

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۸
دوره ۱۱، شماره ۴ ص: ۶۶۳ - ۶۴۷
تاریخ دریافت: ۹۶ / ۰۱ / ۱۲
تاریخ پذیرش: ۹۶ / ۱۰ / ۲۳

نقش اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

امیر قنبرپور نصرتی*^۱ - ناصر بای^۲ - حسین پورسلطانی زرنندی^۳ - محمد سیاوشی^۴
۱. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران ۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد
آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور،
تهران، ایران ۴. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش شناسایی اثر اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود. ۱۱۴ نفر از کارکنان و کارشناسان این اداره کل با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه‌های اعتماد و رفتار تسهیم دانش رحمان و همکاران (۲۰۱۴) و معنویت در محیط کار آنتونی (۲۰۰۹) بود. نظرهای متخصصان به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی ابزارهای تحقیق؛ و آزمون آلفای کرونباخ به‌منظور تعیین پایایی ابزارها به‌کار گرفته شد. تحلیل داده‌ها و شناسایی روابط علی بین متغیرها با استفاده از معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس نسخه سه صورت گرفت. یافته‌های تحقیق ضمن تأیید مدل استخراج‌شده نشان داد که اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که این متغیرها در مجموع ۶۴ درصد از تغییرات متغیر رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران به‌منظور تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش در محیط سازمان، فرهنگ سازمان را به سمت افزایش اعتماد و معنویت در بین کارکنان و محیط سازمان سوق دهند.

واژه‌های کلیدی

اعتماد، تسهیم دانش، جوانان معنویت، ورزش.

مقدمه

در دنیای پر از رقابت کنونی که بارزترین مشخصه آن سرعت در تغییرات محیطی است، تنها اتکا بر دارایی‌های فیزیکی و مشهود نمی‌تواند سازمان‌ها را به اهداف موردنظر خود برساند. در واقع، افراد، سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون دولتی و غیردولتی اگر خواستار حفظ موقعیت کنونی خویش در فضای رقابتی حاکم بر جامعه، یا رشد و توسعه خود باشند، نیازمند آن‌اند تا به سرمایه‌های فکری خود بیش از پیش بها دهند. بدین‌منظور از اواخر دهه ۱۹۹۰ مدیریت دانش به‌عنوان روش نوین مدیریتی، بحث اصلی متون مدیریت و دیگر حوزه‌های وابسته شد. مفهوم مدیریت دانش و به‌ویژه تسهیم دانش توسط سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون پذیرفته می‌شود و به‌کار می‌رود؛ زیرا آنها به تأثیر مدیریت دانش به‌عنوان عامل اثرگذار برای موفقیت خود پی برده‌اند (۱). بسیاری از محققان از جمله چو، لی، و سو (۲۰۰۷)، لین و لی (۲۰۰۶) بر این باورند که تسهیم دانش مؤثر از معتبرترین روش‌های به‌کارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است (۳،۲). تحقیقات انجام‌گرفته در این خصوص نیز حاکی از آن است که با تسهیم دانش مناسب سازمان‌ها می‌توانند کارایی را بهبود بخشند، هزینه‌های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کاهش دهند (۴). امروزه یکی از چالش‌های پیش روی مؤسسات و سازمان‌ها این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت‌های فکری افراد در فرایندهای حل مسئله، ارتقای دانش، بهبود یافتن مهارت فردی و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند؛ به این دلیل که اغلب افراد دانش شخصی خود را به‌عنوان منبعی قدرتمند، اهرمی بانفوذ یا به‌عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران تسهیم کنند (۵). داشتن نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش از جانب افراد می‌تواند موجب ایجاد فرصت‌های جدید و خلق نوآوری در فضای سازمان شود و موفقیت بیشتری برای افراد و سازمان فراهم کند. از طرفی، اگر دانش نهفته در ذهن افراد نتواند به‌طور مؤثری با دیگران تسهیم شود، به‌تدریج در ذهن فرد کمرنگ می‌شود و کارایی خود را از دست می‌دهد (۶). از این‌رو تسهیم دانش برای سازمان‌ها امری مهم و کلیدی و نشانه‌ای از تعاملات اجتماعی در سازمان‌هاست که لازمه آن این است افراد آنچه را که می‌دانند، به اشتراک بگذارند (۷). با این حال در عمل، تسهیم نامناسب مانع عمده‌ای برای مدیریت دانش محسوب می‌شود. از این‌رو درک رفتار تسهیم دانش کارکنان پیامدهای مهمی برای سازمان‌ها دارد. اگرچه تاکنون

