضیه ۳ همخوانی دارد.

در فرضیه ۴ نقش میانجی‌گری متغیر رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اشتیاق شغلی و اشتراک دانش مورد آزمون قرار گرفت که در سطح $p\leq 0/001$ معنادار است و نتایج جدول ۵ فرضیه ۴ را نیز تأیید می‌کند.

همان‌طور که پیشتر اشاره شد، امروزه دانش سازمانی به‌عنوان منبعی بسیار ارزشمند، برای کسب برتری میان سازمان‌ها شناخته شده است. سازمان‌ها به مدیریت چنین دارایی نامحسوسی جهت به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی سازمانی توجه بسیاری داشته‌اند. از سوی دیگر، اشتراک دانش به‌عنوان یک عامل کلیدی در مدیریت دانش، نیاز به بسترسازی و فراهم‌آوری شرایط لازم دارد تا افراد یک سازمان جهت به اشتراک گذاری دانش خود با دیگر افراد ترغیب شوند. در این تحقیق سعی بر آن شد تا از منظر دیگری عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش، مورد مطالعه قرار گیرد. با مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی دو متغیر این تحقیق بوده‌اند که به نظر محقق در یک سازمان نقش مؤثرتری بر اشتراک دانش سازمانی دارند. در نهایت هر ۴ فرضیه تحقیق تأیید شده‌اند و هدف اصلی آن که بررسی رابطه اشتیاق شغلی با اشتراک دانش با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان غیربالیبی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود، محقق شد. بنابراین، کارکنانی که تمرکز بالایی در حین انجام کار دارند و سرسختانه درگیر کار خود می‌شوند، توانایی و انعطاف‌پذیری بالایی در مقابله با مشکلات کاری از خود نشان می‌دهند، و رغبت بسیاری به کار خود دارند می‌بایست توسط سازمان شناسایی شوند، چرا که احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در این دسته از کارکنان بالا می‌رود. در این صورت برای دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز ممکن خواهد بود تا اشتراک دانش میان کارکنان را بیش از پیش افزایش دهد تا مهارت‌های ارزشمند و دارایی دانشی کارکنان در جهت اهداف سازمان، به کار گرفته شود.

پیشنهادهای کاربردی

- برگزاری دوره‌های آموزشی و آشنا کردن مدیران و کارکنان با مفاهیم اشتراک دانش، رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی به منظور آگاه‌سازی آنان از مزایا و فوایدی که بروز اینگونه رفتارها برای افراد و سازمان در پی خواهد داشت؛
- سعی در تشویق کارکنان به بروز رفتارهای نوع‌دوستانه و خیرخواهانه با تأکید بر فرهنگ ملی جهت اشتراک دانش افراد با یکدیگر؛
- ایجاد جوّ صمیمی، دوستانه و مشوق همکاری بین مدیریت و کارکنان در سازمان جهت کمک به ارتقاء رفتارهایی همچون نزاکت و جوانمردی در افراد به‌منظور پرهیز آنان از انجام رفتارهای مشکل‌ساز برای سازمان و سایر همکاران؛
- تشویق کارکنان جهت مشارکت در پژوهش‌های دانش-محور و مدیریت دانش؛

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد ایتسام سواری، با کد U-96035 است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز انجام شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Ashrafi, Bozorg (1995). *Factors affecting the organizational commitment of managers and staff of Eastern Alborz Coal Company*. Master thesis, Tarbiat Modarres University, School of Management. [In Persian].
- Beshlideh, Kioumars (2014). *Research methodes and statistical analysis of research examples using SPSS and AMOS (For Studies in humanities)*. Ahvaz: Shahid Chamran University.
- Bhatt, G. D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of knowledge management*, 6(1), 31-39.
- Chatzoglou, P. D., & Vraimaki, E. (2009). Knowledge-sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15(2), 245-266.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduría y Administración*, 61(3), 422-440.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 523-540.

- Doraji Raghiveh, Soraya; Jafarnia, Saeed (2014). Investigating the Effect of Organizational Learning Culture on Knowledge Sharing with the Mediating Function of Corporate Citizenship Behavior of Staff. *The First International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle Eastern Developments) and Economic Epic (with an Approach to Management and Accounting)*, Islamic Azad University of Roudehen Branch. [In Persian]. https://www.civilica.com/Paper-ICPEEE01-ICPEEE01_0401.html
- Eftekhari, Leila (2008). *Investigating the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management at Research Institute of Ministry of Culture and Islamic Guidance*. Master thesis, Payame Noor University of Tehran. [In Persian].
- Ghasemi, Mehran; Mirabi, Vahid Reza. (2017). Study the Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior the firefighting personnel in kish. 6th International Conference on Accounting and Management with Modern Research Sciences (2017-03-05) by was held in Tehran. [In Persian].
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European journal of oral sciences*, 113(6), 479-487.
- Hosseini; Seyed Mojtaba; Danaei-Fard, Hasan (2012). The impact of organizational citizenship behavior on knowledge sharing: A survey on organizational culture as an intermediate variable. *Iranian journal of management sciences*, issue 32, 109-130. [In Persian].
- Kalantar Hormozi, Mehdi. (2017). *Review and evaluation of the relationship between knowledge management and staff's job engagement increment and deviant behaviors abatement (Case Study: Mapna MD 2 Company)*. Master thesis, Payame Noor University of Tehran. [In Persian].
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (Third Edition). New York: The Guilford press.
- Law, C. C., & Ngai, E. W. (2008). An empirical study of the effects of knowledge sharing and learning behaviors on firm performance. *Expert systems with applications*, 34(4), 2342-2349.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management decision*, 44(1), 74-88.
- Mirzadarani, Hamide. (2012). *A study of relationship between job engagement and knowledge sharing behavior among faculty members at human sciences faculties in university of Isfahan*. Master thesis, University of Isfahan, Faculty of Educational Sciences & Psychology, Department of Educational Sciences. [In Persian].
- Moghimi, Seyed Mohammad; Samadi Miarkolaei, Hossein. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior with promoting knowledge sharing among Staff of Mazandaran Province's Education and Training Administration. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 9(3): 119-139. [In Persian].
- Najjar asl, Sedigheh. (2010). THE relationship between the important motivational variables with organizational citizenship behavior in employees of Islamic Azad Universities. *Quarterly Journal of Social Psychology (New Findings in Psychology)*, 5(16): 83-96. [In Persian].
- Nasiri, Behrouz. (2013). Investigating the effective factors in motivate employees on knowledge sharing. *6th Conference on Knowledge Management*. Tehran, Institute of Oil, Gas and petrochemical Information. [In Persian].
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Ramasamy, M., & Thamaraiselvan, N. (2011). Knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *Knowledge and Process Management*, 18(4), 278-284.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Shamsi, Mohammad Ebrahim; bozorgzadeh, Abbas; Pasha, Reza, & Hajipour, Firoozeh. (2015). The Relationship between Knowledge Sharing with Social Intelligence and Organisational Citizenship Behavior of Education Office in Mahmud Abad. *2nd national conference and the first International Conference on new research in the humanities*, Tehran, Modiran Idehpardaz Paytakht Viera Institute. [In Persian].
- Solano, B. R. (2009). *Organizational politics, personality and willingness to share knowledge: The mediational role of employee engagement*. Doctoral dissertation, Alliant International University, Marshall Goldsmith School of Management, San Diego.
- Yazdanshenas, Mehdiy; khoshnoud, Ali. (2014). Explaining the framework of relationships between knowledge sharing and organizational citizenship behavior in the base of positive organizational behavior. *Journal of Public Administration*, 6(1), 189-208. [In Persian].

COPYRIGHTS



© 2021, by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)