

تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی

داوود حسین پور

دانشیار مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی

عقیل قربانی پاجی*

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی

مهديه ويشلقى

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

اگر منابع انسانی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمان بدانیم، استفاده از دانش افراد سازمان می‌تواند مهم‌ترین بهره از منابع انسانی باشد. پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی در استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی است. روش پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش، پژوهشی توصیفی - پیمایشی است. نمونه آماری پژوهش ۹۷ نفر از استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی هستند. پایایی و روایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون‌های پایایی ترکیبی، ضریب بارهای عاملی، آلفا کرونباخ، روایی همگرا و روایی واگرا اندازه‌گیری شدند. داده‌های حاصل با استفاده از smart-PLS و SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داده‌است که جوسازمانی مشارکتی اثر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی دارد. انگیزش ذاتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر اثر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند، اما استقلال شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، اثر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل نمی‌کند. با عنایت به نتایج این تحقیق،

*نویسنده مسئول: Aghil.Ghorbani92@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۱۱

تاریخ ارسال: ۱۳۹۷/۵/۴

پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها انرژی خود را در بهبود آن دسته از مؤلفه‌های جوسازمانی مشارکتی صرف کنند که بر اشتراک دانش تأثیر دارند.

واژگان کلیدی

جوسازمانی مشارکتی، استقلال شغلی، انگیزش ذاتی، اشتراک دانش

مقدمه

امروزه کارکنان در سازمان در مرکز اشتراک‌گذاری دانش قرار دارند (گانگسواری^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). از طرف دیگر امروزه زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند و دوسوم از کارهای انجام‌شده در جهان را آن‌ها انجام می‌دهند. رویکرد زنان به اشتغال و اشتراک دانش تحت تأثیر نظام‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و نظام شخصیتی آن‌هاست (مرادی، ۱۳۹۴). به نظر می‌رسد جنسیت کارکنان در رفتارهای اشتراک دانش تأثیرگذار است (رحمان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس تئوری مبادله اجتماعی ارزیابی از اشتراک دانش بر قصد اشتراک دانش در میان زنان تأثیرگذار است (بوردیا، ایرمر و ابوساه^۳، ۲۰۰۶). محققان دو زمینه را در اشتراک دانش بین زنان و مردان در نظر گرفتند. زمینه اول هنگامی که دانش مستقیم بین افراد به اشتراک گذاشته می‌شود و زمینه دوم هنگامی که دانش به صورت الکترونیکی به اشتراک گذاشته می‌شود و در هر دو مورد زنان بیشتر از مردان به اشتراک دانش پرداخته‌اند (موگتسی و همکاران^۴، ۲۰۱۱).

یک جنبه مهم در ارتقای اشتراک دانش بین سازمانی، جو مشارکتی در سازمان است (سرن و همکاران^۵، ۲۰۱۴؛ کتینگر و همکاران^۶، ۲۰۱۵). این به مدیریت دانشی مربوط است که با

-
1. Gangeswari
 2. Rahman
 3. Bordia, Irmer, & Abusah
 4. Mogotsi
 5. Cerne et al
 6. Kettinger et al



فرض شکل دادن به جو مشارکتی یک سازمان خاص اغلب نیازمند سرمایه‌گذاری‌های بزرگ در شکل فعالیت‌ها و زمان‌های مدیریتی و کارکنان است (کالینز و اسمیت^۱، ۲۰۰۶). می‌دانیم که کارکنان در سازمان‌ها از نظر انگیزه‌ها، رفتارها، ارزش‌ها و ویژگی‌های کاری‌شان متفاوت‌اند (گرت و روسبارد^۲، ۲۰۱۳) مشاغل می‌تواند به شکلی طراحی شود که تأثیرات مشابهی را روی اشتراک دانش به‌عنوان یک جو مشارکتی نشان دهد (لوپیس و فوس، ۲۰۱۶).

موضوع اشتراک دانش به‌ویژه در دانشگاه‌ها که خود منبع تولید دانش هستند، به‌خصوص با توجه به تنوع گروه‌های تخصصی موجود در آن و همچنین وجود سه گروه با ویژگی‌های متفاوت (دانشجویان، استادان و کارکنان) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. عوامل متعددی می‌تواند بر رفتار اشتراک دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تأثیر بگذارد. با توجه به این مسئله یکی از راهکارهایی که به نظر می‌رسد می‌تواند در شناسایی عوامل مؤثر و پیش‌بینی رفتار اشتراک دانش مؤثر واقع شود وجود جو سازمانی مشارکتی، استقلال شغلی و انگیزش ذاتی فعالیت است. ما ادعا می‌کنیم که جو سازمانی مشارکتی یکی از عوامل محیطی منجر به اشتراک‌گذاری دانش برای آن دسته از افرادی می‌شود که سطح انگیزش ذاتی در آن‌ها پایین است در مقابل، جو سازمانی مشارکتی در آن دسته از کارکنانی که علاقه خاصی به اشتراک دانش دارند (انگیزه درونی بیشتر نسبت به اشتراک دانش) منعکس می‌شود، حتی در شرایطی که یک محیط همکاری ایجاد می‌کنند، در رفتارهای اشتراک دانش شرکت می‌کنند. در نتیجه، ما انتظار داریم که با آزادی در تصمیم و آزادی عمل که در اختیار کارکنان برای تصمیم‌گیری و عمل در شغل‌های خود قرار می‌دهیم، فرصتی برای آن‌ها برای شرکت در فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری دانش فراهم آوریم، بنابراین، همین امر تأثیر مثبت یک محیط همکاری در اشتراک دانش را تقویت می‌کند. زنان بیش از مردان به اشتراک‌گذاری دانش به صورت فردی و یا از طریق یک سیستم مدیریت دانش در سازمان معتقد هستند. با توجه به این یافته‌ها، می‌توان انتظار داشت که زنان بیشتر در معرض اشتراک دانش با مردان قرار بگیرند. یافته‌های

1. Collins & Smith

2. Grant & Rothbard

مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد که جنسیت ممکن است بر رفتار اشتراک دانش تأثیر بگذارد. به دلیل نبود پژوهشی در زمینه اشتراک دانش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی، این پژوهش درصدد بررسی نقش جو مشارکتی در دانشگاه علامه طباطبائی در اشتراک دانش با نقش تعدیل‌گر استقلال شغلی و انگیزش ذاتی استادان خانم این دانشگاه است. در راستای دستیابی به این هدف، اهداف اختصاصی زیر در نظر گرفته شده است:

۱. بررسی تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی؛
۲. بررسی نقش انگیزش ذاتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، در تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش؛
۳. بررسی نقش استقلال شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، در تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش.

ادبیات نظری

جوسازمانی مشارکتی

رفتار کارکنان در سازمان‌ها تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و همچنین محیطی که در آن قرار دارند است. نگرش کارکنان تحت تأثیر طیف وسیعی از ویژگی‌های سازمانی و روابط اجتماعی است که محیط کاری کارکنان را شکل می‌دهند. هنگامی که به ادراک کارکنان از محیط کارشان اشاره می‌شود، می‌توان از اصطلاحات و تعاریف مختلفی از قبیل جوسازمان‌یافته، جو روان‌شناختی، محیط جمعی و فرهنگ‌سازمانی اشاره کرد. جوسازمانی یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به محیط سازمانی است که ارتباط مستقیم با رفتار کارکنان دارد (بربروگلو^۱، ۲۰۱۸). از اواخر دهه ۱۹۶۰، جوسازمانی موضوعی معروف است که در ادبیات رفتار سازمانی مورد بحث قرار گرفته و به‌عنوان یک دیدگاه حیاتی در درک



نگرش‌های کارکنان و رفتارهای کارکنان به آن توجه شده است (گریفن و مورهد، ۲۰۱۶؛ ارهارت و اشنایدر، ۲۰۱۴).

جوسازمانی ادراکات که افراد از نوع سازمانی که در آن کار می‌کنند و احساساتشان نسبت به سازمان برحسب ابعادی چون مسئولیت، ساختار، پاداش، صمیمیت، هویت، حمایت، خطر و قبول ضوابط است (استیل و همکاران، ۲۰۱۵). جوسازمانی سالم و حمایتگر نشان‌دهنده سلامت سازمانی است؛ وضعیتی که در آن عملکرد فردی و سازمانی بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد و می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فرا نقش فراهم نماید (امیری و گورکانی، ۱۳۹۶). جوسازمانی در همه ابعاد و در سرتاسر سازمان جریان دارد، لذا ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضا، رفتار سازمانی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این تأثیرات موجب انگیزش و یا ضعف آن‌ها می‌شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی نقش دارد (ساوان و همکاران، ۲۰۱۷).