-
1. Knowledge management
 2. Cho, Li, & Su
 3. Lin & Lee

مطالعاتی در زمینه تسهیم دانش صورت گرفته است، در مورد بررسی اینکه چگونه افراد دانش خود را در محیط‌های سازمانی تسهیم می‌کنند و چه عواملی بر این فرایند مهم سازمانی اثرگذارند، همچنان کمبود احساس می‌شود. بررسی پژوهش‌های انجام‌گرفته در خصوص فرایند تسهیم دانش و متغیرهای اثرگذار بر آن حاکی از آن است که فرهنگ تسهیم دانش در هر سازمان به‌طور عمده از طریق عوامل متعددی از جمله تنوع در محیط کار، مهارت‌های رهبر، نگرش کارکنان، باورهای شخصی، انگیزش فردی کارکنان، مهارت‌های ارتباطی، سیستم اطلاعات، سیستم پاداش و ساختار سازمان، معنویت و اعتماد در محیط کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۸-۱۰). علوی (۱۹۹۹)، بیان می‌دارد که فرایند مدیریت دانش نمی‌تواند بدون توجه به اهمیت فرهنگ تسهیم در بین کارکنان به‌منظور حفظ و ارتقای رفتار تسهیم دانش عمل کند (۱۱). با توجه به این مسئله، استودارت^۲ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان زمانی مؤثر است که فرهنگ سازمان این امر را ترویج و توسعه دهد (۱۲). اهمیت عناصر فرهنگی مختلف در ایجاد و اثرگذاری بر رفتار تسهیم دانش در بین اعضای یک سازمان به‌طور گسترده مورد پژوهش قرار گرفته است (۱۳). درحالی‌که نقش اعتماد و معنویت در محیط کار به‌عنوان متغیرهایی که ریشه در ارزش‌ها و مبانی فرهنگی جوامع و سازمان‌ها دارند، بر رفتار تسهیم دانش در سازمان‌ها به‌ویژه در داخل کشور کمتر بررسی شده است، از این‌رو در تحقیق حاضر به این مسئله مهم پرداخته شده است. بررسی فرایند تسهیم دانش نشان می‌دهد که این امر پدیده‌ای اجتماعی است و به روابط بین‌فردی و تعاملات اجتماعی بازمی‌گردد. از این‌رو عوامل فردی نقش بسیار مهمی در رفتار تسهیم دانش دارند که یکی از این عوامل، اعتماد بین‌فردی است. اعتماد در محیط کار به‌عنوان تمایل به پذیرش آسیب‌پذیری براساس اطمینان داشتن از صلاحیت، خیرخواهی و صداقت همکار تعریف می‌شود (۱۴). در واقع، اعتماد داشتن به معنای شناخت و درک متقابل است. ویکرامازینگ و ویدیارتن^۳ (۲۰۱۲) دریافتند که آمادگی کارکنان برای تسهیم دانش ممکن است به میزان رفتاری‌هایی که به جلب اعتماد در بین آنها منجر می‌شود، بستگی داشته باشد (۱۵). بنابراین اعتماد، شرایط روان‌شناختی است که در آن از طرف مقابل انتظار می‌رود که عمل مشخصی را انجام دهد (۱۶).

-
1. Alavi
 2. Stoddart
 3. Wickramasinghe & Widyaratne

چنانکه لوکاس^۱ (۲۰۰۵) دریافت که اعتماد درون فردی در بین همکاران به طور معناداری تجارب آنها در انتقال دانش به دیگر همکاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۷). بنابراین افراد در صورت داشتن اعتماد به یکدیگر، تمایل بیشتری به ارائه دانش مفید به یکدیگر خواهند داشت (۱۸). اهمیت اعتماد در تسهیم دانش در مطالعه رحمان و همکاران (۲۰۱۵) بررسی شده است. نتایج پژوهش آنها حاکی از ارتباط معنادار اعتماد و رفتار تسهیم دانش بود. همچنین نتایج نشان داد بدون توجه به اعتماد و معنویت در محیط کار نمی‌توان به رفتار تسهیم دانش دست یافت (۱۰).

هسو، جو، یین و چانگ^۲ (۲۰۰۷) نیز در مطالعه خود دریافتند که روابط اجتماعی مبتنی بر اعتماد، تأثیر معناداری بر نگرش فرد نسبت به تسهیم دانش دارد (۱۹). تحقیق اسکارسو و بولی سانی^۳ (۲۰۱۲) نیز نشان داد که اعتماد عاملی اساسی برای تبادل دانش است و استقرار محیطی مملو از اعتماد برای تبادل دانش ضروری است (۲۰). همچنین اعلامی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود بر اثر اعتماد بر تسهیم و خلق دانش تأکید کردند (۲۱). از این رو، می‌توان گفت که برای تسهیم مؤثر دانش در سازمان باید سطح بالایی از اعتماد و خوش بینی در روابط اعضای سازمان وجود داشته باشد. افزایش روابط مبتنی بر اعتماد، موجب تبادل بیشتر دانش و کاهش هزینه‌های به اشتراک گذاری دانش خواهد شد. در واقع، اعتماد کانالی است که دانش از طریق آن جریان می‌یابد. از دیگر متغیرهایی که می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری اعتماد در محیط کار و همچنین تسهیل فرایند دانش شود، معنویت در محیط کار^۴ است. بسیاری از محققان، معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در تحقق کارایی و اثربخشی یاری رساند (۲۲).

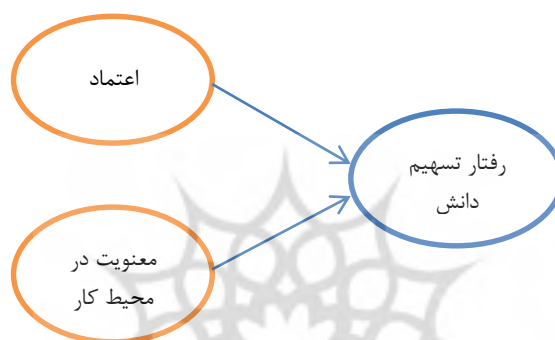
محققان بیان می‌کنند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافعمانند افزایش صداقت و اعتماد (۲۳)، کاهش میل به خروج و افزایش رضایت شغلی (۲۴) و افزایش بهره‌وری (۲۵) منجر شود. میتروف و دنتون^۵ (۱۹۹۹) معنویت در محیط کار را تمایل به جست‌وجوی هدف‌نهایی در زندگی، برقراری رابطه مستحکم با همکاران و سایر افرادی که با کار فرد در ارتباط هستند، و سازگاری بین ارزش‌های اساسی فرد و ارزش‌های سازمان تعریف می‌کنند (۲۶). معنویت در محیط کار نگرش کارکنان

