

بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی تعهد عاطفی معلمان

عین الله ابوالفتحی^۱، عباس بابائی^۲، هدیه پاپایی^۳، صقیه پاپایی^۴

^۱دبیر آموزش و پرورش شهرستان آبدانان، e.abolfati84@gmail.com

^۲آموزگار آموزش و پرورش شهرستان آبدانان، abasbabaei841@gmail.com

^۳آموزگار آموزش و پرورش شهرستان آبدانان، amyrmhmdpnah8@gmail.com

^۴آموزگار آموزش و پرورش شهرستان آبدانان، ali1360@gmail.com

چکیده

در محیط های آموزشی، اشتراک دانش نقش مهمی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری ایفا می کند. ویژگی های شغلی می توانند بر تمایل معلمان به اشتراک دانش تأثیرگذار باشند. با این حال، میزان تعهد عاطفی آنان به سازمان نیز عاملی کلیدی است که می تواند این رابطه را تقویت یا تضعیف کند. درک نقش میانجی تعهد عاطفی می تواند به مدیران آموزشی در ارتقای فرهنگ یادگیری و افزایش تعاملات دانشی در مدارس کمک کند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی تعهد عاطفی معلمان بوده است. روش پژوهش از نظر نوع پژوهش، کاربردی و از نظر هدف، توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش، معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر اهواز بوده است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۳۰۷ نفر تعیین و با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده است. ابزار گردآوری پرسشنامه تحقیق کریم (۲۰۲۳) بوده است. روایی محتوایی و پایایی پرسشنامه ها تایید شده است. آزمون فرضیه ها با استفاده از نرم افزار پی. ال. اس نسخه ۴، انجام شده است. نتایج نشان داده است که ویژگی های شغلی بر رفتار اشتراک دانش و تعهد عاطفی تأثیر دارد. همچنین ویژگی های شغلی از طریق تعهد عاطفی بر رفتار اشتراک دانش تاثیر دارد.

کلید واژه - تعهد عاطفی، رفتار اشتراک دانش، ویژگی های شغلی.

اصلی این نهادها تولید و اشاعه دانش از طریق آموزش، پژوهش و فعالیت های یادگیری است (۴؛ ۱۴).

۱- مقدمه

باور بر این است که اشتراک دانش مؤثر میان معلمان می تواند به بهبود برنامه ریزی راهبردی، انجام پژوهش های مشترک، ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری، افزایش رقابت پذیری و تضمین پایداری بلندمدت مدارس کمک کند (۱۹). با این حال، پدیده هایی چون پنهان سازی و احتکار دانش از چالش های جدی در محیط های آموزشی به شمار می روند (۴؛ ۱۹؛ ۲۱). از این رو، درک عواملی که می توانند بر تمایل و رفتار معلمان در اشتراک دانش تأثیر بگذارند، اهمیت بسزایی دارد (۴). پژوهش های گذشته نشان می دهند که طراحی شغل می تواند به طور چشمگیری انگیزه فرد را برای بروز رفتار اشتراک دانش در محیط کار تقویت کند (۲۱؛ ۱۱؛ ۴۳).

دانش و تخصصی که در اختیار کارکنان یک سازمان قرار دارد، می تواند به عنوان مهم ترین دارایی راهبردی و عامل کلیدی مزیت رقابتی آن سازمان عمل کند (۱۹). از این رو، سازمان ها نیاز دارند تا کارکنانشان به صورت فعال دانش و تخصص خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند تا از حداکثر بهره وری دانش موجود اطمینان حاصل شود (۳۷؛ ۱۷).

در محیط های کاری، اشتراک دانش به شیوه ای مؤثر می تواند منجر به بهبود یادگیری، حل مسئله، خلاقیت، تصمیم گیری، نوآوری و عملکرد فردی و سازمانی شود (۱۳). در مدارس، اشتراک دانش نقش بنیادی تری ایفا می کند، چراکه مأموریت

این نوع دانش، دانشی ذهنی و شخصی است که بیان آن دشوار است، زیرا در باورها و تجربیات فردی دارنده‌ی دانش نهفته است (۲۲). در مدارس، معلمان می‌توانند با اشتراک‌گذاری سخاوتمندانه‌ی تجربیات، افکار و تخصص خود، به‌طور قابل‌توجهی دانش و مهارت همکارانشان را ارتقا دهند.