از طرف دیگر جوسازمانی از فرهنگ سازمانی متفاوت است؛ جو سازمانی مرکز و مرجعی برای افراد برای درک زندگی سازمانی است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸) درحالی‌که فرهنگ سازمانی رفتارها را تعیین می‌کند (گلارز، ۲۰۱۶). محققان دیگر همچنین استدلال کردند که «فرهنگ سازمانی بسیار وسیع‌تر از محیط سازمانی است» (ارهارت و اشنایدر، ۲۰۱۶: ۱). جوسازمانی به ساختار سازمانی برای اجرای درونی وظایف در سازمان اشاره دارد که یک مفهوم مرتبط با فرهنگ سازمانی است، اگرچه از آن متمایز است. به این معنا که اعضای سازمان به تجربیاتشان در محل کار تعلق دارند، درحالی‌که فرهنگ، مفروضات و ارزش‌های اساسی است که این تجربیات ملموس را هدایت می‌کند (اشنایدر و همکاران، ۲۰۱۱)؛ به عبارت دیگر، جوسازمانی تظاهر فعلی ارزش‌های فرهنگی، سازمان‌دهی بیشتر و

-
1. Griffin & Moorhead
 2. Steel et al
 3. Sawan et al
 4. Glazer
 5. Ehrhart & Schneider

ریشه‌دارتر و انتزاعی‌تر است و می‌تواند در ارتباط با روابط بین فردی و معانی (مفاهیم) باشد که نتایج فراوانی را بیان می‌کنند. به این ترتیب، جوسازمانی به ویژگی‌های اجتماعی‌ای اشاره می‌کند که قابل مشاهده و درک است و باعث می‌شود اعضای سازمان احساس انگیزه برای تعامل و خدمت در این محیط را داشته باشند (کیریلو و همکاران، ۲۰۱۸).

استقلال شغلی

استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط می‌شود. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار است (فوک^۱، ۲۰۱۱). حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی جو خودمختاری را ایجاد می‌نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود (رود^۲، ۲۰۱۳). استقلال شغلی باعث می‌شود تا تصمیمات و انتخاب‌های فرد اثربخش‌تر گردد، رفتارها و افکارش تنظیم شود، حل مسئله نماید و بر پایه خودآگاهی و دانش شخصی از نقاط قوت و ضعف خود به اهداف فردی دست یابد (چو و همکاران^۳، ۲۰۱۳). هکمن و اولدمن (۱۹۸۰) در نظریه ویژگی‌های شغلی بیان کرده‌اند که تقریباً در تمام سطوح عمومی کار، پنج بعد از ویژگی‌های شغلی که شامل تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت کار، استقلال در کار و بازخورد از کار به تسریع و بهبود سه ویژگی روان‌شناختی معنادار بودن کار، احساس مسئولیت در قبال نتایج کار و آگاهی نسبت به نتایج خروجی کار منجر می‌شوند (هی و لینگ^۴، ۲۰۱۱). اگر اختیار کافی برای کار به کارکنان داده‌شود، آن‌ها می‌توانند با استفاده کارآمد از سرمایه انسانی خود عملکردشان را بهبود بخشند (گالتا^۵ و همکاران، ۲۰۱۱؛ پارک و سیرسی^۶، ۲۰۱۲). استقلال شغلی درجه‌ای

-
1. Fock
 2. Rodd
 3. Cho et al
 4. Hee & Ling
 5. Galletta
 6. Park & Searcy; Man & Lam



است که کارکنان برای تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار دارای آزادی و اختیار عمل هستند (پارک و سیرسی^۱، ۲۰۱۲؛ شیروم، نیرل و وینوکور^۲، ۲۰۰۶). اغلب تحقیقات قبلی در مورد استقلال شغلی براساس مدل ویژگی شغل^۳ (JCM) که هکمن و اولدهام^۴ (۱۹۷۶) آن را توسعه داده‌اند شکل گرفته‌است. باین‌حال، استقلال در کار با سایر ابعاد ویژگی‌های شغلی در JCM متفاوت است و با شیوه‌های مدیریت مشارکتی همراه است (پارک، ۲۰۱۶؛ گاگنه و دسی^۵، ۲۰۰۵). ویژگی‌های پشتیبانی از استقلال مدیریتی مدیران با تصدیق چشم‌انداز به زیردستان، ارائه اطلاعات مربوط به یک روش غیر کنترلی، ارائه گزینه‌های انتخاب و تشویق به خودانتخابی به‌جای تحت‌فشار قرار دادن زیردستان برای انجام رفتاری خاص بیان شده‌است (گاگنه و دسی، ۲۰۰۵؛ گرون^۶، ۲۰۱۸). براوچی^۷ و همکاران (۲۰۱۴) استقلال شغلی را با عنوان «چه میزان کارکنان قادر به تصمیم‌گیری در مورد نحوه و زمان انجام کار خود هستند» تعریف کرده‌اند (بروچلی و همکاران^۸، ۲۰۱۴).

انگیزش ذاتی

مطالعات انگیزشی چند سال پیش شناخته شده‌است. از آن زمان تاکنون موضوع انگیزش مورد توجه زیادی قرار گرفته‌است؛ دانشمندان در زمینه‌های مختلف برای کشف و ایجاد نظریه‌های جدید در انگیزش تلاش می‌کنند (هخاوسن و هخاسون^۹، ۲۰۱۸). انگیزه یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر سرعت، شدت، جهت و پایداری رفتار انسان است. انگیزش یک

-
1. Park & Searcy
 2. Shirom, Nirel & Vinokur
 3. Job Characteristics Model
 4. Hackman & Oldham
 5. Gagné & Deci
 6. Groen
 7. Brauchli
 8. Brauchli et al
 9. Heckhausen, J., & Heckhausen

فرآیند است که رفتار را آغاز می‌کند و مداوم تعریف می‌شود (فرات و همکاران^۱، ۲۰۱۸). براساس بسیاری از نظریه‌های انگیزش، انگیزه‌های بیرونی و ذاتی اصول اساسی نظریه انگیزه شناخته شده‌اند. علاوه بر این، مطالعات اولیه انگیزش نشان داد که انگیزه‌های بیرونی مانند پاداش‌های پولی در انگیزش کارکنان و در کنترل رفتار، بیشتر از انگیزه درونی مؤثر بوده‌است (هینبرگ و انگسر^۲، ۲۰۱۸). مطالعات اولیه ادعا می‌کند که پاداش ملموس مانند انگیزه‌های مالی یا افزایش دستمزد می‌تواند به‌طور مؤثر انگیزه کارکنان را افزایش دهد. با این حال، مطالعات فعلی بیشتر تغییری را از انگیزه بیرونی به انگیزه ذاتی نشان داده‌است. مطالعات اخیر نشان داده‌است که کارکنان مشاغلی را که دارای جنبه‌های مهم و معنی‌داری هستند مشاغلی ارزشمندتر می‌دانند (پوترا، چو و لیو^۳، ۲۰۱۷).