-
1. Lucas
 2. Hsu, Ju, Yen & Chang
 3. Scarso & Bolisani
 4. Workplace Spirituality
 5. Mitroff & Denton

به‌منظور شکل‌دهی یک سیستم یادگیری را که در آن تسهیم دانش نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۷). نتایج تحقیقات انجام‌گرفته نشان می‌دهد که ارتباط معناداری بین معنویت در محیط کار و رفتار تسهیم دانش وجود دارد (۲۸،۱۰). به‌علاوه، معنویت در محیط کار در هر محیط سازمانی ممکن است رویکردهای کارکنان در خصوص دانش عقلانی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنان ظرفیت ایجاد فرهنگ تسهیم دانش، درک ارزش دانش، توانایی تفکر عمده و داشتن یک ذهن پالوده ارتباطی با عناصر مادی سازمانی ندارد (۲۹). با توجه به این مسئله تسهیم دانش نمی‌تواند بدون اطمینان یافتن از یک موقعیت مطلوب برای رویکردهای معنوی کارکنان در سازمان مربوطه کار کند (۳۰). بنابراین هر سازمان باید زندگی معنوی کارکنان را با محیط کار درآمیزد تا بتواند فرهنگ تسهیم دانش را در بین کارکنان خلق کند (۳۱). فرهنگ خلق، تسهیم و کاربردی ساختن دانش، امروزه از مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه هر ملتی است. تربیت بدنی و ورزش نیز به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی رشد و توسعه جوامع، در راستای دستیابی به این هدف کلان نیازمند توجه بیشتر به دانش و کاربردی ساختن آن در تمامی فرایندهای این صنعت مهم از جمله مدیریت آن است، چراکه امروزه ورزش و سازمان‌های ورزشی به‌منظور حضور کارا و مؤثر در عرصه‌های مختلف ورزشی، اقتصادی و اجتماعی، چاره‌ای جز توجه بیشتر به دانش و رویکردهای تسهیم آن در سازمان ندارند.

با نگاهی به جایگاه ورزش در سطح بین‌المللی و موفقیت آن به‌عنوان یک صنعت در رشد و توسعه جوامع چه به لحاظ اقتصادی و چه به لحاظ کارکردهای اجتماعی و جامعه‌شناختی آن، درمی‌یابیم که این پدیده اجتماعی با وجود رشد و پیشرفتی که در سطح بین‌المللی داشته، هنوز جایگاه واقعی آن در کشور ما شناخته نشده است. همچنین با نگاهی به ساختار و عملکرد سازمان‌های متولی ورزش کشور از جمله ادارات کل ورزش و جوانان به‌عنوان یکی از متولیان پیاده‌سازی سیاست‌های کلان امر ورزش، درمی‌یابیم که تمرکز بر ساختارهای سنتی مدیریت و به‌کارگیری اصول سنتی در اداره امور سازمانی و همچنین ناآشنا بودن مدیران با رویکردها و مفاهیم نوین مدیریتی، از جمله عواملی است که باید بیش از پیش در جهت برطرف کردن آنها تلاش و اقدامات لازم صورت گیرد. بدیهی است در راستای دستیابی به این امر مهم انجام تحقیقات کاربردی و نوین در این خصوص و ارائه یافته‌ها و مفاهیم آن به مدیران این سازمان‌ها ثمربخش خواهد بود. ادارات کل ورزش و جوانان به‌عنوان نهاد اجتماعی مؤثر بر ورزش جوانان، و همچنین به‌عنوان متولیان اصلی ورزشی کشور، هم در زمینه‌هورزش همگانی و هم در زمینه ورزش قهرمانی؛ نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، و سرفرازی کشور دارند. بنابراین با در نظر

گرفتن این امر و با توجه به اهمیت دانش و مدیریت آن و نقشی که در افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها از جمله این سازمان‌های ورزشی دارد، ضروری است تا عوامل اثرگذار بر خلق و تسهیم دانش به‌عنوان مفهومی نوین شناسایی شود. بنابراین تحقیق حاضر با این هدف، و پذیرش این واقعیت که ممکن است اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران اثرگذار باشد، صورت پذیرفته است؛ تا با شناخت جایگاه دانش و عوامل اثرگذار بر تسهیم آن در سازمان‌های ورزشی گامی هرچند کوچک در جهت رشد و توسعه ورزش این مرز و بوم بر دارد.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بود. از بین جامعه ۱۸۰ نفری پژوهش، ۱۱۸ نفر به روش تصادفی ساده و براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند، و پرسشنامه تحقیق در بین آنها توزیع شد. از این تعداد چهار پرسشنامه به‌دلیل مخدوش بودن از فرایند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها و چارچوب نظری پژوهش از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۱۸ سؤال و در چهار بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی، پرسشنامه اعتماد و رفتار تسهیم دانش (رحمن و حسین، ۲۰۱۴)، و پرسشنامه معنویت در محیط کار (آنتونی، ۲۰۰۹)، استفاده شد. شایان ذکر است که هر کدام از متغیرها

دارای شش گویه، و در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (گزینه یک کاملاً موافق تا گزینه پنج کاملاً مخالف)، قرار داشتند. همچنین میزان پایایی یا همسانی درونی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد و این میزان به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۸۰، و ۰/۷۸ به دست آمد. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیات، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس نسخه سه استفاده شد. مدل‌یابی به کمک پی. ال. اس در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه منابع انسانی کاربرد دارد. البته مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌یابی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد. از طریق مدل‌یابی پی. ال. اس می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی به دست آورد. بنابراین پی. ال. اس جایگزینی مناسب برای روش‌های تشریح کوواریانس همچون لیزرل و آموس است (۳۲). در واقع، روش پی. ال. اس از تکنیک‌های چندمتغیره آماری است که برخلاف وجود محدودیت‌هایی مانند ناشناخته بودن نوع توزیع متغیرها، کم بودن حجم نمونه وجود همبستگی میان متغیرهای مستقل که در روش‌های رگرسیونی و معادلات ساختاری لازم به رعایت بودند، می‌تواند مدل‌هایی را با چند متغیر مستقل و وابسته برازش کند. مدل‌یابی به روش پی. ال. اس در دو مرحله انجام می‌گیرد؛ در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی، و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود.