در مقابل، دانش صریح، دانشی است که می‌تواند به‌راحتی بیان، ذخیره، مستند، دسترسی و انتقال داده شود (۱۸؛ ۳۴). معلمان می‌توانند با به‌اشتراک گذاشتن آزادانه‌ی منابعی همچون کتاب‌ها، اسلایدها، جزوه‌ها و سایر مواد آموزشی، یادگیری گروهی و رشد حرفه‌ای را ترویج دهند. به‌طور کلی، رفتار اشتراک دانش شامل به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح با همکاران به‌منظور حل مسائل یا دستیابی به اهداف سازمانی است (۱۸).

به‌صورت رسمی، رفتار اشتراک دانش به‌عنوان «رفتار داوطلبانه فرد در اشتراک‌گذاری تخصص و دانش مرتبط با کار خود با همکاران» تعریف می‌شود که به عملکرد مؤثر سازمان کمک می‌کند (۴۰).

۲-۲- ویژگی‌های شغلی

محتوا و ماهیت یک شغل به ویژگی‌های شغلی آن اشاره دارد، که به‌خوبی در مدل ویژگی‌های شغلی ارائه‌شده توسط هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) [۱۲] توضیح داده شده است (۴۱).

این مدل پنج ویژگی اصلی شغل را معرفی می‌کند:

۱. تنوع مهارتی: میزانی که شغل نیازمند مجموعه‌ای متنوع از فعالیت‌ها، مهارت‌ها و استعدادها است.
۲. اهمیت وظیفه: درجه‌ای که شغل بر زندگی یا کار دیگران تأثیر دارد.

۳. هویت وظیفه: میزانی که کارکنان فرصت انجام کامل یک بخش قابل‌تشخیص از کار را دارند.

۴. بازخورد: میزان آگاهی فرد از نتایج عملکرد خود در شغل.

۵. خودمختاری شغلی: آزادی در برنامه‌ریزی و اجرای کار به روش مطلوب خود.

این مدل بیان می‌کند که ویژگی‌های فوق سه حالت روان‌شناختی اساسی را تحریک می‌کنند:

(الف) معناداری کار،

(ب) احساس مسئولیت در قبال نتایج شغلی،

(ج) آگاهی از پیامدهای عملکرد،

که در نهایت منجر به پیامدهایی همچون رضایت شغلی،

انگیزش، حضور در کار و عملکرد کیفی می‌شود (۳۲).

در این چارچوب، مشاغلی که با ویژگی‌های مثبتی همچون خودمختاری شغلی، تنوع مهارتی، بازخورد، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه طراحی شده‌اند، می‌توانند به‌عنوان محرک‌های مؤثر اشتراک دانش در میان معلمان عمل کنند (۷).

اگرچه برخی مطالعات به بررسی ارتباط میان ویژگی‌های شغلی و رفتار اشتراک دانش در محیط‌های مختلف پرداخته‌اند (۷؛ ۱۱)، بررسی این رابطه در محیط‌های آموزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. علاوه‌براین، پژوهش‌های پیشین غالباً از بررسی نقش نگرش‌های کارکنان به‌عنوان سازوکار میانجی میان ویژگی‌های شغلی و رفتار اشتراک دانش غافل مانده‌اند. بر همین اساس، مطالعه حاضر تعهد عاطفی را به‌عنوان متغیر میانجی برای بررسی نحوه تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رفتار اشتراک دانش معرفی می‌کند.

تعهد عاطفی نشان‌دهنده وابستگی احساسی کارکنان به سازمان و میزان تعهد آن‌ها نسبت به اهداف و ارزش‌های آن است (۳۹). کارکنانی که از تعهد عاطفی بالایی برخوردارند، نگرش‌های مثبتی نسبت به کار خود دارند، اهداف و ارزش‌های سازمان را درونی می‌کنند، مسئولیت موفقیت سازمان را می‌پذیرند (۶) و بیش از دیگران در رفتارهای شهروندی سازمانی مانند اشتراک دانش مشارکت می‌نمایند (۴۲؛ ۲۸).

شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که ویژگی‌های شغلی می‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را شکل دهند (۱۵؛ ۳۳) که به‌نوبه خود ممکن است موجب افزایش تمایل آن‌ها به اشتراک دانش شود (۲۵؛ ۲۹). بنابراین، تلاش شده است تا بررسی گردد که آیا میان ویژگی‌های شغلی و رفتار اشتراک دانش معلمان در مدارس، با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد عاطفی، رابطه‌ای مثبت وجود دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- رفتار اشتراک دانش

دانش به دو شکل ضمنی و صریح وجود دارد. دانش ضمنی، نوعی دانش شخصی و ناآشکار است که بازتاب‌دهنده‌ی تجربه‌ها و مهارت‌های فردی بوده و در افکار، باورها، ارزش‌ها، اقدامات، تعهدات، رویه‌ها و احساسات فرد ریشه دارد و معمولاً قابل بیان یا ثبت به‌صورت رمزگذاری شده نیست.

بر تعهد عاطفی کارکنان تأثیر می گذارند (۳۵)، که در نتیجه به تحریک رفتارهای شهروندی نظیر اشتراک دانش منجر می شود (۱۰).

به طور کلی، کارکنان متعهد بیش از دیگران به رفاه و بهبود سازمان اهمیت می دهند و نه تنها در انجام وظایف خود عملکرد مؤثری دارند، بلکه در رفتارهای شهروندی نظیر اشتراک دانش نیز فعال تر هستند (۲۹). شواهد همچنین نشان می دهد که مشاغل با ویژگی های مطلوب، تعهد عاطفی کارکنان را افزایش می دهند (۱۵؛ ۳۳)، که به نوبه خود موجب ارتقای رفتار اشتراک دانش در میان همکاران می شود (۸).

۳- جمع بندی ادبیات نظری و ارائه مدل مفهومی

پیشینه مرتبط با متغیرهای پژوهش به شرح زیر ارائه می گردد:

عامری و فرهادپور (۱۴۰۳) نشان دادند که استقلال شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار نوآورانه دارد و متغیرهای اشتراک دانش و گردآوری دانش به صورت معناداری این رابطه را میانجی گری می کنند [۲]. اندایش (۱۴۰۳) نشان داد که اعتماد حرفه ای و تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارند [۱]. لک (۱۳۹۴) نشان داد که رضایت شغلی، اعتماد، تعهد و عوامل انگیزشی شغل بر رفتارهای به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارند و این متغیرها در ارتباط رضایت شغلی و به اشتراک گذاری دانش اثر تعدیل گر دارند [۳]. کریم (۲۰۲۳) مشخص نمود که ویژگی های شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر رفتار اشتراک دانش دارند. همچنین، تعهد عاطفی نقش میانجی بین ویژگی شغلی و رفتار اشتراک دانش داشته است [۲۰]. گانه و همکاران (۲۰۱۹) بیان نموده اند که طراحی کار (به ویژه خودمختاری و بار شناختی و هم وابستگی وظایف) نقش مهمی در تحریک انگیزش ها و به تبع آن اشتراک/پنهان سازی دانش دارد [۱۱]. روبن اشتاین و همکاران (۲۰۱۹) بیان نموده اند که صفات شخصیتی از مسیرهای متمایزی (وظیفه ای یا اجتماعی) بر نگرش ها تأثیر می گذارند و الگوهای سازوکاری نسبتاً پایدار در داده های ترکیبی پدیدار است [۳۳]. لومباردی و همکاران (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که تأثیر تعهد عاطفی کارکنان بر گرایش مشتری محور آنان به صورت کامل از طریق رفتارهای اشتراک دانش میانجی گری می شود؛ بنابراین اشتراک دانش میانجی مهمی در پیوند نگرش (تعهد) و عملکرد مشتری محور

به طور خاص، تنوع مهارتی باعث استفاده از مجموعه ای از مهارت ها و دانش های مختلف می شود و یکنواختی را کاهش داده و انگیزش را تقویت می کند (۲۳). هویت وظیفه به کارکنان کمک می کند تا اهمیت نقش خود را در کار درک کنند و حس تعلق و انگیزش بیشتری داشته باشند (۱۶). اهمیت وظیفه موجب افزایش احساس معنا در کار شده و ارتباط عاطفی فرد با شغلش را تقویت می کند (۲۷). خودمختاری شغلی احساس کنترل، انرژی و توانمندسازی ایجاد می کند (۱۶). بازخورد موجب آگاهی از نتایج عملکرد، توسعه مهارت ها، کاهش استرس و حفظ بهره وری بلندمدت می شود (۲۶). در مجموع، این ویژگی های شغلی می توانند نگرش ها و رفتارهای مطلوب کارکنان را تحریک کرده و رفتارهای منفی را کاهش دهند (۲۴).