انگیزش ذاتی، انگیزشی طبیعی است که به‌طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خودپیروی به وجود می‌آید (اصفحانی، بهرامی و ترکی^۴، ۲۰۱۳). انگیزش ذاتی یعنی تمایل به تلاش کردن در زمینه امور معینی بر مبنای یک علاقه و بهره‌مندی از امور به‌خودی‌خود (رایان و دسی^۵، ۲۰۰۰). وقتی که افراد به‌طور ذاتی دارای انگیزه می‌شوند، تصمیم می‌گیرند به جای نیروهای اجباری بر مبنای بهره‌مندی شخصی تلاش کنند، مثلاً آنچه به فرد دیکته می‌شود یا آنچه فرد قول پاداش را از آن می‌گیرد (کراسولی، نیکلین و فورد^۶، ۲۰۱۴). تمایز بین انگیزه‌های ذاتی و بیرونی برای اشتراک دانش، به‌طور خاص و در محل کار، به‌طور گسترده‌تر وجود دارد (رزسنوسکی و همکاران، ۲۰۱۴). هنگامی که مردم به دنبال پیگیری فعالیت‌های خود هستند، به‌طور ذاتی انگیزه دارند، فرایندهایی را به دست می‌آورند و ابزار و اهداف را برمی‌گزینند (فیشباخ و چوی^۷، ۲۰۱۲؛ گروگلانسکی و

-
1. Firat et al
 2. Rheinberg & Engeser
 3. Putra, Cho & Liu
 4. Isfahani, Bahrami & Toriki
 5. Ryan & Deci
 6. Cerasoli., Nicklin & Ford
 7. Kruglanski



همکاران^۱، ۲۰۱۸؛ رزنوسکی و همکاران، ۲۰۱۴). به‌عنوان مثال، کارکنان با انگیزه ذاتی در حال تلاش برای دستیابی به یک تجربه مثبت هستند (وود و کوئین^۲، ۲۰۰۵) آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند، زیرا از آنچه انجام می‌دهند لذت می‌برند (گرن^۳، ۲۰۰۸). مهم است که بدانیم انگیزه‌های ذاتی و بیرونی متقابلاً منحصربه‌فرد نیست، زیرا اکثر شغل‌ها ترکیبی از پاداش‌های ذاتی و بیرونی را ارائه می‌دهند. به‌عنوان مثال، مشاغل، حقوق و فرصت برابر برای پیشبرد حرفه‌ی خود (پاداش‌های بیرونی) و همچنین برخی از سطح علاقه و بیان (پاداش‌های ذاتی) را فراهم می‌کنند. از طرفی پاداش‌های ذاتی و بیرونی اغلب با هم رابطه مثبت دارند، به‌طوری‌که در بسیاری از سازمان‌ها، موقعیت‌های بالاتر با پاداش‌های درونی‌تر و همچنین پاداش‌های بیرونی همراه است (وولی و فیشباخ^۴، ۲۰۱۸).

اشتراک دانش

امروزه اشتراک دانش به موضوع مهم پژوهشی در رشته‌های مدیریت تبدیل شده‌است و به علت دشواری فرآیند اشتراک‌گذاری دانش، بسیاری از طرح‌های تسهیم دانش شکست می‌خورند. برخی محققان اثر قدرت و کیفیت روابط مؤثر بر تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند (بور، برنلدز و بالن^۵، ۲۰۱۱). امروزه رقابت یک سازمان به‌شدت به اثربخشی مدیریت دانش بستگی دارد (ریگ^۶، ۲۰۰۵). این موفقیت مدیریت دانش تا حد زیادی بر انگیزه و تمایل کارکنان به مشارکت در اشتراک دانش متکی است (گاگنه، ۲۰۰۹). به اشتراک‌گذاری دانش، به‌عنوان «عمل خلق دانش و در دسترس دیگران در سازمان قرار

-
1. Fishbach & Choi
 2. Wood & Quinn
 3. Grant
 4. Woolley & Fishbach
 5. Boer, Berends & Baalen
 6. Riege

دادن تعریف شده است» (باویک و همکاران^۱، ۲۰۱۸). اشتراک دانش رفتاری است که فرد به صورت داوطلبانه دانش و تجربیات منحصر به فرد خود را در دسترس دیگر بازیگران اجتماعی (داخل و خارج سازمان) قرار می دهد (قلی پور، صمدی و صمدی، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت عملی اشتراک دانش، بررسی عوامل مؤثر بر تمایل و انگیزه کارکنان برای شرکت در اشتراک دانش با همکاران ضروری است (بوک و همکاران^۲، ۲۰۰۵). به اشتراک گذاری دانش می تواند به عنوان «ارائه یا دریافت اطلاعات کار، بازخورد و دانش به منظور کمک به دیگران و همکاری با دیگران برای حل مشکلات و یا ایجاد ایده ها، محصولات و یا روش های جدید» تعریف شود (پارک و کیم، ۲۰۱۵). به اشتراک گذاری دانش زمانی رخ می دهد که مردم از دانش دیگران برای حل مشکلات خود استفاده می کنند، برخی مایل اند به دیگران کمک کنند و مهارت های خود را یاد بدهند و توانایی های دیگران را توسعه دهند (داونپورت و پروساک^۳، ۲۰۰۰؛ یانگ^۴، ۲۰۰۷). به اشتراک گذاری دانش نیز می تواند از طریق ارتباط با دیگر متخصصان و یا مستندسازی، سازمان دهی و جذب دانش هایی که به دیگران منتقل می شود، رخ دهد (کامینگز^۵، ۲۰۰۴؛ سوسا و همکاران^۶، ۲۰۱۵). اشتراک دانش فرایندی است که در آن اشخاص و یا گروه ها دانش را در سازمان انتقال می دهند تا برای توسعه خدمات، محصولات و یا فرایندها جدید و حل مشکلات و توسعه ایده های جدید به کار گرفته شود (یاو، تسای و فانگ^۷، ۲۰۱۵؛ ون دن هوف و همکاران^۸، ۲۰۰۴). در واقع، به اشتراک گذاری دانش فرایند ارتباط بین افراد و انتقال و کسب دانش است (یاو، تسای و فانگ^۹، ۲۰۱۵).

-
1. Bavik et al
 2. Bock et al
 3. Davenport and Prusak
 4. Yang
 5. Cummings
 6. Sousa et al
 7. Yao, Tsai & Fang
 8. Van Den Hooff et al
 9. Yao, Tsai & Fang



پیشینه پژوهش

جدول شماره ۱: پیشینه تحقیق

مؤلف	عنوان پژوهش	روش	یافته‌ها
نالدوکن و تنگیلیموگلو ^۱ (۲۰۱۷)	مطالعه تأثیر جوسازمانی بر اشتراک دانش با نقش میانجی تعاملات اجتماعی.	این پژوهش در دو بخش بیمارستان دولتی و خصوصی انجام گرفت. نمونه آماری این پژوهش ۷۴۰ نفر از کارکنان این دو بیمارستان بودند. داده‌ها با استفاده از دو نرم‌افزار spss, lisrel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.	یافته‌ها نشان می‌دهد که جوسازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۷، بر تعاملات اجتماعی تأثیرگذار است و از طرف دیگر جوسازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۹، بر اشتراک دانش اثرگذار است.
رزاق و همکاران ^۲ (۲۰۱۸)	جوسازمانی و اشتراک دانش با نقش تعدیل‌گر اعتماد شناختی در میان پرستاران حرفه‌ای بخش سلامت چهار شهر بزرگ کشور پاکستان هستند. داده‌ها با استفاده از pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.	این پژوهش توصیفی - پیمایشی است و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. نمونه آماری این پژوهش ۴۵۰ نفر از کارکنان بیمارستان در چهار شهر بزرگ کشور پاکستان هستند. داده‌ها با استفاده از pls مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.	یافته‌ها نشان می‌دهد که جوسازمانی با ضریب مسیر ۰/۹۲، بر اشتراک دانش اثرگذار است.
باتنبورگ ^۳ (۲۰۱۸)	اشتراک دانش آنلاین بر رضایت شغلی کارکنان بخش سلامت با نقش میانجی شایستگی‌های محیط کار از طریق مشارکت	جامعه آماری این پژوهش ۲۵۰۰ نفر از کارکنان وزارت بهداشت در کشور هلند و نمونه آماری این پژوهش ۲۶۰ نفر از کارکنان این وزارتخانه بودند. یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss مورد	یافته‌ها نشان می‌دهد که اشتراک دانش با ضریب مسیر ۰/۲۹، بر شایستگی‌های شغلی رابطه معناداری دارد و از طرفی اشتراک دانش با ضریب مسیر ۰/۱۷، بر رضایت

1. Naldöken & Tengilimoğlu

2. Razzaq et al.

3. Batenburg

<p>آنلاین</p> <p>تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از شغلی کارکنان مؤثر است. از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون طرفی یافته‌های حاصل از برای تجزیه و تحلیل استفاده فرضیه‌های فرعی نشان می‌دهد که اشتراک دانش با ضریب همبستگی ۰/۳۳۹. با استقلال شغلی رابطه معناداری دارد.</p>	<p>این پژوهش باهدف بررسی رابطه جوسازمانی بر تسهیم دانش در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه را دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان تشکیل می‌دهند از آزمون رگرسیون، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون معادلات ساختاری استفاده گردیده است. برای انجام این آزمون‌ها از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است.</p>	<p>قاسمی و همکاران (۱۳۹۶)</p> <p>بررسی رابطه بین مؤلفه‌های جوسازمانی و تسهیم دانش در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان</p>
--	---	--