یافته‌های تحقیق

بررسی مدل اندازه‌گیری

آزمون مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) شامل بررسی پایایی و روایی سازه ابزار پژوهش است. به منظور بررسی پایایی، از شاخص‌های پایایی مرکب^۴ و میانگین واریانس استخراج شده^۵ و بار عاملی استفاده می‌شود. شرط برقراری پایایی آن است که پایایی مرکب از ۰/۷ و میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵

1. Smart PLS
2. LISEREL
3. AMOS
4. Composite Reliability (CR)
5. Average Variance Extracted (AVE)

بزرگ تر باشد. همچنین بارهای عاملی بزرگ تر از ۰/۵ با شرط معنادار بودن آنها دیگر ملاک پذیرش پایایی مدل های اندازه گیری است (۳۳). پس از آزمون مدل های اندازه گیری، نتایج جدول ۱ حاکی از قابل قبول بودن پایایی مدل های اندازه گیری سازه ها بود.

جدول ۱. شاخص های بررسی پایایی سازه های تحقیق

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیب	ضریب تعیین	اعتبار حشو (Q2)	گویه ها	بار عاملی	ارزش t
					Q1	۰/۵۵	۶/۹
					Q2	۰/۶۰	۵/۱۴
					Q3	۰/۷۴	۱۱/۵۷
اعتماد	۰/۵۱	۰/۸۲	-	-	Q4	۰/۶۹	۷/۴۹
					Q5	۰/۷۸	۱۹/۹۲
					Q6	۰/۵۵	۷/۴۷
معنویت در محیط کار	۰/۵۴	۰/۸۷	-	-	Q7	۰/۷۶	۱۰/۲۰
					Q8	۰/۸۲	۱۵/۹۹
					Q9	۰/۸۳	۱۵/۶۹
					Q11	۰/۶۵	۷/۷۸
					Q12	۰/۸۳	۲۱/۰۳
					Q13	۰/۷۴	۱۵/۲۱
					Q14	۰/۸۰	۲۳/۰۱
رفتار تسهیم دانش	۰/۵۲	۰/۸۴	۰/۶۴	۰/۲۸	Q15	۰/۶۷	۷/۷۸
					Q16	۰/۶۶	۱۲/۲۰
					Q17	۰/۷۰	۱۳/۳۸
					Q18	۰/۵۴	۵/۱۸

به منظور بررسی روایی تشخیصی یا واگرایی سازه ها، از روشی که فرنل و لاکر (۱۹۸۱) ارائه کردند، استفاده شد. براساس روش ارائه شده جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه های دیگر باشد. الگو در صورتی روایی و واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از اندازه زیرین خود (مقدار همبستگی با دیگر سازه ها) بیشتر باشد. با توجه به نتایج جدول ۲، جذر

واریانس‌های استخراج‌شده که در قطر ماتریس نوشته شده‌اند، بیشتر از همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌هاست. بنابراین می‌توان گفت که سازه‌های تحقیق از روایی و اگرایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۲. نتایج بررسی روایی تشخیصی سازه‌های تحقیق

سازه‌ها	۱	۲	۳
۱ اعتماد	۰/۷۱*		
۲ معنویت در محیط کار	۰/۶۳	۰/۷۳*	
۳ رفتار تسهیم دانش	۰/۵۷	۰/۶۹	۰/۷۲*

به منظور بررسی کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری شاخص اشتراک استفاده می‌شود. این شاخص از تقسیم مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی متغیرهای مکنون بر مجموع مجذورات مشاهدات متغیرهای مکنون منهای عدد یک به دست می‌آید. مقادیر به دست آمده این شاخص برای تمامی متغیرهای مکنون، باید مقادیری مثبت باشند. با توجه به نتایج جدول ۳ و مثبت بودن تمامی مقادیر اشتراک برای متغیرهای مکنون، می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسب برخوردار است.

جدول ۳. نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های تحقیق

سازه	آماره	SSO	SSE	1-SSE/SSO
اعتماد	۶۸۴	۵۲۷/۲۳	۰/۲۲	
معنویت در محیط کار	۵۷۰	۳۳۶/۸۲	۰/۴۰	
رفتار تسهیم دانش	۶۸۴	۴۸۴/۸۲	۰/۲۹	

* مجموع مجذورات مشاهدات برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)

* شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

بررسی مدل اندازه‌گیری یا آزمون فرضیات تحقیق

آزمون الگوی ساختاری (مدل درونی) یا فرضیه‌های تحقیق شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آنها (آماره تی) و مقدار ضریب تعیین است. براساس نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه مقدار

1. Commuality Index

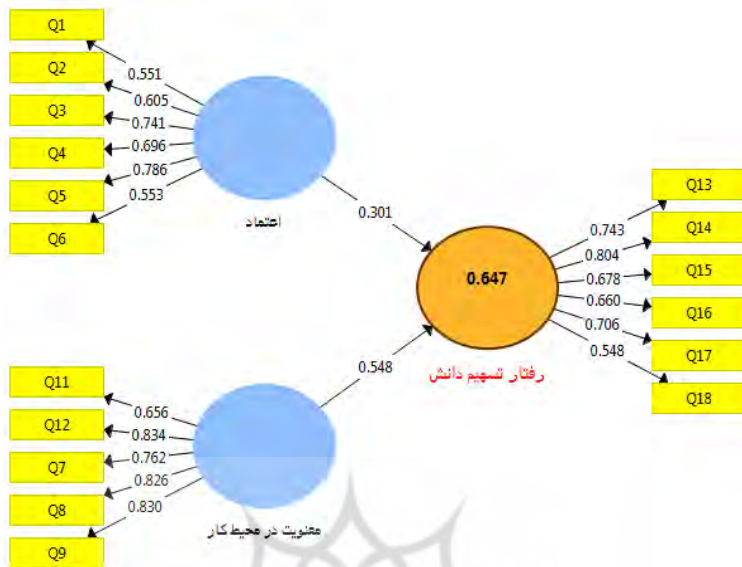
ضریب مسیر برابر با ۰/۳۰ و مقدار ضریب معناداری (آماره تی) برابر با ۳/۲۰ (بیشتر از ۱/۹۶) است، در نتیجه فرضیه اول پژوهش تأیید و مشخص می‌شود که اعتماد بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد. از طرف دیگر، با توجه به آماره‌های به‌دست‌آمده برای فرضیه دوم یعنی شناسایی اثر معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش، این فرضیه نیز تأیید می‌شود ($t=β, ۳۳/۶=۰/۵۴$). همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین به‌دست‌آمده (۰/۶۴) می‌توان گفت که دو متغیر اعتماد و معنویت در محیط کار، در مجموع ۶۴ درصد از تغییرات متغیر رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کنند. چین^۱ (۱۹۹۸) اندازه ضریب تعیین ۰/۱۹، ۰/۳۳، و ۰/۶۷ در الگوی مسیر پی. ال. اس را به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف کرده است (۳۴). برای بررسی کیفیت مدل درونی پژوهش از ضریب استون-گیسر یا اعتبار حشو استفاده می‌شود. چنانچه مقدار آن برای متغیرهای درون‌زا (وابسته) مثبت باشد، نشان‌دهنده کیفیت مناسب و قابل قبول بودن مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. بنابراین با توجه به نتایج جدول ۱ و مقدار به‌دست‌آمده این شاخص برای متغیر رفتار تسهیم دانش، می‌توان گفت که مدل ساختاری از کیفیت مناسب برخوردار است. به عبارت دیگر، متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند. الگوی پی. ال. اس برخلاف الگوهای مبتنی بر کوواریانس فاقد شاخص‌های برازش مختلف است؛ اما تن هاوس، وینزی، چاتلین، و لائورو^۲ (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش^۳ را برای بررسی برازش مدل در الگوی پی. ال. اس معرفی کردند (۳۵). مقدار این شاخص برابر است با جذر میانگین هندسی شاخص بررسی اعتبار اشتراک در ضریب تعیین. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) به نقل از داوری و رضازاده سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان اندازه ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی کرده‌اند (۳۶). مقدار شاخص کلی برازش محاسبه‌شده برای الگوی پژوهش ۰/۴۴ به‌دست آمد که نشان‌دهنده برازش مطلوب الگوست.

جدول ۴. نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش

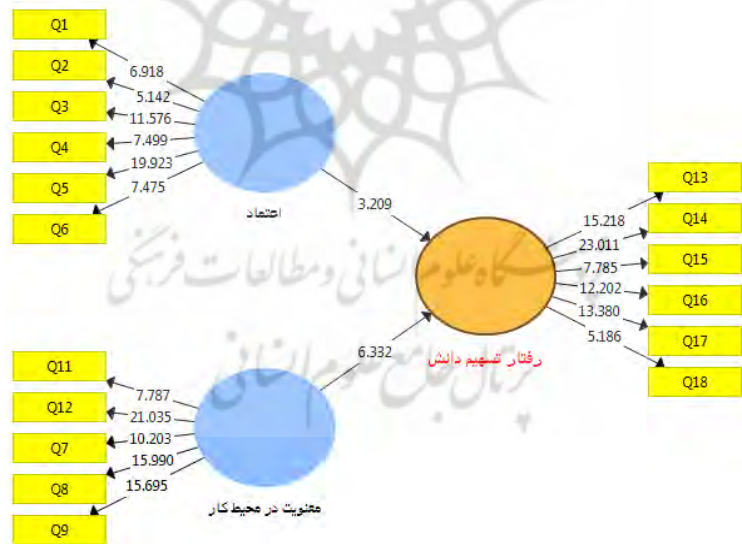
فرضیه	مسیر	آماره t	ضریب بتا	نتیجه
۱	اعتماد ← رفتار تسهیم دانش	۳/۲۰	۰/۳۰	تأیید
۲	معنویت در محیط کار ← رفتار تسهیم دانش	۶/۳۳	۰/۵۴	تأیید

** معنادار در سطح ۰/۰۱

1. Chin
2. Tenenhaus, Vinzi, Chatelin & Lauro
3. Goodness Of Fit Index (GOF)



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب اثر



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنادار

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر به بررسی نقش اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران پرداخت. نتایج تحقیق اهمیت وجود اعتماد و توجه به معنویت در محیط کار را به‌واسطه اثرگذاری بر فرایند تسهیم دانش به‌عنوان عاملی اثرگذار بر رشد و توسعه سازمان برجسته ساخت.

یافته‌های تحقیق نشان داد که اعتماد، بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد که با نتایج مطالعات لوکاس (۲۰۰۵)، هسو و همکاران (۲۰۰۷)، چن و همکاران (۲۰۱۰)، اسکارسو و بولی سانی (۲۰۱۲)، اعلامی و همکاران (۱۳۹۳) و رحمان و همکاران (۲۰۱۵) همسوست. در این تحقیقات به‌نوعی به اهمیت وجود اعتماد به‌عنوان عاملی اثرگذار بر رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان تأکید شده است. مرور تحقیقات و تئوری‌های موجود در این زمینه نشان می‌دهد که گرایش یا تمایل به اعتماد با ایجاد یک فیلتر در محیط سازمان، تفسیرها و ادراک‌های مختلف نسبت به پیام‌های ارائه‌شده در محیط سازمان را پالایش می‌کند. با توجه به این مسئله وجود اعتماد در بین کارکنان و همچنین رویه‌های سازمانی می‌تواند بر پاسخ‌های مثبت و منفی که افراد در برابر عملکرد دیگران از خود نشان می‌دهند، اثرگذار باشد (۳۷). برای اینکه بتوان دانشی هماهنگ را در میان کارکنان ایجاد کرد، آنها نیاز دارند که به توانایی‌های یکدیگر اعتماد داشته باشند. از طرفی، برای تسهیم مؤثر دانش در سازمان باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضای سازمان وجود داشته باشد. افزایش روابط مبتنی بر اعتماد، موجب تبادل بیشتر دانش و کاهش هزینه‌های به اشتراک‌گذاری دانش خواهد شد. در واقع، اعتماد کانالی است که دانش از طریق آن جریان می‌یابد. براساس دیدگاه اسکارسو و بولی سانی (۲۰۱۲)، اعتماد عاملی اساسی برای تبادل دانش است و ایجاد محیطی مملو از اعتماد برای تبادل دانش ضروری است (۲۰). با توجه به اینکه سازمان‌ها به‌عنوان جایگاهی برای رشد و توسعه دانش و تجربیات مبتنی بر دانش افراد سازمانی نقش ایفا می‌کنند، اعتماد و روابط مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان آن سازمان می‌تواند سازمان را در انتقال و استفاده از دانش و تجربیات اعضا و در نتیجه کارآمدی سازمان یاری کند. در واقع درک اعتماد توسط کارکنان بستری را فراهم می‌کند که آنها بتوانند به راحتی و بدون داشتن دغدغه‌های جنبی، تجارب و دانش خود را در اختیار همکاران قرار دهند. البته گفتنی است که این اعتماد صرفاً نمی‌تواند ناشی از روابط بین فردی اعضای سازمان باشد؛ بلکه اعتماد به سازمان و ساختارهایی که سازمان در راستای

دستیابی به اهداف در همه ابعاد سازمانی در پیش گرفته است نیز بر ارتقای سطح اعتماد در فضای سازمان نقش ایفا می‌کند.

محیط سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی امروز به‌طور گسترده پیش‌بینی‌ناپذیر شده است و توانایی این سازمان‌ها در به کنترل درآوردن منابع داخلی و توانایی‌شان در جهت استفاده از دانش و تسهیم آن در میان کارکنان، برای بقا در محیط رقابتی بسیار حیاتی است. بنابراین سازمان‌هایی که قادر به شناخت و درک نقش دانش و توسعه فرهنگ تسهیم دانش هستند، بهتر می‌توانند در عرصه رقابت آمادگی پیدا کنند. با توجه به این مسئله و همچنین با در نظر گرفتن یافته حاصل از تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان تهران در راستای بهبود و ارتقای سطح اعتماد در محیط سازمان و توسعه عواملی که مشوق تسهیم دانش است، تلاش لازم را به نمایش بگذارند. از طرفی با ایجاد فضای سازمانی مبتنی بر اعتماد در سازمان به‌نحوی که کارکنان هیچ‌گونه خطری از انتقال دانش به دیگران را احساس نکند و تشویق افراد دانش‌مدار، می‌توان زمینه انتقال یا تسهیم دانش در سازمان را فراهم کرد.

دیگر یافته تحقیق حاکی از اثر مثبت و معنادار معنویت در محیط کار بر تسهیم دانش کارکنان بود. مطالعات رحمان و همکاران (۲۰۱۴) و رحمان و همکاران (۲۰۱۵)، نیز این مسئله را تأیید می‌کنند. امروزه معنویت از دو نظر، بیش از گذشته مورد توجه اندیشمندان جوامع بشری واقع شده است؛ نخست، به لحاظ نقش بازدارندگی از آسیب‌ها و هنجارشکنی‌ها، و دوم، به لحاظ نقش برانگیزاندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر به جامعه. با توجه به این مسئله و با نگاهی به تأثیرات معنویت چه به لحاظ فردی و چه به لحاظ اجتماعی و سازمانی، بدیهی است که در کشورهایی که معنویت زیربنای ایدئولوژی فکری و مذهبی ساختار آن را تشکیل می‌دهد، بهره‌گیری از تأثیرات آن در سطح سازمانی قابل حصول‌تر است. البته در راستای بهره‌گیری مطلوب‌تر از این فرصت در نظر گرفتن عوامل تسهیل‌کننده آن در محیط سازمان‌ها از طرف مدیران امری است که باید مورد توجه قرار گیرد. صاحب‌نظران ایده معنویت در محیط کار بر یکپارچگی در محیط کار نیز تأکید دارند. یکپارچگی در ابعاد زندگی روانی، معنوی و شخصی، فرد را با ذات کار پیوند می‌دهد و موجبات نیازهای روانی کارکنان را فراهم می‌کند. به عبارتی معنویت در کار دربرگیرنده مفهومی از درک کلیت و درهم‌تنیدگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار است. بنابراین تغییر نوع و حجم نیازهای کارکنان نیز حائز اهمیت است، در نتیجه سازمان‌های کنونی در صورتی موفق خواهند بود که به‌طور کامل به نیازهای زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان پاسخگو باشند (۳۸).

بنابراین با توجه به این یافته تحقیق پیشنهاد می‌شود در این زمینه مدیران ادارات ورزش و جوانان تمرکز خود را بر روی شاخص‌های ارزشمندی چون همکاری با دیگران، تأکید بر جایگاه و نقش افراد در راستای دستیابی به اهداف سازمان، رعایت عدالت در سازمان، اعتماد کارکنان به مدیران و همکاران، اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی و معنوی در محیط کار، مشارکت بیشتر کارکنان در امور سازمان و لذت‌بخش کردن کار معطوف دارند؛ تا زمینه ارتقای سطح معنویت محیط کار فراهم شود. به‌طور کلی با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و همچنین مرور تحقیقات متعددی که به بررسی مدیریت دانش و رویکردهای بسط و گسترش این متغیر مهم در فضای سازمانی انجام گرفته است، و همچنین با توجه به چندوجهی بودن فرایند تسهیم دانش و نقش داوطلبانه افراد در این فرایند، می‌توان گفت که بیشتر راهبردهای مناسب برای ارتقای تسهیم دانش از نوع استراتژی‌های نرم هستند که بر نقش رهبر واحد سازمانی تکیه دارند (۳۹). بنابراین مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به‌منظور ارتقای فرایند تسهیم دانش در محیط سازمان، می‌توانند بر فرهنگ سازمانی که اعتماد و معنویت را در بین کارکنان القا می‌کند، تمرکز و تأکید کنند. همچنین تغییر نگرش و دیدگاه مدیران ورزشی نسبت به نقش و جایگاه دانش، ایجاد فرصت ارتقای دانش شغلی، اعطای استقلال و آزادی شغلی به‌منظور غنی‌سازی شغلی افراد، به‌کارگیری ابزارهای تشویقی برای کارکنانی که عملکرد خوب، نوآوری و خطرپذیری دارند، اجرای برنامه‌ریزی راهبردی برای تسهیم دانش و تعریف بسته‌های دانش برای کارکنان؛ و حمایت از طرز نگرشی که می‌تواند به تمایل تسهیم دانش منجر شود، از نکات مهمی است که باید مورد توجه سازمان‌های ورزشی و مدیران این سازمان‌ها قرار گیرد. بررسی سازمان‌های موفق در عرصه‌های مختلف در جوامع پیشرفته نشان می‌دهد که این سازمان‌ها در راستای تطبیق اهداف و ساختار سازمانی خویش با نیازهای جامعه توانسته‌اند به‌خوبی عمل کنند. بی‌شک رمز موفقیت این‌گونه سازمان‌ها خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش مؤثر به‌عنوان یکی از عوامل رشد و تعالی سازمانی در تمام ابعاد سازمان است. بنابراین مدیریت دانش و بسط و گسترش آن از جمله موضوعاتی است که باید به‌طور جدی مورد توجه سازمان‌های ورزشی مختلف قرار گیرد. اعتماد و معنویت در محیط کار از جمله متغیرهایی بودند که در این پژوهش اثر آنها بر فرایند تسهیم دانش برجسته شد. پیشنهاد می‌شود که دیگر متغیرهای اثرگذار بر رفتار تسهیم دانش توسط سایر محققان بررسی شود.

منابع و مأخذ

1. Kim YB, Lee BH. R&D project team climate and team performance in Korea. *R & D Management*. 1995; 25(2): 179-96.
2. Cho N, Li GZ, Su CZ. An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type. *Journal of Global Business and Technology*. 2007; 3 (2): 1-15.
3. Lin HF, Lee GG. Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*. 2006; 44 (1): 74-88.
4. Hong D, Suh E, Koo C. Developing strategies for overcoming barriers to knowledge sharing based on conversational knowledge management: A case study of a financial company. *Expert Systems with Applications*. 2011; 38: 14417-14427.
5. Goh GG. Managing Effective Knowledge Transfer, an Integrative frame Work and Some Practice Implications. *Journal of Knowledge Management*. 2002; 6(1): 26.
6. Montes FJL, Moreno AR, Fernandes LMM. Assessing the organizational climate and Contractual Relationship for Perception of Support for innovation. *Journal of Information Science Management*. 2004; 25(2):167-180.
7. Bock GW, Zmud RW, Kim YG, Lee JN. Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators. Social-psychological forces and organizational climate. *MIS Quarterly*. 2005; 29 (1):87-111.
8. Ellahi AA, Mushtaq R. Probing Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior of Pakistani Bloggers. *The Electronic Journal on Information Systems in Developing Countries*. 2011; 45(6): 1-14.
9. Peter ES, Alvin H. The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization*. 2013; 20(1): 20-37.
10. Rahman MS, Osmangani AM, Daud NM, Chowdhury AH, Hassan H. Trust and work place spirituality on knowledge sharing behavior: perspective from non-academic staff of higher learning institutions. *The Learning Organization*. 2015; 22(6): 317-332.
11. Alavi M, Leidner D. Knowledge Management Systems: Issues, Challenges and Benefits. *Communications of the Association for Information Systems*. 1999; 1(5): 2-28.
12. Stoddart L. Managing Intranets to Encourage Knowledge Sharing: opportunities and Constraints. *Online Information Review*. 2001; 25(1):19-28.
13. Kayworth T, Leidner D. Organizational Culture as a Knowledge Resource. *Handbook on Knowledge Management*. Berlin. Springer; 2003. P.235-252
14. Pavlou PA, Liang H, Xue Y. Understanding and mitigating uncertainty in online exchange relationships: a principal-agent perspective. *MIS Quarterly*. 2007; 31(1):105- 136.
15. Wickramasinghe V, Widyaratne R. Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2012; 42(2): 214-236.
16. Rahman MS, Daud NM, Hassan H, Osmangani AM. Effects of workplace spirituality and trust mediated by perceived risk towards knowledge sharing behavior. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*. 2016; 46(4): 450-468.

17. Lucas L. The impact of trust and reputation on the transfer of best practices. *Journal of Knowledge Management*. 2005; 9(4): 87-101.
18. Chen CJ, Hung SW. To give or to receive? Factors influencing member's knowledge sharing and community promotion in professional virtual communities. *Information & management*. 2010; 47: 226-236.
19. Hsu M, Ju T, Yen G, Chang C. Knowledge-sharing behavior in virtual communities: the relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*. 2007; 65(2):153-69.
20. Scarso E, Bolisani E. Trust in knowledge exchanges between service providers and clients: a multiple case study of KIBS. *Knowledge Management Research & Practice*. 2012; 10: 16-26.
21. Alami F, Narenji sani F, youzbashi A. [Factor structure of knowledge sharing, knowledge creation and organizational trust (case study: staff of engineering faculty, university of Tehran) (in Persian)]. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2015; 5: 5-20.
22. Senubar N, Rahimi Aqdam S. [The Relationship between workplace Spirituality and Customers' Satisfaction and Adjusting Role of Organizational Citizenship Behavior (in Persian)]. *Strategy for Culture*. 2014; 7(26):179-207.
23. Krishnakumar S, Neck CP. The "What", "Why" and "how" of Spirituality in the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 2002; 17 (3): 153-164.
24. Altaf A, Atif AM. Moderating effect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. 2011; 104(1): 93-99.
25. Garcia-Zamor, JC. Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. 2003; 63 (3): 355-364.
26. Mitroff I, Denton E. A study of spirituality in workplace. *Sloan Management Review*. 1999; 40: 83-92.
27. Armenio R, Miguel PC. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*. 2008; 21(1): 53-75.
28. Rahman MS, Hussain B. The impact of trust, motivation and rewards on knowledge sharing attitudes among the secondary and higher secondary level students: Evidence from Bangladesh. *Library Review*. 2014; 63(8-9): 637-652.
29. Shaw D, Thomson J. Consuming spirituality: the pleasure of uncertainty. *European Journal of Marketing*. 2013; 47(3/4): 557-573.
30. Rupali P, Radha RS, Puneet B. Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions. *Journal of Management Development*. 2014; 33(8/9), 847-859.
31. Rego A, Pina E, Cunha M. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*. 2008; 21(1): 53-75.
32. Zhang Y. A Study of Corporate Reputations Influence on Customer Loyalty Based on PLS-SEM Model. *International Business Research*. 2009; 2(3): 28-35.
33. Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 1981; 18(1): 39-50.
34. Chin, WW. The partial least squares approach to structural equation modeling. In:

- Marcoulides. G.A. (Ed.). Modern Methods for Business Research. Erlbaum. Mahwah; 1998. P.295-358.
35. Tenenhaus M, Vinzi VE, Chatelin YM, Lauro C. PLS path modeling. Comput Stat Data Anal. 2005;48(1):159-205
36. Davari A, Rezazadeh A. [Structural Equation Modeling with PLS (in Persian)]. 1 nd ed. Tehran. Jahade Daneshgahi. 2013.
37. Mooradian TA, Renzl B, Matzler K. Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. Management Learning. 2006; 37(4): 523-540.
38. Nasehi far V, Almasi fard MR. [The Place of Work Spirituality in today's Organizational Society (in Persian)]. Ethics in Science and Technology. 2009; 4(3-4):17-27.
39. Hulsheger UR, Anderson N, Salgado JF. Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. Journal of Applied Psychology. 2009; 94(5): 1128-45.



The Role of Trust and Spirituality in Workplace in Knowledge Sharing Behavior in the Employees of Sport and Youth General Office of Tehran Province

Amir Ghanbarpour Nosrati^{*1} - Nasser Bai² - Hossein Poursoltani Zarandi³ - Mohammad Siavashi⁴

1. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, University of Kashan, Kashan, Iran 2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran 3. Assistant Professor, Department of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran 4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Payame Noor University, Iran, Tehran
(Received: 2017/4/1; Accepted: 2018/1/13)

Abstract

The aim of this study was to identify the effect of trust and spirituality in workplace on knowledge sharing behavior in Sport and Youth General Office of Tehran province. 114 employees and experts of this office were randomly selected as the sample. Rahman et al. (2014) trust and knowledge sharing behavior questionnaire and Anthony (2009) workplace spirituality questionnaire were used in this study. Face and content validity was determined by experts' viewpoints, and Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of the questionnaires. Structural equation modeling based on Smart PLS 3 software was used to analyze the data and identify the causal relationships of research variables. Research findings confirmed the extracted model and showed that trust and spirituality in workplace had a positive and significant effect on knowledge sharing behavior of employees. Also, findings indicated that these variables totally predicted 64% of variation of knowledge sharing behavior variable. Therefore, it is suggested that managers should impel the organization culture to the rising of trust and spirituality among the employees and organization environment in order to share knowledge in organization environment.

Keywords

Knowledge sharing, spirituality, sport, trust, youth.

* Corresponding Author: Email: ghanbarpour.a@kashanu.ac.ir ; Tel: 03155913757