۳-۲ تعهد عاطفی

تعهد سازمانی به احساس وفاداری و وابستگی کارکنان به سازمان اشاره دارد (۳۸). این تعهد یک حالت روان شناختی است که پیوند میان فرد و سازمان را نشان می دهد و بر تمایل او به ادامه اشتغال در آن سازمان اثر می گذارد (۵). بر اساس مدل مایر و آلن [۵]، تعهد سازمانی شامل سه بُعد است: ۱. تعهد هنجاری: احساس الزام اخلاقی برای باقی ماندن در سازمان؛

۲. تعهد عاطفی: وابستگی احساسی و شناسایی عاطفی با سازمان؛

۳. تعهد تداومی: ملاحظه هزینه های ترک سازمان. در میان این سه بُعد، تعهد عاطفی قوی ترین پیش بینی کننده نتایج رفتاری کارکنان همچون رفتار شهروندی سازمانی و اشتراک دانش است (۲۹). تعهد عاطفی بیانگر میزان شناسایی فرد با سازمان و پیوند احساسی او با آن است (۳۶) و احتمالاً تحت تأثیر ویژگی های شغلی قرار دارد.

از دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی، مشاغلی که دارای ویژگی های مثبت اند، تمایل دارند انگیزش درونی، رضایت شغلی، رفاه روانی و احساس توانمندسازی را در کارکنان تقویت کنند؛ در نتیجه، کارکنان نیز با افزایش تعهد خود به سازمان پاسخ می دهند (۳۱). در مقابل، مشاغل با ویژگی های ضعیف تر باعث کاهش وفاداری کارکنان و تمایل آن ها به ترک سازمان و جستجوی فرصت های بهتر می شوند (۹).

بر اساس استدلال مدل تقاضا-منابع شغلی، ویژگی های شغلی مطلوب به عنوان منابع شغلی عمل کرده و به صورت مثبت

با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده است. تعداد نمونه آماری برابر ۳۰۷ نفر بوده است.

از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تعداد ۱۲۵ نفر (۴۰/۷ درصد) زن و ۱۸۲ نفر (۵۹/۳ درصد) مرد بوده‌اند. همچنین، ۱۶۹ نفر (۵۵ درصد) کارشناسی، ۱۱۵ نفر (۳۷/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۲۳ نفر (۷/۵ درصد) دارای تحصیلات دکترا بوده‌اند. همچنین، ۷۲ نفر (معادل ۲۵/۱ درصد) زیر ۲۵ سال سن، ۱۰۲ نفر (۳۳/۲ درصد) ۲۵-۳۵ سال، ۱۰۹ نفر (۳۵/۵ درصد) ۳۵-۴۵ سال، ۱۹ نفر (۶/۲ درصد) بالای ۴۵ سال سن داشته‌اند

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است که از تحقیق کریم (۲۰۲۳) اقتباس شده‌اند [۲۰]. روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها بررسی و تایید گردیده است. پرسشنامه‌ها بعد از تهیه، چاپ و در بین نمونه آماری توزیع شده است.

در این پژوهش، نرم‌افزار P.L.S. به دلیل نرمال نبودن داده‌ها، پیچیدگی مدل و همچنین قدرت پیش‌بینی مناسب نرم‌افزار، مورد استفاده قرار گرفته است.