سرن و همکارانش در سال ۲۰۱۴ و کتینگر و همکارانش در سال ۲۰۱۵، یک جنبه مهم در ارتقای اشتراک دانش بین سازمانی را جو مشارکتی در سازمان بیان کرده‌اند. همین‌طور، نیلسن و همکاران بیان کرده‌اند که مشارکت در اشتراک دانش ممکن است به‌عنوان یک فعالیت بالقوه به حساب آید که از این طریق افراد می‌توانند یک علاقه طبیعی را نشان دهند. چون اشتراک دانش به‌عنوان یک رفتار فوق نقشی دیده می‌شود (نیلسن و همکاران، ۲۰۱۱؛ اسپارو و



همکاران^۱، (۲۰۰۱)، کارکنان ممکن است نیاز به استقلالشان را به تجربه، جایی برآورده کنند که نیاز به تصمیم‌گیری جهت دخالت در چنین رفتاری وجود دارد (وینستین و رایان^۲، ۲۰۱۰). به همین صورت، اشتراک دانش ممکن است رابطه نزدیکی با برآورده کردن نیاز به ارتباط داشته باشد. چون اشتراک دانش ممکن است منجر به ساختن، توسعه و حفظ ارتباطات اجتماعی با همکاران شود (رینهولت، پدرسین و فوس^۳، ۲۰۱۱)، برخی از کارکنان ممکن است به درگیر شدن ذاتی در اشتراک دانش با دیگران گرایش پیدا کنند. به علاوه، تحقیقات نشان داده است که کمک موفقیت‌آمیز دیگران مانند یادگیری دانش از دیگران ممکن است احساس شایستگی را ایجاد کند (کاپرارا و استکا^۴، ۲۰۰۵).

تحقیقات در مورد انگیزه نشان می‌دهد که میل به «ایجاد یک تلاش» می‌تواند از منابع مختلفی حاصل شود. نظریه خودتعیینی^۵ (SDT) یک چارچوب نظری ارائه می‌دهد که به چگونگی تمایز رفتارها بر اساس خودانگیزی یا به صورت عمل اختیاری اشاره دارد. انگیزش ذاتی به عنوان تمایل صرف به تلاش برای انجام یک کار خاص بر اساس علاقه و لذت بردن از خود وظیفه تعریف شده است (گاگن و دسی^۶، ۲۰۰۵؛ ریان و دسی^۷، ۲۰۰۰). زمانی کارکنان به طور ذاتی برانگیخته می‌گردند، تصمیم می‌گیرند که تلاش خود را بر اساس لذت شخصی انجام دهند، نه بر اساس نیروهای بیرونی (کراسولی، نیکلین و فورد^۸، ۲۰۱۴). تحقیقات اخیر انگیزه ذاتی را به عنوان یک راننده مهم برای به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران خود شناخته است (بوک و همکاران^۹، ۲۰۰۵؛ کابرا و کابرا^{۱۰}، ۲۰۰۵). گرچه دانشمندان SDT توجه خود را به ظهور انگیزش‌های ذاتی متمرکز کردند اما انگیزه ممکن است با ویژگی‌های متناظر خاصی

-
1. Sparrowe et al
 2. Weinstein & Ryan
 3. Reinholt, Pedersen & Foss
 4. Caprara, & Steca
 5. Self-determination theory
 6. Ryan & Deci
 7. Cerasoli, Nicklin, & Ford
 8. Cabrera & Cabrera

پشتیبانی شود، آن‌ها تأکید می‌کنند که ماهیت فعالیت به صورت درونی است که سبب ظهور رفتارهای انگیزشی درونی می‌شود. در حقیقت، زمانی که افراد احساس کنند که عوامل زمینه‌ای آن‌ها را به سوی رفتارهای خاص هدایت می‌کند، انگیزه ذاتی آن‌ها نسبت به آن رفتار خاص کاهش می‌یابد (گاگن و دسی، ۲۰۰۵). کارکنانی که به طور ذاتی انگیزه دارند متمرکز بر فرآیند هستند به همین دلیل زمانی که انگیزه درونی بالاست، کارکنان از فرآیند انجام کار لذت خواهند برد و رفتار آن‌ها کمتر به واسطه ویژگی‌های زمینه‌ای و بیشتر توسط ماهیت فعالیت صورت می‌گیرد. ما این منطق را گسترش می‌دهیم تا استدلال کنیم کارکنانی که تمایل طبیعی به اشتراک دانش با دیگران دارند انگیزش ذاتی بالایی را دارا هستند. از این رو بیان می‌کنیم که کارکنان با سطوح بالاتری از انگیزه ذاتی در جهت به اشتراک‌گذاری دانش، تحت تأثیر شرایط محیطی همکاری در تصمیم خود برای به اشتراک گذاشتن دانش، تأثیر می‌گذارند، زیرا رفتار آن‌ها عمدتاً متمرکز بر روند پردازش و وابستگی کمتر به عوامل خارجی است. استقلال شغلی رابطه مثبت بین جو مشارکتی و اشتراک دانش را برخی دلایل تقویت می‌کند. نخست، تحقیقات بر روی طراحی شغلی نشان می‌دهد که استقلال شغلی با تنوع شغلی همبستگی دارد؛ چون تنوع شغلی کاربرد مهارت‌ها و دانش‌های متنوع‌تری را در بر دارد، اشتراک دانش به احتمال بیشتری افزایش می‌یابد (کوئلو و آگوستو، ۲۰۱۰). دوم اینکه استقلال شغلی بیشتر یعنی راهبردهای کمتر در مورد چگونگی عملکردی که شغل نیازمند آن است. این یعنی فرصت‌های بیشتری برای کارکنان جهت آزاد کردن وقتشان برای پرداختن به فعالیت‌های اشتراک دانش وجود دارد (لاتهام و پیندر، ۲۰۰۵) یعنی فرد در وضعیت بهتری جهت سود بردن از یک جو مشارکتی قرار دارد. سطوح پایین‌تر استقلال شغلی، به عبارت دیگر، نشان می‌دهد که کارکنان انتخاب کمتری برحسب چگونگی انجام امور خود دارند.

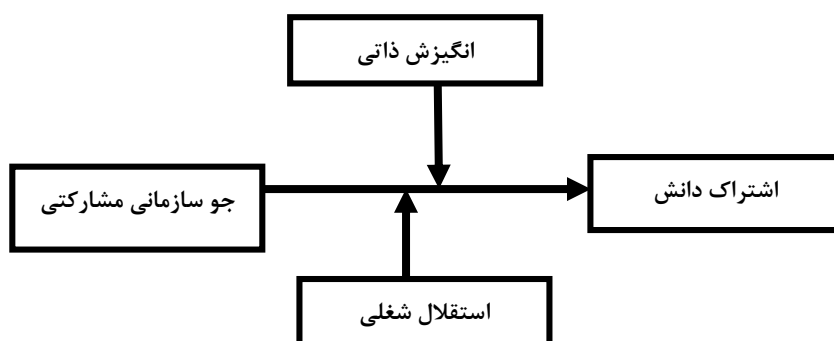
اکنون پس از بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق، به بررسی مدل مفهومی تحقیق می‌پردازیم. ما ادعا می‌کنیم که جو سازمانی مشارکتی یکی از عوامل محیطی منجر به اشتراک‌گذاری دانش

۱. Coelho & Augusto

۲. Latham & Pinder



برای آن دسته از افرادی می‌شود که سطح انگیزش ذاتی در آن‌ها پایین است در مقابل، آن دسته از کارکنانی که علاقه خاصی به اشتراک دانش دارند (انگیزه درونی بیشتر نسبت به اشتراک دانش) حتی در شرایطی که یک محیط همکاری ایجاد می‌کنند، در رفتارهای اشتراک دانش شرکت می‌کنند. مدل مفهومی مدلی است که محقق روابط میان متغیرها را بر اساس چارچوب نظری پژوهش حدس زده و پیش‌فرض تحلیلی خود قرار می‌دهد؛ به عبارت دیگر در هر پژوهش هدف محقق بسته به نوع پژوهش شناسایی مدل مفهومی یا آزمون مدل مفهومی است که بر اساس مرور ادبیات پژوهش به دست آمده است.