در این پژوهش، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده‌است. با توجه به نتایج جدول ۱، سطح معناداری برای تمامی متغیرهای پژوهش از ۰،۰۵ کمتر بوده، بنابراین، نرمال بودن داده‌ها مورد تایید قرار نگرفته است.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	سطح معناداری
ویژگی‌های شغلی	۰/۰۰۰
رفتار اشتراک دانش	۰/۰۰۱
تعهد عاطفی	۰/۰۰۰

جهت بررسی پایایی سازه‌های پژوهش از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و اندازه پایایی مرکب (CR) استفاده شده است. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه از نشانگرهایش به‌دست می‌آورد. مقدار ملاک برای سطح پذیرش اندازه متوسط واریانس استخراج‌شده، مقدار ۰/۴ و پایایی ۰/۷ است. همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود برای تمام متغیرها مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده بیشتر از ۰/۴۰ و مقدار پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ می باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از پایایی مناسب برخوردار می باشد.

جدول ۲: بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

است [۲۵]. نعیم و همکاران (۲۰۱۹) مشخص نمودند که رویکردهای مدیریت منابع انسانی به‌طور قابل‌توجهی رفتار اشتراک دانش اعضای هیئت‌علمی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و تعهد عاطفی و اعتماد مبتنی بر احساس، نقش میانجی دارند (در این مطالعه میانجی‌گری کامل مشاهده شد [۲۹]. اسلام و همکاران (۲۰۱۸) مشخص نموده‌اند که رهبری تحول‌گرا با افزایش ابعاد مختلف تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد و ویژگی‌های شغلی تا حدی این رابطه را میانجی‌گری می‌کنند [۱۵]. بالوزی و همکاران (۲۰۱۸) مشخص نموده‌اند که پیشرفت شغلی و ویژگی‌های شغلی بررسی‌شده با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معنادار دارند و هنجارهای ذهنی نقش میانجی جزئی و مثبت در این روابط ایفا می‌کنند [۷]. کریم و مجید (۲۰۱۷) نتیجه گرفته‌اند که رویه‌های منابع انسانی با عملکرد بالا از طریق مشارکت کارکنان بر رفتار اشتراک دانش اثر می‌گذارند [۲۱]. پی و لی (۲۰۱۵) نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغلی اثرات مثبت و مستقیم بر انگیزش درونی و اشتراک دانش آنلاین دارند و تعهد عاطفی نقش میانجی مهمی در سازوکار این اثرات ایفا می‌کند [۳۰].

مطابق با ادبیات نظری و پیشینه مطالعات، فرضیات پژوهش به صورت زیر مطرح شده است.

فرضیه اول: ویژگی‌های شغلی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد.

فرضیه دوم: ویژگی‌های شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر دارد.

فرضیه سوم: تعهد عاطفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: ویژگی‌های شغلی از طریق تعهد عاطفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد.

با توجه به روابط متغیرها در فرضیات، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل شماره ۱ ترسیم شده است

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش جمع-آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. همچنین، پژوهش مقطعی و بر حسب ماهیت از نوع کمی است. جامعه آماری پژوهش، آموزگاران مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر اهواز در سال ۱۴۰۳ می-باشند. تعداد این افراد، ۱۳۸۳ نفر بوده است. حجم نمونه پژوهش

۳	تعهد عاطفی	رفتار اشتراک دانش	۰/۱۱۷	۳/۳۶۱	تایید
---	------------	-------------------------	-------	-------	-------

متغیر	AVE	CR	آلفای کرونباخ
ویژگی های شغلی	۰/۶۹۳	۰/۹۵۸	۰/۹۵۸
رفتار اشتراک دانش	۰/۷۰۳	۰/۸۹۴	۰/۸۹۴
تعهد عاطفی	۰/۶۴۵	۰/۸۶۴	۰/۸۱۲

جدول ۴: خلاصه نتایج روابط غیر مستقیم بین متغیرها

نتیجه	t-value	ضریب مسیر	میانجی	وابسته	مستقل
تایید	۳/۳۶۳	۰/۱۰۱	تعهد عاطفی	اشتراک دانش	ویژگی های شغلی

جهت تعیین نمودن اعتبار مدل از بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو با افزونگی استفاده گردیده است. مقادیر مثبت این شاخص ها، مشخص کننده اعتبار مدل اندازه گیری است. در جدول ۵، مقادیر شاخص های بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو با افزونگی ارائه شده است.