شکل شماره ۱: منبع: اسکار لیوپیس، نیکولای جی فوس^۱، ۲۰۱۶

فرضیات تحقیق:

برای شناسایی تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی در استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی، فرضیه‌های تحقیق در قالب ۳ فرضیه به شرح زیر تدوین شده است:

۱. Oscar Llopis , Nicolai J. Foss

۱. جوسازمانی مشارکتی تأثیر معناداری بر اشتراک دانش دارد.
۲. انگیزش ذاتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند.
۳. استقلال شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش در بخش استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها و مدل از معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و حداقل مربعات جزئی استفاده می‌گردد. مدلیابی به کمک smart-PLS در حوزه‌های متنوع از جمله حوزه‌ی مدیریت کاربرد دارد. البته مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدلیابی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (ون و وول، ۲۰۱۰). از آنجایی که هدف پژوهش، تعیین تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی استقلال شغلی و انگیزش ذاتی است، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش همه استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی هستند که شامل استادان هیئت‌علمی، استادان مدعو و در موارد محدودی دستیاران آموزشی و پژوهشی استادان دانشگاه. در این پژوهش، برای نمونه‌گیری به‌صورت احتمالی از نوع طبقه‌ای برای تکمیل پرسشنامه استفاده شده‌است؛ به این صورت که پرسشنامه در دانشکده‌های مختلف دانشگاه به‌صورت تصادفی به استادان حاضر در دانشکده در روزهای توزیع پرسشنامه داده شده‌است. جامعه استادان خانم دانشکده‌های مختلف دانشگاه علامه طباطبائی ۱۳۵ نفر بوده‌است که از طریق فرمول کوکران حجم نمونه ۱۰۲ نفر تعیین گردیده‌است که برای اطمینان از رسیدن به حد نصاب نمونه آماری تعداد ۱۱۰ پرسشنامه



توزیع گردید که از این تعداد ۹۷ پرسشنامه عودت داده شده است. در مدل تحلیلی پژوهش، جو سازمانی مشارکتی متغیر مستقل، اشتراک دانش متغیر وابسته و استقلال شغلی و انگیزش ذاتی متغیر تعدیل‌گرند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است؛ که در جدول شماره (۳) به تفکیک هر یک از سازه‌ها و تعداد سؤالاتی را که به خود اختصاص داده‌اند و منبع پرسشنامه مشخص شده است.

جدول شماره ۲: توزیع پرسشنامه

نام دانشکده	توزیع شده	عودت داده شده
مدیریت و حسابداری	۲۰	۲۰
حقوق و علوم سیاسی	۱۵	۱۵
ارتباطات	۵	۴
روانشناسی و علوم تربیتی	۱۵	۱۴
اقتصاد	۱۰	۸
ادبیات فارسی و زبان‌های خارجی	۱۲	۱۰
تربیت بدنی	۱۱	۸
الهیات	۱۳	۹
علوم ریاضی و رایانه	۹	۹

جدول شماره ۳: الگوی تحلیلی پژوهش

مفهوم	منبع	شماره سؤالات
جو سازمانی مشارکتی	باک و همکاران ^۱ (۲۰۰۵) و کولینز و اسمیت ^۲ (۲۰۰۶)	۳-۲-۱

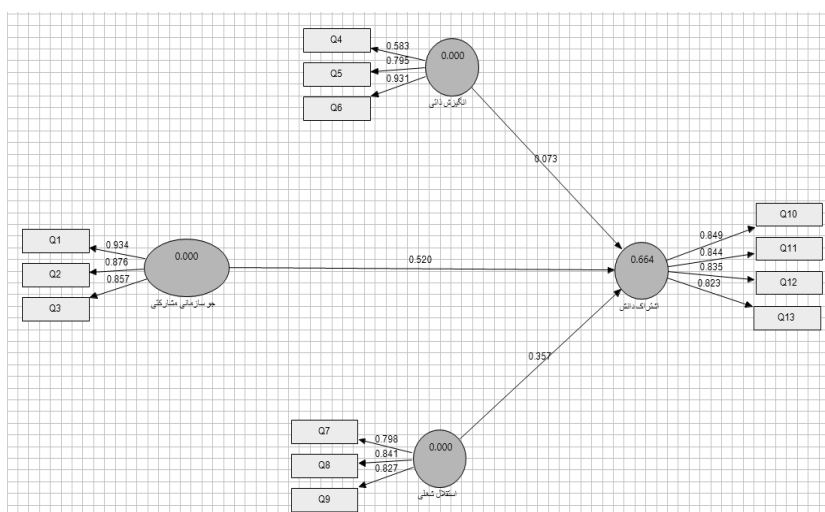
۱. Bock et al

۲. Collins and Smith

۶ - ۵ - ۴	ریان و کونل ^۱ (۱۹۸۹)	انگیزش ذاتی
۹ - ۸ - ۷	فاس و همکاران ^۲ (۲۰۰۹)	استقلال شغلی
۱۳ - ۱۲ - ۱۱ - ۱۰	داونپورت و پروشاک ^۳ (۱۹۹۸)	اشتراک دانش

پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی: (بارهای عاملی، آلفاکروناخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و روایی واگرا).

۱. سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی^۴ از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که این مقدار باید برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۴ شود (هالند، ۱۹۹۹).



شکل شماره ۲: ضریب بارهای عاملی پژوهش

۱. Ryan & Connell

۲. Foss et al

۳. Davenport & Prusak

۴. Cross Loading



۲. آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجه‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) محسوب می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است. ۳. پایایی ترکیبی: معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود چراکه در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادتری دارند (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰). با عنایت به موارد فوق و با توجه به جدول ۴ مقدار تمامی سازه‌ها مورد تأیید هستند ۴. روایی همگرا: روایی همگرا معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج شده نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است.

جدول شماره ۴: بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی	آلفا کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده	مقادیر اشتراکی	R Squares
		بزرگ تراز	بزرگ تراز	بزرگ تراز ۰/۵	-	-
		تراز	۰/۷			
		۰/۷				
۱	استقلال شغلی	۰/۸۶۲	۰/۷۶۱	۰/۶۷۶	۰/۶۷۶	-
۲	جوسازمانی مشارکتی	۰/۹۱۹	۰/۸۶۷	۰/۷۹۱	۰/۷۹۱	-
۳	انگیزش ذاتی	۰/۸۲۱	۰/۸۰۴	۰/۶۱۳	۰/۶۱۳	-

۴	اشتراک	.۹۰۴	.۸۵۹	.۷۰۲	.۷۰۲	.۶۶۴
	دانش					
	میانگین		-	.۶۹۵	.۶۶۴	

برازش کلی مدل: برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام برازش کلی مدل استفاده می‌شود. این معیار از طریق فرمول زیر به دست می‌آید

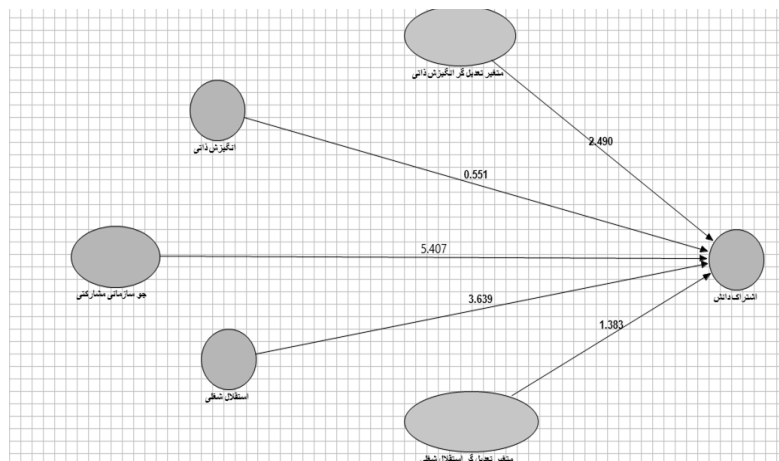
$$\text{برازش کلی مدل} = \sqrt{\text{communality}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{.695} \times \sqrt{.664} = 0.679$$

به طوری که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل‌اند. وتزلس و دیگران (۲۰۰۹) سه مقدار .۱، .۲۵، .۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل معرفی نموده‌اند (وتزلز^۱ و همکاران، ۲۰۰۹)؛ بنابراین، حاصل شدن .۶۷۹ برای برازش کلی مدل، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