جدول ۵: شاخص های بررسی اعتبار مدل پژوهش

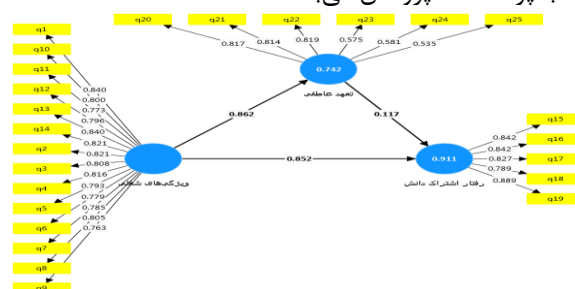
متغیر	شاخص Q^2	شاخص اشتراک	شاخص حشو
ویژگی های شغلی	۰/۶۶۹	۰/۵۸۰	۰/۴۷۸
رفتار اشتراک دانش	۰/۸۲۵	۰/۴۲۰	۰/۳۲۴
تعهد عاطفی	۰/۷۰۹	۰/۵۴۲	۰/۴۴۵

همانگونه که در جدول ۵ مشخص است اعتبار مدل تایید می گردد.

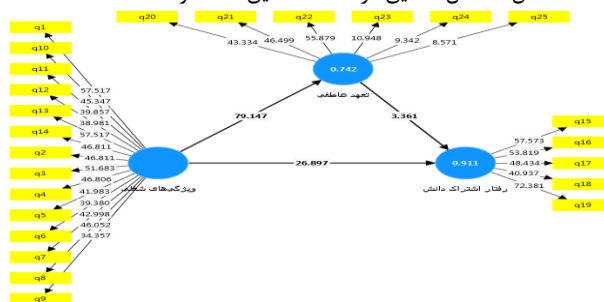
۵- بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی تعهد عاطفی معلمان بوده است. بر طبق یافته های پژوهش، فرضیه اول تایید گردید. بدین معنی که ویژگی های شغلی بر رفتار اشتراک دانش تاثیر دارد. طراحی مشاغل به گونه ای که استقلال را تقویت کند، بازخورد ارائه دهد، اهمیت مشارکت های کارکنان را برجسته سازد و فرصت هایی برای تعامل ایجاد کند، می تواند به ایجاد یک محیط کاری منجر شود که به طور مؤثر اشتراک دانش را تشویق می کند. یافته های این تحقیق با نتایج لک (۱۳۹۴)؛ عامری و فرهادپور (۱۴۰۳)؛ پی و لی (۲۰۱۵)؛ کریم و مجید (۲۰۱۹)؛ بالوزی و همکاران

در مدل PLS، مقدار قابل قبول برای ارزش بارهای عاملی جهت پذیرش پایداری نشانگرهای متغیر مکنون بایستی بالاتر از ۰/۵ باشد. همانگونه که در شکل های ۱ و ۲ نشان داده شده است، تمامی مقادیر بالاتر از ۰/۵ می باشد، بنابراین این مطلب نشان دهنده آن است که مدل از نظر نشانگرهای متغیرهای مکنون از پایداری کافی برخوردار است. در شکل های ارائه شده، مقادیر t-value برای نشانگرهای متغیرهای مکنون نیز ارائه گردیده است. همانطور که مشاهده می گردد تمامی مقادیر خارج از بازه مقداری (۱/۹۶، ۱/۹۶-) می باشد که نشان دهنده روایی مناسب پرسشنامه پژوهش می باشد.



شکل ۱: مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲: مدل تحقیق در حالت معناداری پارامترها

نتایج روابط بین متغیرها در جدول ۳ و ۴، ارائه شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج روابط مستقیم بین متغیرها

فرضیه	اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	t-value	نتیجه
۱	ویژگی های شغلی	رفتار اشتراک دانش	۰/۸۵۲	۲۶/۷۹۷	تایید
۲	ویژگی های شغلی	تعهد عاطفی	۰/۸۶۲	۷۹/۱۴۷	تایید

[۳] لک، سمیه. تأثیر رضایت شغلی بر رفتارهای به اشتراک گذاری دانش با بررسی نقش تعدیل گری اعتماد، تعهد و عوامل انگیزشی شغل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، استان تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۴.

- [4] Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227.
- [5] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 285–314). Boston, MA: Springer.
- [6] Alqudah, I. H., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177.
- [7] Baloz, M. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2018). Mediating effects of subjective norms on the relationship between career advancement and job characteristics and knowledge sharing behavior among Tanzanian healthcare professionals. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(2), 187–203.
- [8] Cuguro-Escofet, N., Ficapal-Cusi, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable human resource management: How to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, satisfaction and commitment. *Sustainability*, 11(19), 5419.
- [9] Darma, D. C., Purwadi, P., Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job characteristics, individual characteristics, affective commitments and employee performance. *Research Review: Human Resource and Labour Management*, 10(1), 7–18.
- [10] Dey, T., & Mukhopadhyay, S. (2018). Influence of behavioral intentions, affective trust and affective commitment on knowledge sharing behavior. *International Journal of Knowledge Management*, 14(2), 37–51.
- [11] Gagn'e, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783–799.
- [12] Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279.
- [13] Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, S., Jamal Haider, M., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), Article 1361663.
- [14] Iqbal, A. (2021). Innovation speed and quality in higher education institutions: The role of knowledge management enablers and knowledge sharing process. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2334–2360.
- [15] Islam, T., Tariq, J., & Usman, B. (2018). Transformational leadership and four- dimensional commitment: Mediating role of job characteristics and moderating role of participative and directive leadership styles. *The Journal of Management Development*, 37(9/10), 666–683.
- [16] Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring- moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, Article 103373.
- [17] Kadarusman, K., & Bunyamin, B. (2021). The role of knowledge sharing, trust as mediation on servant leadership and job performance. *Management Science Letters*, 11 (5), 1509–1520.
- [18] Karim, D. N. (2019). Relationship between HRM practices, public service motivation, and knowledge sharing behavior. *Universiti Utara Malaysia: Doctoral dissertation*.
- [19] Karim, D. N. (2020). Effect of dark personalities on knowledge hiding behaviour at higher education institutions. *Journal of*

(۲۰۱۸)؛ گانیه و همکاران (۲۰۱۹) و کریم (۲۰۲۳) همسو است [۳، ۲، ۳۰، ۲۱، ۷، ۱۱، ۲۰].

بر طبق یافته های پژوهش، فرضیه دوم نیز تایید شد. یعنی ویژگی های شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر دارد. ویژگی های شغلی که به کارکنان احساس ارزشمندی، هدفمندی، کنترل، ارتباط، و امنیت می دهند، به طور مستقیم بر تعهد عاطفی آن ها نسبت به سازمان تأثیر مثبت می گذارند و باعث می شوند که کارمند با قلب و روح خود به سازمان دلبسته شود. یافته های این تحقیق با نتایج اسلام و همکاران (۲۰۱۸)؛ روبنشتاین و همکاران (۲۰۱۹) و کریم (۲۰۲۳) همسو است [۱۵، ۳۳، ۲۰].

بر طبق یافته های پژوهش، فرضیه سوم تایید گردید. یعنی تعهد عاطفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. تعهد عاطفی یک حالت درونی مثبت در کارمند ایجاد می کند که او را به سمت رفتارهای یاری رسان و سازنده سوق می دهد. در چنین حالتی، اشتراک دانش نه تنها یک وظیفه، بلکه یک تمایل طبیعی و ارزشمند برای کمک به رشد و موفقیت جمعی سازمان تلقی می شود. یافته های این تحقیق با نتایج اندایش (۱۴۰۳)؛ لومباردی و همکاران (۲۰۱۹)؛ نعیم و همکاران (۲۰۱۹) و کریم (۲۰۲۳) همسو است [۱، ۲۵، ۲۹، ۲۰].

بر طبق یافته های پژوهش، فرضیه چهارم تایید گردید. یعنی ویژگی های شغلی از طریق تعهد عاطفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. برای تشویق اشتراک دانش، تنها کافی نیست که به کارکنان بگوییم "دانش خود را به اشتراک بگذارید". بلکه باید محیطی را از طریق طراحی مناسب شغل و ویژگی های آن فراهم کنیم که منجر به تعهد عاطفی قوی شود، زیرا این تعهد عاطفی است که به عنوان یک پل ارتباطی حیاتی، رفتار اشتراک دانش را فعال می کند. یافته های این تحقیق با نتایج کریم (۲۰۲۳) همسو است [۲۰].