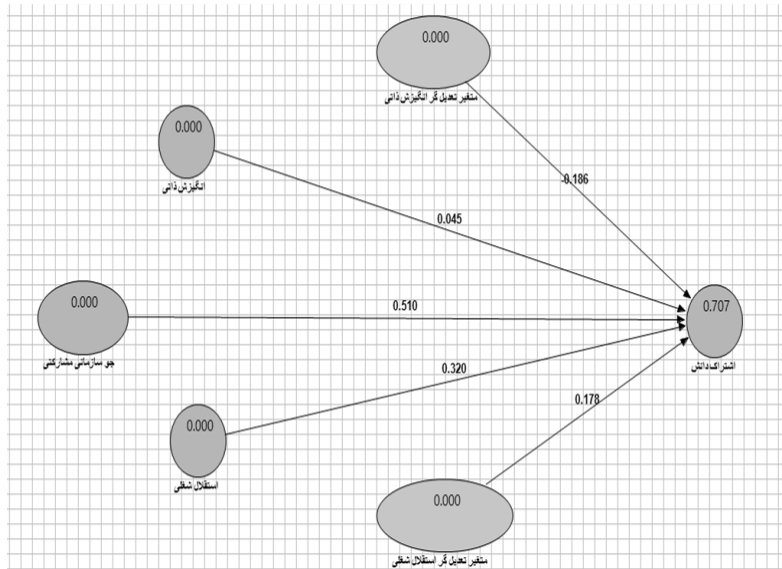
یافته‌های استنباطی: برای آزمودن فرضیه‌های اول تا سوم از آزمون معناداری تی استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار این اعداد از قدر مطلق ± 1.96 بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. همان‌طور که در شکل شماره (۳) مشخص است.



شکل شماره ۳: مدل ترسیم شده به همراه مقدار تی پژوهش



شکل شماره ۴: مدل ترسیم شده به همراه ضریب مسیر استاندارد شده فرضیه پژوهش



تعیین شدت اثر تعدیل گر:

با استفاده از فرمول اندازه تأثیر کوهن فرمول زیر را برای تعیین شدت اثر تعدیلی معرفی نموده‌اند.

$$F^2 = \frac{R^2_{\text{Model with moderator}} - R^2_{\text{Model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{Model with moderator}}} = \frac{.664 - .707}{.707} = .060$$

مطابق با نظر کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲، ۱۵/ و ۳۵/ برای F^2 نشان از شدت اثر تعدیلی ضعیف، متوسط و قوی برای متغیر تعدیل گر دارد؛ بنابراین، حاصل شدن عدد ۰/۰۶ برای نقش تعدیلی انگیزش ذاتی نشان از متوسط بودن شدت تعدیل‌گری انگیزش ذاتی در این پژوهش دارد. با توجه به شدت تعدیل‌گری ۰/۰۶ و همچنین آماره t-value به مقدار ۲,۴۹۰ می‌توان گفت: با توجه به اینکه آماره t-value بیشتر از $\pm 1/96$ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد انگیزش ذاتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی را تعدیل می‌نماید. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود. برای فرضیه سوم با توجه به اینکه آماره t-value کمتر از $\pm 1/96$ است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد استقلال شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل نمی‌کند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید نمی‌شود؛ و از آنجایی که آماره t-value در این پژوهش مورد تأیید قرار نگرفته است نیازی به سنجیدن شدت تعدیل‌گری نیست.

جدول شماره ۵: خلاصه یافته‌های پژوهشی

نتیجه آزمون	آماره t= value	ضریب مسیر / شدت تعدیل گری	فرضیه
تأیید فرضیه	۵,۴۰۷	۰/۵۱۰	جوسازمانی مشارکتی ← اشتراک دانش
تأیید فرضیه	۲,۴۹۰	۰/۰۶۰	انگیزش ذاتی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند.



رد فرضیه	۱,۳۸۳	-	استقلال شغلی به عنوان متغیر تعدیل گر، تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می کند.
----------	-------	---	--

بحث و نتیجه گیری

جوسازمانی مشارکتی در میان سایر متغیرهای مربوط به سازمان، از عوامل نادری است که می توان با دست کاری آن، به تحقق اهداف سازمان کمک کرد. دیدگاه مثبت مدیریت نسبت به تسهیم دانش و توجه ویژه او به انگیزش و اعطای پاداش های گروهی جهت افزایش مشارکت و افزایش رضایت شغلی در کارمندان می شود. این امر موجب تشویق آن ها به کار گروهی و ارائه ایده های نوآورانه و تلاش برای حل مسئله می گردد. در اثر توجه به تسهیم دانش از سوی مدیریت و حمایت او، زمان بیشتری به این امر اختصاص داده می شود که خود موجب کاهش هزینه های دوباره کاری است. پژوهش حاضر، باهدف بررسی و تبیین تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با توجه به نقش تعدیل گری انگیزش ذاتی و استقلال شغلی در استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی تهران صورت گرفته است. نتایج این پژوهش نیز نشان داد جوسازمانی مشارکتی تأثیر معناداری بر اشتراک دانش دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات قبلی انجام شده در این زمینه (بوگارت، بون و ون ویتلوستوین، ۲۰۱۲؛ سرن و همکارانش، ۲۰۱۴؛ کتینگر و همکارانش، ۲۰۱۵؛ نیلسن و همکاران، ۲۰۱۱؛ اسپارو و همکاران، ۲۰۰۱؛ وینستین و رایان، ۲۰۱۰؛ اسکار لیوپیس، نیکولای جی فوس، ۲۰۱۶) هماهنگی دارد. آزمون فرضیه دوم این تحقیق نیز بیان می کند که انگیزش ذاتی به عنوان متغیر تعدیل گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می کند و این فرضیه تحقیق نیز با توجه به ضریب تعدیل گری ۰/۰۶۰ و آماره T به مقدار ۲/۴۹۰ مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با نتایج تحقیقات (اسکار لیوپیس، نیکولای جی فوس، ۲۰۱۶؛ کاپرارا و استکا، ۲۰۰۵؛ گرنت و روسبارد، ۲۰۱۳؛ شلدون و الیوت، ۱۹۹۸) هماهنگی دارد.

آزمون فرضیه سوم تحقیق نیز بیان می‌دارد که استقلال شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند و این فرضیه تحقیق با توجه به آماره T به مقدار ۱/۳۸۳ مورد تأیید قرار نگرفت. این نتایج با نتایج تحقیقات (اسکار لیوپیس، نیکولای جی فوس، ۲۰۱۶؛ مورگسون، دلانی - کلینگر و همینگوی، ۲۰۰۵؛ اسپریتزر، ۱۹۹۵؛ کابرا، کالینز و سالگادو، ۲۰۰۶؛ پی و لی، ۲۰۱۵؛ وایتینگتون، گودوین و موری، ۲۰۰۴؛ آمابیل و همکاران، ۱۹۹۶) مغایرت دارد.

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی بود تا بینشی نسبت به تأثیر این دو متغیر حاصل شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که جوسازمانی مشارکتی به‌طور کامل اشتراک دانش را پشتیبانی می‌کند از طرفی یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که انگیزش ذاتی، جوسازمانی مشارکتی و اشتراک دانش نقش تعدیل‌گر را ایفا می‌کند. تحقیقات ما یافته‌های در حوزه جوسازمانی مشارکتی و اشتراک دانش را گسترش داده و نشان می‌دهد که جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش در استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی هم تأثیرگذار است و با متغیر انگیزش ذاتی در شغل می‌توان این رابطه را تقویت کرد. یافته‌های ما مطالعات قبلی را به روش‌های مختلف گسترش می‌دهد اول از همه یافته‌های ما بدنه دانش را در مورد اثرات مثبت جوسازمانی مشارکتی و اشتراک دانش در استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی افزایش داده‌است. علی‌رغم ماهیت بی‌قیدوشرط، جوسازمانی مشارکتی می‌تواند منافع خود را برای سازمان به همراه داشته‌باشد. جوسازمانی مشارکتی و اشتراک دانش می‌تواند افراد را وادار کند تا از منافع خود فراتر روند و رفتار خود را به نحو احسن انجام دهند که فراتر از رفتار یک بازیگر فریبده است این یافته‌ها به دانش محدود جوسازمانی مشارکتی، انگیزش ذاتی بر اشتراک دانش را افزوده است. مؤلفه‌هایی که برای افزایش اشتراک دانش و افزایش کارایی و اثربخشی دانشگاه در این زمینه می‌توان پیشنهاد کرد، به شرح زیر است:



- ✓ تقویت عوامل مؤثر و رفع موانع اشتراک دانش در سازمان و ایجاد محیطی مناسب و امن و اختصاص زمان کافی برای استادان که بتوانند به راحتی دانش خود را به دور از هر گونه ترس و استرس با دانشجویان و استادان خود به اشتراک بگذارند.
- ✓ با توجه به اینکه اغلب افراد در محیط‌های آموزشی دانش شخصی خود را به‌عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی با نفوذ و یا به‌عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند. لازم است که فرهنگ اشتراک دانش در فضای دانشگاه و میان افراد مستحکم شود تا نگرش افراد به اشتراک دانش تغییر یابد.
- ✓ زمینه انجام تحقیقات گروهی برای اعضای هیات علمی از طریق فراهم‌سازی امکانات و تجهیزات، بودجه مورد نیاز، تسهیل فرصت‌های بیشتری جهت اشتراک اطلاعات برای ایجاد انگیزه و علاقه بیشتر در اعضا نسبت به اشتراک دانش ایجاد شود.
- ✓ شرایط شغلی طوری طراحی شود که استادان نیازمند انجام طیف گسترده‌ای از وظایف باشند و فعالیت‌های کاری آن‌ها اطلاعات شفاف و مستقیمی در مورد اثربخشی عملکرد شغلی آن‌ها ارائه دهد تا نسبت به اشتراک دانش ترغیب شوند.
- ✓ اگر شرایطی فراهم باشد که استادان از طریق لذت بردن از خودکارآمدی دانششان یا اطمینان پیدا کردن از این‌که دانششان برای سازمان مفید است و همچنین پاداش‌های سازمانی و منافع متقابلی که دریافت می‌کنند ارضا شوند، می‌توان انتظار داشت که دانش خود را به اشتراک بگذارند. بنابراین، با افزایش انگیزه استادان نسبت به اشتراک دانش، رفتار به اشتراک گذاری دانش در میان آنان افزایش خواهد یافت. انگیزه استادان نسبت به مسئولیت‌هایشان بیشتر و همچنین احساس درونی آنان نسبت به شغل و وظایفشان مثبت‌تر می‌شود.
- ✓ با توجه به گسترش فناوری‌های نوین در حوزه آموزش، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش نباید صرفاً محدود به اعضای داخل سازمان باشد و ضرورت دارد حد و مرز

اجتماعات کاری از طریق شناسایی افراد ذیصلاح و علاقه‌مند به حوزه‌های مختلف در خارج از دانشگاه در قالب اجتماعات کاری وسیع و گسترده، توسعه یابد.

✓ پیشنهاد می‌شود برای حفظ اصالت سازمان‌های آموزشی و بهبود انگیزش استادان از سبک‌های مشارکتی به دلیل ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری در بین استادان بیشتر استفاده شود و نیز پیشنهاد می‌شود با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و اتخاذ تدابیر لازم در راستای بهتر کردن جوسازمانی بتوان گام‌های مؤثرتری را در ارتقای توسعه سازمانی و اشتراک دانش برداشت.

✓ مدیران ارشد دانشگاه باید بر ویژگی‌های کاری از قبیل ایجاد جوی امن با ویژگی‌های کاری تفویضی در راستای توانمند کردن استادان به پاسخ دادن به نیازهای غیرکاری و حتی کاری قدم بردارند. تمامی این مراحل و اقدامات را می‌توان به‌عنوان رویکردی انگیزشی دانست که سازمان به وسیله آن می‌تواند به سمت اهداف خود پیش برود، آن هم در حالی که تمامی عناصر و قسمت‌های مختلف - از جمله نیروی انسانی که یک مزیت رقابتی برای سازمان محاسبه می‌شود - به صورت کاملاً کارآمد و بهینه عمل می‌کنند.

در این پژوهش ابعاد جوسازمانی مشارکتی مورد بررسی قرار نگرفته است پیشنهاد می‌گردد برای پژوهش‌های آتی اثر ابعاد جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گیرد. از آنجایی که نوع اشتراک دانش در دانشگاه با سازمان‌های بخش دولتی و بخش خصوصی دیگر ممکن است متفاوت باشد پیشنهاد می‌گردد همین پژوهش در بخش یک سازمان دولتی هم انجام گیرد یا اینکه پژوهش به صورت هم‌زمان به صورت تطبیقی در دو بخش خصوصی و دولتی انجام گردد و یا از آنجایی که سیاست‌های سازمان‌ها و نهادها در قبال حمایت از کارکنان و اشتراک دانش متفاوت است بهتر است این پژوهش در صنایع دیگر از جمله خودروسازی، بیمه، شرکت‌های هواپیمایی مورد بررسی قرار گیرد. بهتر است پژوهشگران پژوهش‌های آینده متغیرهای کنترل یعنی سطح تحصیلات، جنسیت، سابقه کاری و موارد مشابه را مورد بررسی قرار دهند چراکه ممکن است نتایج بر اساس موارد ذکرشده



متفاوت باشد. محدودیت کلی پژوهش حاضر این است که با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش استادان خانم دانشگاه علامه طباطبائی هستند، می‌بایست به تفاوت‌هایی از لحاظ فرهنگی، ساختاری، محیطی توجه کرد، بنابراین، تعمیم آن به سایر نهادها به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. از آنجایی که ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده‌است ماهیت خودارزیابی کارکنان ممکن است گرایش به تظاهر در پاسخ به سؤالات پژوهش را ایجاد کند و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد.

منابع

- امیری، مهدی و گورگانی، فاطمه (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری معنوی و عدالت سازمانی ادراک شده مبتنی بر میانجی‌گری جو سازمانی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۳): ۹-۳۰.
- قلی‌پور، رحمت‌الله؛ صمدی، حسین و صمدی، حمزه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش مورد مطالعه: کارکنان زن اداره آموزش و پرورش استان مازندران. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اجتماعی روان-شناختی زنان، ۱۳(۴): ۱۸۱-۲۰۳.
- مرادی، مرتضی (۱۳۹۴). سبک مدیریت در سازمان‌ها و حضور زنان در پست‌های مدیریتی با تأکید بر رابطه هویت زنانه و تاکتیک‌های ارتباطی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۲): ۱۴۱-۱۷۰.

- Amiri, M., and Gorgani, F. (2017). The Relationship between Spiritual Leadership and Perceived Organizational Justice with Mediating Role of Organizational Climate. *Quarterly Research on Educational Leadership and Management* 11(3): 9-30. (Text in Persian).
- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., and Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2): 322-332.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1):399.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., and Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, socialpsychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(10): 87-111.
- Boer, N.I., Berends, H., and Baalen, P. (2011). Relational models for knowledge sharing behavior, *European Management Journal*, 29(2): 85- 97.
- Bordia, P., Irmer, B. E., and Abusah, D. (2006). Differences in sharing knowledge interpersonally and via databases: The role of evaluation apprehension and perceived benefits. *European journal of work and organizational psychology*, 15(3): 262-280.
- Brauchli, R., Bauer, G.F., and Hämmig, O. (2014). Job Autonomy Buffers the Impact of Work-Life Conflict on Organizational Outcomes. A Large-Scale



- Cross-Sectional Study among Employees in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, 73(2): 77–86.
- Cabrera, E. F., and Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16(5): 720 - 735.
- Caprara, G. V., and Steca, P. (2005). Self-efficacy beliefs as determinants of prosocial behavior conducive to life satisfaction across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(2): 191- 217.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., and Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 40(4): 980.
- Cerne, M., Nerstad, C. G., Dysvik, A., and Skerlavaj, M. (2014). What goes around comes around: knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57(1): 172- 192.
- Cho, H-J., Wehmeyer, M., and Kingston, N. (2013). Factors That Predict Elementary Educators' Practice and Practice in Teaching self-determination. *Psychology in the Schools*, 50 (8): 770-780.
- Collins, C. J., and Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: the role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3): 544- 560.
- Cummings, J.N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3): 352-364.
- Davenport, T.H., and Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press.
- Ehrhart, M.G., and Schneider, B. (2016). Organizational climate and culture. in *Oxford Research Encyclopedia of Psychology (psychology.oxfordre.com)*, available at <http://psychology.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore>
- Esposito Vinzi, V., Chin, W. W., Henseler, J., and Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. Heidelberg, Dordrecht, London, New York: Springer.
- Fırat, M., Kılınç, H., and Yüzer, T. V. (2018). Level of intrinsic motivation of distance education students in e-learning environments. *Journal of Computer Assisted Learning*, 34(1): 63-70.
- Fishbach, A., and Choi, J. (2012). When thinking about goals undermines goal pursuit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(2): 99-107.
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., and Hui, K. M. (2011). The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2): 319-328.

- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., and Hui, K. M. (2011). The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2): 3280-319.
- Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4): 571-589
- Gagne, M., and Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <http://doi.org/10.1002/job>.
- Galletta, M., Portoghese, I., and Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management research*, 3(2):1-19.
- Gholipour, R., Samadi Miarkolaei, H., Samadi Miarkolaei, H. (2015) A Study on Impact of Psychological Empowerment on Knowledge Sharing Culture, Case Study of Female Employees of Ministry of Education In Mazandaran Province. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*. 13(4):181-203. (Text in Persian).
- Glazer, B. (2016). The biggest lesson from Volkswagen: culture dictates behavior. *Retrieved March, 5, 2017*.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1): 48.
- Griffin, R. W., and Moorhead, G. (2016). *Organizational Behavior: Managing People and Organisation*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Groen, A. (2018). Managing without Managers: Shaping Management Control in Self-Managing Organizations. How to Overcome Challenges of Job Autonomy?. https://theses.uhn.nl/bitstream/handle/123456789/5832/Groen%20C_Anouk_1.pdf?sequence=1
- Heckhausen, J., and Heckhausen, H. (2018). Motivation and Action: Introduction and Overview. In *Motivation and Action* (pp. 1-14). Springer, Cham.
- Hee, C. H. and Ling, F. Y. Y. (2011). Strategies for reducing employee turnover and increasing retention rates of quantity surveyors. *Construction Management and Economics*, 29(10): 1059-1072.
- Henseler, J., and Fassott, G. (2010). Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures. In *Handbook of partial least squares* (pp. 713-735).
- Huang, L., and Paterson, T. A. (2014). Group ethical voice influence of ethical leadership and impact on ethical performance. *Journal of Management*. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206314546195>.
- Hulland, J. S. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20 (4): 195-204.



- Kettinger, W. J., Li, Y., Davis, J. M., and Kettinger, L. (2015). The roles of psychological climate, information management capabilities, and IT support on knowledge-sharing: an MOA perspective. *European Journal of Information Systems*, 24(1): 59-75.
- Kirilo, C. Z., Abe, J. M., de Lima, L. A., Lozano, L. C. M., Nogueira, M., de Oliveira, C. C., and Nakamatsu, K. (2018). Organizational Climate Assessment Using the Paraconsistent Decision Method. *Procedia computer science*, 131, 608-618.
- Kruglanski, A. W., and Webster, D. M. (2018). Motivated closing of the mind: "Seizing" and "freezing". In *The Motivated Mind* (pp. 68-111). Routledge.
- Llopis, O., and Foss, N. J. (2016). Understanding the climate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2): 135-144.
- Mogotsi, I. C., Boon, J. H., and Fletcher, L. (2011). Knowledge sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *South African Journal of Information Management*, 13(1): 1-6.
- Moradi, M. (2015). Management Style in Organizations and Participation of Women in Managerial Positions, with an Emphasis on Relationship between Female Identity and Communication Tactics. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(2): 141-170 (Text in Persian).
- Nielsen, P., Rasmussen, P., Chiang, H.H., Han, T.-S., and Chuang, J.S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5/6): 604-622.
- Park, R. (2016). The roles of OCB and automation in the relationship between job autonomy and organizational performance: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6): 1139-1156.
- Park, R., and Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: The moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3): 305-316.
- Park, S. and Kim, E. (2015). Revisiting knowledge sharing from the organizational change perspective. *European Journal of Training and Development*, 39(9): 769-797.
- Putra, E. D., Cho, S., and Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2): 228-241.
- Rahman, M. S., Osmangani, A. M., Daud, N. M., and AbdelFattah, F. A. M. (2016). Knowledge sharing behaviors among non academic staff of higher learning institutions. *Library Review*, 65(1/2): 65-83

- Reinholt, M., Pedersen, T., and Foss, N. J. (2011). Why a Central network position isn't enough: the role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks. *Academy of Management Journal*, 54(6): 1277- 1297.
- Rheinberg, F., and Engeser, S. (2018). Intrinsic motivation and flow. In *Motivation and action* (pp. 579-622). Springer, Cham.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3): 18–35.
- Rodd, J. (2013). *The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners*. Unpublished doctoral dissertation, the University of New York.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68- 78.
- Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., and Abu Samah, B. (2015). Fostering knowledge sharing behaviour among public sector managers: a proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(1): 121-140.
- Sawan, M., Jeon, Y., Fois, R. A., and Chen, T. F. (2017). Exploring the link between organizational climate and the use of psychotropic medicines in nursing homes: A qualitative study. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 13(3): 513-523.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational climate research. *The handbook of organizational culture and climate*, 29.
- Shirom, A., Nirel, N., and Vinokur, A. D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4): 328–342.
- Sousa, M. J., Cascais, T., and Rodrigues, J. P. (2015). Action research study on individual knowledge use in organizational innovation processes. In *New Contributions in Information Systems and Technologies* (pp. 75-82). Springer, Cham.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., and Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *Academy of Management Journal*, 44(2): 316- 325.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442- 1465.
- Steel, A., Hemmings, B., Sibbritt, D., and Adams, J. (2015). Research challenges for a complementary medicine higher education institution: Results from an organizational climate survey. *European Journal of Integrative Medicine*, 7(5): 442-449.



- Van Den Hooff, B., and De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6): 117-130.
- Vong, L. T. N., Ngan, H. F. B., and Lo, P. C. P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(1): 2-20.
- Weinstein, N., and Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2): 222- 244.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., van Oppen, C., (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33 (1): 177-195.
- Wood, W., and Quinn, J. M. (2005). Habits and the structure of motivation in everyday life. *Social motivation: Conscious and unconscious processes*, 55-70.
- Woolley, K., and Fishbach, A. (2018). Underestimating the importance of expressing intrinsic motivation in job interviews. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 1-11.
- Wrzesniewski, A., Schwartz, B., Cong, X., Kane, M., Omar, A., and Kolditz, T. (2014). Multiple types of motives don't multiply the motivation of West Point cadets. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(30): 10990-10995.
- Wu, W. W. (2010). Linking Bayesian networks and PLS path modeling for causal analysis. *Expert Systems with Applications*, 37(1): 134-139.
- Yang, J. T. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2): 83-90.
- Yao, C. Y., Tsai, C. C., and Fang, Y. C. (2015). Understanding social capital, team learning, members'e-loyalty and knowledge sharing in virtual communities. *Total Quality Management & Business Excellence*, 26(5-6): 619-631.



The Effect of Cooperative Organizational Atmosphere on Knowledge Sharing: Moderating Role of Intrinsic Motivation and Job Autonomy

Davoud Hosseinpour¹

Aghil Ghorbani paji^{2*}

Mahdieh vishlaghi³

Abstract

Considering humans as one of the most important resources of the organization, using their knowledge is of high value in every organization. The current study considers the effect of cooperative organizational atmosphere on sharing knowledge with the moderating role of intrinsic motivation and job autonomy in female professors of Allameh Tabataba'i University. The study is a descriptive survey on 97 female professors of Allameh Tabataba'i University. Reliability and validity of the research tool were tested using factor loading, Cronbach' alpha, composite reliability, face validity, convergent validity, and divergent validity. Data was analyzed using SPSS and Smart-pls. The results of the research showed that the cooperative organizational atmosphere has a considerable positive effect on knowledge sharing of the faculty members of Allameh Tabataba'i University. The intrinsic motivation has a moderating role in the relationship between cooperative organizational atmosphere and sharing knowledge, while Job autonomy doesn't play any role in moderating the relationship between the cooperative organizational atmosphere and knowledge sharing.

Keywords

Cooperative Organizational Atmosphere, Job Independence, Intrinsic Motivation, Sharing Knowledg.

¹ Associate Professor of public Administration, Department of Management & Accounting . Allameh Tabataba'i University.

² PhD. Student of Public Administration, Allameh Tabataba'i University.

* Corresponding author: Aghil.Ghorbani92@gmail.com.

³ M.A of Public Adminstration, , Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University.

Submit Date: 2018/7/26

Accept Date: 2019/2/13

(DOI): 10.22051/JWSPS.2019.21422.1791