مراجع

- [۱] اندایش، سیفالله (۱۴۰۳). تأثیر تعهد و اعتماد بر تسهیم دانش و کاربرد دانش در نهاد کتابخانه های عمومی کشور، فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی. <https://doi.org/10.22054/jks.2024.80357.1665>
- [۲] عامری، مریم، محمدرضا فرهادپور (۱۴۰۲). تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه های دانشگاهی اهواز. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۷ (۴)، ۱۸–۱.

- commitment on innovative behavior: The perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 10, 2699. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
- [39] Woznyj, H. M., Heggestad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122–143.
- [40] Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. *Knowledge Management Research and Practice*, 7(1), 65–81.
- [41] Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12.
- [42] Zhao, X., Yang, Y. C., Han, G., & Zhang, Q. (2022). The impact of positive verbal rewards on organizational citizenship behavior—the mediating role of psychological ownership and affective commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 864078.
- [43] Zhu, Y. Y., Wu, C. S., & Zhang, L. G. (2021). Does job design affects employee knowledge sharing and innovation?—the moderating role of organizational innovation atmosphere. In *Computational social science* (pp. 942–955). CRC Press.
- Information and Knowledge Management, 19 (4), Article 2050031. <https://doi.org/10.1142/S0219649220500318>
- [20] Karim, D. N. (2023). Do job characteristics shape academics' affective commitment and knowledge sharing behavior in the institutes of tertiary education? *Journal of Management and Business Education*, 6(1), 63–86. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2023.0005>
- [21] Karim, D. N., & Majid, A. H. A. (2017). The effect of high performance HR practices on knowledge sharing behavior: The mediating role of employee engagement. *International Postgraduate Business Journal*, 9(2), 74–88.
- [22] Konno, N., & Schillaci, C. E. (2021). Intellectual capital in Society 5.0 by the lens of the knowledge creation theory. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 478–505.
- [23] Kumar, P. (2021). V-5 model of employee engagement during COVID-19 and post lockdown. *Vision*, 25(3), 271–274.
- [24] Liu, Y., Wang, S., Zhang, J., & Li, S. (2021). When and how job design influences work motivation: A self-determination theory approach. *Psychological Reports* <https://doi.org/10.1177/00332941211027320>.
- [25] Lombardi, S., Sasseti, S., & Cavaliere, V. (2019). Linking employees' affective commitment and knowledge sharing for an increased customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4293–4312.
- [26] Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39 (1), 10–20.
- [27] Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363.
- [28] Mohd Rasdi, R., & Tangaraja, G. (2022). Knowledge-sharing behaviour in public service organisations: Determinants and the roles of affective commitment and normative commitment. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 337–355.
- [29] Naeem, A., Mirza, N. H., Ayyub, R. M., & Lodhi, R. N. (2019). HRM practices and faculty's knowledge sharing behavior: Mediation of affective commitment and affect-based trust. *Studies in Higher Education*, 44(3), 499–512.
- [30] Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679–690.
- [31] Pentareddy, S., & Suganthi, L. (2015). Building affective commitment through job characteristics, leadership and empowerment. *Journal of Management and Organization*, 21(3), 307–320.
- [32] Pierce, J. L., & Peck, J. (2018). The history of psychological ownership and its emergence in consumer psychology. In *Psychological ownership and consumer behavior* (pp. 1–18). Cham: Springer.
- [33] Rubenstein, A. L., Zhang, Y., Ma, K., Morrison, H. M., & Jorgensen, D. F. (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 141–157.
- [34] Saide, S., & Sheng, M. L. (2021). Knowledge exploration–exploitation and information technology: Crisis management of teaching–learning scenario in the COVID-19 outbreak. *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(8), 927–942.
- [35] Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(2), 294–305.
- [36] Scheller, E. M., & Harrison, W. (2018). Ignorance is bliss, or is it? The effects of pay transparency, informational justice and distributive justice on pay satisfaction and affective commitment. *Compensation & Benefits Review*, 50(2), 65–81.
- [37] Shina, A. (2020). Importance of knowledge sharing in higher education institutions. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 2(2), 87–95.
- [38] Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational