



## Explaining the structural model of knowledge sharing behavior based on the benefits of knowledge sharing with the mediator of organizational psychological space

Azam Valeh<sup>1</sup>, Roya Afrassabi<sup>2</sup>, Mahboubeh Soleimanpouromran<sup>3</sup>

1. Ph.D Candidate in Educational Sciences, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran. E-mail: [Valeh.azam402@gmail.com](mailto:Valeh.azam402@gmail.com)

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran. E-mail: [royaafraassabi1398@gmail.com](mailto:royaafraassabi1398@gmail.com)

3. Associate Professor, Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran. E-mail: [m.pouomran@gmail.com](mailto:m.pouomran@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received 04 December 2023

Received in revised form 31 December 2023

Accepted 04 February 2024

Published Online 22 October 2024

#### Keywords:

knowledge sharing tendency, knowledge sharing benefits, organizational psychological atmosphere

### ABSTRACT

**Background:** Knowledge sharing provides opportunities to maximize the organization's power to increase efficiency, but in universities, knowledge sharing behavior does not happen among employees, and their knowledge culture is often individualistic, and this issue One of the big challenges of universities is in knowledge management, and it requires the foundation of organizational psychological atmosphere to increase the motivation of knowledge sharing in universities.

**Aims:** The current research was conducted with the aim of investigating the structural model of knowledge sharing behavior based on the benefits of knowledge sharing with the mediator of organizational psychological space.

**Methods:** The research method was descriptive-correlation and structural equation model type. The research population included all the employees of Tehran technical engineering universities in 2022, and among these employees, 400 people were selected by random sampling method. The data collection tool in this research was a researcher-made questionnaire including knowledge sharing behavior, knowledge sharing benefits and organizational psychological climate. To analyze the data, Pearson's correlation coefficient was used to measure the pairwise correlation of variables and structural equations based on partial least squares method with PLS-3 software.

**Results:** Based on the results of the fit indices, the structural model of the research had a good fit. The analysis of direct relationships also showed that organizational psychological atmosphere, including three dimensions of incentives, individual and management, have a significant positive relationship with knowledge sharing. Also, the benefits of knowledge sharing do not have a significant effect on knowledge sharing directly, but with the mediating role of organizational psychological space, it can affect knowledge sharing ( $P < 0.05$ ).

**Conclusion:** The results of this research can help the managers of the universities for the dynamism and vitality of the universities, by thinking of solutions and creating a suitable platform and improving the organizational psychological atmosphere, the field of interest of the employees in sharing knowledge and the opportunity for the development and prosperity of the university. to provide.

**Citation:** Valeh, A., Afrassabi, R., & Soleimanpouromran, M. (2024). Explaining the structural model of knowledge sharing behavior based on the benefits of knowledge sharing with the mediator of organizational psychological space. *Journal of Psychological Science*, 23(140), 183-198. [10.52547/JPS.23.140.183](https://doi.org/10.52547/JPS.23.140.183)

*Journal of Psychological Science*, Vol. 23, No. 140, 2024

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.23.140.183](https://doi.org/10.52547/JPS.23.140.183)



✉ **Corresponding Author:** Roya Afrassabi, Assistant Professor, Department of Educational Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

E-mail: [royaafraassabi1398@gmail.com](mailto:royaafraassabi1398@gmail.com), Tel: (+98) 9155847573

## Extended Abstract

### Introduction

Today, knowledge as a very important source of preserving the valuable legacy of problems has the highest capability and foundation for new and future organizations (Lopez & Yips, 2024). Therefore, the success of an organization depends heavily on the effectiveness of its knowledge management, and this success is largely based on the motivation and desire of employees to participate in knowledge sharing (Tain et al., 2021). Knowledge Sharing at the university itself is the source of knowledge production and, given the variety of specialized groups in it, as well as the existence of three groups with different characteristics (students, professors and staff) is of particular importance (Hadian and Rahimi, 2022). Therefore, given that knowledge sharing increases organizational understanding, creation of employee learning opportunities, useful communication, innovation, creativity and growth in the organizational psychological atmosphere, the transfer of learning in principle, lack of knowledge hoarding, and increased productivity and efficiency. Employee awareness of these benefits and positive points of knowledge sharing makes knowledge sharing more to improve knowledge management in the organization (Tivari, 2022).

Employee attitudes are also influenced by a wide range of organizational features and social relationships that form the workplace and the perception of employees from their workplace (Tavangar Morousti et al., 2020). The organizational atmosphere is one of the most important issues related to the organizational environment that is directly related to employee behavior. A healthy and supportive organizational psychological atmosphere reflects organizational health and creates a situation where the individual and organizational psychological atmosphere performance of employees is higher than the standard and can provide the context and motivation to share knowledge (Marwan. And Otama, 2024). Therefore, since in academic environments because of the ruling of the scientific and critical atmosphere that most people's relationships are based on the standards, trust,

positive attitude in communication and cooperation, and staff feelings towards each other and the workplace in the workplace in the workplace. Transfer and knowledge of knowledge is very important (Bahar, 2023).

In general, knowledge sharing provides opportunities to maximize the organization's ability to increase efficiency and achieve competitive advantage, and therefore the factors affecting employees' attention should be taken into account, and in this this, it should be considered. Between, if the organizational psychological atmosphere is in a way that supports employees' knowledge activities, their internal tendency to gain and get knowledge will increase. on the contrary, when employees' perception of the culture and atmosphere of the organization is negative, they will not be willing to exchange knowledge with their colleagues (Bahar, 2023).

In some research, the relationship between the variables of the present study has been examined, but the major gap of the research in the past is that the impact of knowledge sharing the benefits of knowledge sharing on university staff has not been studied. It is also the need for further examination of the issue, despite factors such as the fear of competition and the shaking of organizational position, as well as selfishness and selfishness of knowledge sharing. It changed employee perceptions of the organizational psychological atmosphere and colleagues and thus improved knowledge sharing. Given what has been reviewed, the present study seeks to answer the basic question of Is the structural model of knowledge sharing based on the benefits of knowledge sharing with the mediating role of organizational psychological atmosphere among university employees suitable?

### Method

The present study design was a correlation type using structural equations. The statistical population of the present study included all staff of Tehran Engineering Universities in 2022. The research sample also included 400 employees of Tehran's technical engineering universities who were selected by random sampling. To this end, first of Tehran's technical engineering universities, based on entry criteria (minimum undergraduate degree and above,

at least six work experience in one of Tehran's technical engineering universities) and the willingness and consent to participate in the research, 400 people Employees were selected as a sample and research tools were provided. The criteria for exiting the study were: incomplete answer to the questionnaires .The measurement tool in this study was the researcher -made questionnaire (2022), which measures the three dimensions of knowledge sharing, organizational psychological atmosphere, and knowledge sharing. Finally, in the descriptive statistics section, statistical characteristics, mean and standard deviation, and in the inferential statistics section, Pearson correlation coefficient was used to measure couple correlation and analyze structural equations with PLS-3 software.

### Results

Initially, the measurement model of the proposed research model was examined. The factors of all the main and sub -categories of the research model were greater than 0/4. The results also showed that the composite reliability, the Delon-Goldstein and the internal homogeneity of all the main and sub-categories of the research model were above 0/7. so the measurement model has a good reliability. The results also showed that the AVE value of all the main and sub -categories of the research model was above 0/5. Therefore, the validity of the proposed model scales is appropriate. Also, the standard factor burden

for each of the main and sub -categories of each of the factors of the research model was more than 0/4; This shows that the variance between the structure and its indicators was greater than the measurement of the measurement error of that structure. Therefore, all the main and sub -categories are significantly related to their infrastructure, and it can be said that the measurement model is desirable during evaluation of the partial indices. Each of the sub -categories is also related to their questions. The values of the factor loads of each sub -category question were also above 0/4, indicating that all questions are capable of measuring their components.

The following is an examination of the structural section of the proposed research model. The index of  $r^2$  shows the amount of variance explained endogenous variables. Cohen (1992) describes values of  $r^2$ , 0/26, 0/13 and 0.02 in structural equations in strong, medium and weak, respectively. The common credit indicators and the predicted relationship between the variables are above zero, indicating the proper quality of the model. The GOF index in this study was 0.672, which is strong in the criterion, so the overall model of the model is confirmed and the sum of the structural model and the measurement model have the appropriate quality in explaining the research variables.

Table 1 provides the results of direct research hypotheses.

Table 1. Coefficients of direct paths of the research model

	Path coefficient	Sample mean	standard deviation	Statistic t	P Values
organizational psychological atmosphere→Knowledge sharing behavior	0/400	0/405	0/089	4/479	0/000
The benefits of knowledge sharing→Knowledge sharing behavior	0/141	0/143	0/097	1/450	0/147
The benefits of knowledge sharing→organizational psychological atmosphere	0/741	0/740	0/032	22/882	0/000

As can be seen in table 1, the second hypothesis of the research (the effect of knowledge sharing benefits on knowledge sharing behavior) is rejected because the value of the t statistic is less than 1.96 and its significance level is greater than 0/05. This hypothesis is not confirmed. Also, according to the mentioned table, the first and third hypotheses of the research are accepted according to the value of the t statistic and the level of significance. According to the path coefficient of each hypothesis, it can be said

that organizational psychological climate explains 40% of changes in knowledge sharing behavior, in other words, with an increase of one unit of organizational psychological climate, knowledge sharing behavior increases by 40 units Also, the benefits of knowledge sharing explain 74/1% of the changes in the organizational psychological climate, according to the confirmation of the first and third hypothesis, in Table 5, we examine the indirect hypothesis of the effect of the benefits of knowledge



sharing through the mediating variable of the organizational psychological climate on Knowledge

sharing behavior was investigated.

**Table 2. Examining the assumptions of the indirect effect of the research**

independent variable	Dependent variable	effect		
		direct	indirect	Total
organizational psychological atmosphere	Benefits of knowledge sharing	0/741	-	-
Benefits of knowledge sharing	Knowledge sharing	0/141	-	-
organizational psychological atmosphere	Knowledge sharing	0/400	0/741+0/141=0/296	0/696

According to table (2), the indirect effect of the benefits of knowledge sharing on knowledge sharing is confirmed by the organizational psychological atmosphere variable (according to the t value and the corresponding significance level), also considering that the direct effect of the variable of knowledge sharing benefits on Knowledge sharing is rejected, this mediation is of full type. Also, according to the relevant path coefficient, it can be said that 29/6% of the changes in knowledge sharing are explained by the indirect relationship of the benefits of knowledge sharing (through organizational psychological atmosphere).

Therefore, it can be said that although the benefits of knowledge sharing do not have a significant effect on knowledge sharing directly, but by affecting the organizational psychological atmosphere, it indirectly affects knowledge sharing positively.

### Conclusion

The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of organizational psychological atmosphere in the relationship between the benefits of knowledge sharing and knowledge sharing behavior among university employees. The results showed that the structural model of the research had a good fit. The analysis of direct relationships also showed that organizational psychological atmosphere including three dimensions of incentives, individual and management have a significant positive relationship with knowledge sharing. Also, the benefits of knowledge sharing do not have a significant effect on knowledge sharing directly, but with the mediating role of organizational psychological atmosphere, it can influence knowledge sharing. Therefore, the results of the present study with the results of the study of Dash et al. (2023), Kitogo and Yvet (2023), Jokanovic et al.

(2020), Alcordi et al. (2020), Kakhki et al. Knowledge is consistent.

In explaining the alignment of the above research results, it can be said that Kitogo and Yvette (2023) believe that people's knowledge can serve the organizational psychological atmosphere when it is shared, and it is not easy to persuade people to share automatic knowledge, but the organization He should try to know the factors that affect knowledge sharing and redouble his efforts to strengthen the motivation of employees. According to Dash et al.'s (2023) opinion, a positive organizational climate by creating a positive and friendly atmosphere among employees can influence the real knowledge of the benefits of knowledge sharing and facilitate the process of knowledge transfer. Jokanovic et al. (2020) believe that the organizational atmosphere through the collaborative activity of employees, creating job security, supportive management, trust and confidence, paying attention to creativity and innovation and valuing group activities on employees' awareness of the benefits of knowledge sharing. And as a result, knowledge sharing behavior is effective. Also, Alcordi and colleagues (2020) concluded in their study that in an organization with a hierarchical and inflexible structure, employee communication is simply not possible and the atmosphere governing this organization cannot be a suitable place for knowledge sharing. Therefore, the informal atmosphere of the organization plays an important role in the development of interactions and communication and consequently the knowledge sharing of employees, and to facilitate these relationships, commitment and trust act as catalysts. In addition, Tiwari (2022) believes that if employees enjoy the benefits of knowledge sharing, i.e. increasing organizational understanding, creating learning opportunities for employees, beneficial

communication, creating innovation, creativity and growth in the organization, transferring learning in a principled way, not forming knowledge hoarding and increasing organizational productivity and efficiency should be aware and the attitude and mental belief of the employees towards the organizational psychological atmosphere is positive, it will create a dynamic, flexible and reassuring atmosphere in the university and the employees will effectively transfer their knowledge to they share.

### Ethical Considerations

**Compliance with ethical guidelines:** This article is taken from the doctoral thesis of the first author in the field of educational management of Islamic Azad University, Bojnord branch. In this research, in order to comply with the ethical considerations at the beginning of the questionnaires, a brief explanation was given to the participants about the purpose of the study, the way of cooperation, the benefits and advantages of participating in the study, the purpose of completing the questionnaire, and the participants in the research completed the questionnaires based on their personal desire and satisfaction. completed Also, the participants in the research were assured about privacy protection.

**Funding:** This research is in the form of a doctoral dissertation without financial support.

**Authors' contribution:** This article is extracted from the doctoral thesis of the first author, with the guidance of the second author and the advice of the third author.

**Conflict of interest:** the authors declare no conflict of interest for this study.

**Acknowledgments:** All the participants in the present research and officials and employees of Tehran technical and engineering universities are thanked and appreciated for their cooperation with the researcher.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## تبیین مدل ساختاری رفتار اشتراک دانش بر اساس مزایای اشتراک گذاری دانش با میانجی گر فضای روانشناختی سازمانی

اعظم واله<sup>۱</sup>، رویا افراسیابی<sup>۲</sup>، محبوبه سلیمان پور عمران<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

### چکیده

### مشخصات مقاله

#### نوع مقاله:

پژوهشی

#### تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۸/۰۱

#### کلیدواژه‌ها:

رفتار اشتراک دانش،

فضای روانشناختی سازمانی،

مزایای اشتراک گذاری دانش

**زمینه:** به اشتراک گذاری دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان جهت افزایش کارایی و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند، ولی در دانشگاه‌ها رفتار اشتراک دانش در بین کارکنان اتفاق نمی‌افتد و فرهنگ دانشی اغلب آن‌ها فردگرا است. بنابراین این مسئله یکی از چالش‌های بزرگ دانشگاه‌ها در مدیریت دانش است و نیازمند بسترسازی فضای روانشناختی سازمانی برای افزایش انگیزه اشتراک دانش در دانشگاه‌ها می‌باشد.

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل ساختاری رفتار اشتراک دانش بر اساس مزایای اشتراک گذاری دانش با میانجی گر فضای روانشناختی سازمانی انجام شد.

**روش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران در سال ۱۴۰۱ بود که از بین این کارکنان، ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته شامل رفتار اشتراک دانش، مزایای اشتراک گذاری دانش و فضای روانشناختی سازمانی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی زوجی متغیرها و معادلات ساختاری مبتنی بر روش حداقل مجذورات جزئی با نرم‌افزار PLS-3 استفاده شد.

**یافته‌ها:** بر اساس نتایج شاخص‌های برازش، مدل ساختاری پژوهش از برازش خوبی برخوردار بود. تحلیل روابط مستقیم نیز نشان داد فضای روانشناختی سازمانی شامل سه بعد مشوق‌ها، فردی و مدیریتی با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت معنی‌داری دارند. همچنین مزایای اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش به صورت مستقیم تأثیر معنی‌داری ندارد ولی با نقش میانجی فضای روانشناختی سازمانی می‌تواند بر رفتار اشتراک دانش تأثیرگذار باشد ( $P < 0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران دانشگاه‌ها کمک کند برای پویایی و سرزندگی دانشگاه‌ها، با چاره‌اندیشی و ایجاد بستر مناسب و بهبود فضای روانشناختی سازمانی، علاوه بر حذف موانع موجود، زمینه بهبود و علاقه‌مندی بیشتر کارکنان به اشتراک دانش و فرصت نوآوری، توسعه و شکوفایی دانشگاه را فراهم کنند.

**استناد:** واله، اعظم؛ افراسیابی، رویا؛ و سلیمان پور عمران، محبوبه (۱۴۰۳). تبیین مدل ساختاری رفتار اشتراک دانش بر اساس مزایای اشتراک گذاری دانش با میانجی گر فضای روانشناختی

سازمانی. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۳، شماره ۱۴۰، ۱۸۳-۱۹۸.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۳، شماره ۱۴۰، ۱۴۰۳. DOI: [10.52547/JPS.23.140.183](https://doi.org/10.52547/JPS.23.140.183)



✉ نویسنده مسئول: رویا افراسیابی، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. رایانامه: royaafraassabi1398@gmail.com

تلفن: ۰۹۱۵۵۸۴۷۵۷۳

## مقدمه

امروزه دانش به عنوان یک منبع بسیار مهم برای حفظ میراث ارزشمند و حل کردن مشکلات، دارای بالاترین قدرت قابلیت و بنیان نهادن موقعیت‌های جدید برای سازمان‌ها در حال و آینده است (لوپز و بیس، ۲۰۲۴). لذا موفقیت یک سازمان به شدت به اثربخشی مدیریت دانش<sup>۱</sup> آن بستگی دارد و این موفقیت نیز تا حد زیادی بر انگیزه و تمایل کارکنان به مشارکت در اشتراک دانش<sup>۲</sup> متکی است (تاین و همکاران، ۲۰۲۱). اشتراک دانش رفتاری است که فرد به صورت داوطلبانه دانش و تجربیات منحصر به فرد خود را در دسترس دیگر افراد در داخل و خارج سازمان قرار می‌دهد (کیان‌راد و همکاران، ۱۴۰۳). بنابراین اشتراک دانش نه تنها باعث می‌شود که کارکنان دانش قبلی خود را در اختیار سایرین قرار دهند، بلکه کمک می‌کند تا دانش ارزشمند جدیدی را نیز به دست آورند، که این امر به ایجاد، بهبود و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه و خلاقانه کمک می‌کند (آرجون و بودابوس، ۲۰۲۴). در واقع اشتراک دانش باعث می‌شود تا انرژی مثبتی که به صورت مشارکت و همکاری در کارکنان ایجاد می‌شود، فشارهای منفی ناشی از محیط کاری را کاهش داده و باعث افزایش فعالیت‌ها و عملکردهای مؤثر کارکنان شود (آرگوت، ۲۰۲۴).

بر این اساس موضوع اشتراک دانش در دانشگاه که خود منبع تولید دانش است و با توجه به تنوع گروه‌های تخصصی موجود در آن و همچنین وجود سه گروه با ویژگی‌های متفاوت (دانشجویان، اساتید و کارکنان) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (هادیان و رحیمی، ۱۴۰۱). به طوری که تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی آن در دانشگاه‌ها از ضروریات اساسی جامعه دانش‌محور کنونی است و بدون ارتقاء اشتراک دانش در بین کارکنان، استادان و دانشجویان، این هدف محقق نخواهد شد (گاملاف و ویلسون، ۲۰۲۲). برای ارتقاء اشتراک دانش در بین کارکنان، ابتدا باید انگیزه و تمایل به اشتراک دانش در آن‌ها تقویت شود. لذا با توجه به این که اشتراک دانش باعث افزایش درک سازمانی، ایجاد فرصت‌های یادگیری در کارکنان، ارتباطات سودمند، ایجاد نوآوری، خلاقیت و رشد در سازمان، انتقال یادگیری به شکل اصولی، عدم شکل‌گیری احتکار دانش و افزایش بهره‌وری و کارایی می‌شود، آگاهی کارکنان از این مزایا و نقاط

مثبت اشتراک دانش باعث تمایل بیشتر به اشتراک دانش برای بهبود بخشیدن به مدیریت دانش در سازمان می‌شود (تیواری، ۲۰۲۲). همچنین نگرش کارکنان تحت تأثیر طیف وسیعی از ویژگی‌های سازمانی و روابط اجتماعی است که محیط کاری و ادراک کارکنان از محیط کارشان را شکل می‌دهند (توانگر مروستی و همکاران، ۱۳۹۹). فضای روانشناختی سازمانی<sup>۳</sup> یکی از مهمترین مسائل مربوط به محیط سازمانی است که ارتباط مستقیم با رفتار کارکنان دارد. فضای روانشناختی سازمانی سالم و حمایتگر نشان‌دهنده سلامت سازمانی است و وضعیتی را ایجاد می‌کند که عملکرد فردی و سازمانی کارکنان بالاتر از حد انتظار و استاندارد قرار دارد و می‌تواند زمینه و انگیزه را برای به اشتراک گذاری دانش فراهم نماید (مروان و اوتاما، ۲۰۲۴). در واقع فضای روانشناختی سازمانی به عنوان کیفیت درونی سازمان مطابق ادراک و تجربه اعضای آن سازمان، موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان می‌شود و در کارکرد آن‌ها و اشتراک دانش تأثیرگذار خواهد بود (نجف پور مقدم و همکاران، ۱۴۰۲). لذا از آنجا که در محیط‌های دانشگاهی به دلیل حاکم بودن جو علمی و ضابطه‌مند که اکثر روابط افراد با یکدیگر بر اساس ضوابط شکل گرفته است، اعتماد، نگرش مثبت در ارتباطات و همکاری و احساس کارکنان نسبت به یکدیگر و محیط کار در انتقال و دریافت دانش از اهمیت بسیاری برخوردار است (باهر، ۲۰۲۳).

در کل به اشتراک گذاری دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان جهت افزایش کارایی و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند، ولی در دانشگاه‌ها اشتراک دانش در بین کارکنان اتفاق نمی‌افتد و فرهنگ دانشی اغلب آن‌ها فردگرا است. بنابراین این مسئله یکی از چالش‌های بزرگ دانشگاه‌ها در مدیریت دانش است و نیازمند بسترسازی برای شناخت منافع فردی و سازمانی اشتراک دانش و در نتیجه افزایش انگیزه بروز و گسترش اشتراک دانش در دانشگاه‌ها می‌باشد (هادیان و رحیمی، ۱۴۰۱). بر این اساس باید عوامل تأثیرگذار بر توجه کارکنان به مزایای اشتراک دانش مورد توجه قرار گیرد و در این بین، اگر فضای روانشناختی سازمانی به شکلی باشد که از فعالیت‌های دانشی کارکنان حمایت کند، تمایل درونی آن‌ها برای دادن و گرفتن دانش افزایش می‌یابد. در مقابل، هنگامی که

3. Organizational psychological atmosphere

1. knowledge management

2. Knowledge sharing

شده در گذشته این است که تأثیر آگاهی از مزایای به اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش کارکنان دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار نگرفته است و در ضمن با وجود عواملی مانند ترس از رقابت و تزلزل جایگاه سازمانی و نیز منفعت‌طلبی و خودخواهی از به اشتراک گذاری دانش، نیاز به بررسی‌های بیشتر در مورد این مسئله است که با ارتقاء چه عاملی در سازمان می‌توان، ادراکات کارکنان نسبت به سازمان و همکاران را تغییر داد و در نتیجه اشتراک گذاری دانش را بهبود بخشید. بنابراین رفتار اشتراک دانش وقتی می‌تواند در دانشگاه رشد و توسعه پیدا کند که نگرش و ادراک کارکنان در جهت مزایای اشتراک گذاری دانش توسعه یابد و از آن جا که کل دانشگاه تحت تأثیر فضای روانشناختی سازمانی قرار دارد، این نکته به عنوان یک عامل مهم میانجی در رابطه بین رفتار اشتراک دانش و مزایای اشتراک گذاری دانش کارکنان دانشگاه باید در نظر گرفته شود. با توجه به آنچه مرور شد، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سؤال اساسی است که آیا مدل ساختاری رفتار اشتراک دانش براساس مزایای اشتراک گذاری دانش با میانجی‌گر فضای روانشناختی در بین کارکنان دانشگاه‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است؟

## روش

**الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان:** طرح پژوهش حاضر توصیفی، از نوع همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی (تهران، شریف، علم و صنعت، امیرکبیر، خواجه نصیرالدین طوسی و تربیت مدرس) در سال ۱۴۰۱ بود. با توجه به اینکه برای سازگاری با الگوی معادلات ساختاری تعداد نمونه باید ۲۵-۱۵ برابر متغیرهای مشاهده شده باشد، در پژوهش حاضر ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. بدین منظور ابتدا از بین دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران، بر اساس معیارهای ورود (حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر، حداقل سابقه یک سال کار در یکی از دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران) و تمایل و رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، ۴۰۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شده و پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت. همچنین ملاک‌های خروج از مطالعه عبارت بود از: عدم پاسخگویی به همه سؤال‌های پرسشنامه‌ها.

ادراک کارکنان از فرهنگ و جو حاکم بر سازمان منفی باشد، در این صورت تمایلی برای تبادل دانش با همکاران خود نشان نخواهند داد (باهر، ۲۰۲۳). همچنین سازمان‌ها می‌توانند با اقداماتی همچون افزودن اختیار در تصمیم‌گیری کارکنان و عمل براساس ارزش‌های اخلاقی که عدالت سازمانی را به همراه دارند، سبب کاهش تنش در فضای روانشناختی سازمان شوند و از سویی دیگر با حمایت سازمانی در جهت افزودن اشتیاق در محیط شغلی اقدام نمایند (سرواحد و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین دانشگاه‌ها باید تلاش کنند تا عواملی که بر مزایای به اشتراک گذاری دانش تأثیرگذار هستند شناسایی و سعی در تقویت مشوق‌ها و از بین بردن موانع اشتراک دانش نماید و فضای حاکم بر سازمان می‌تواند عامل تسهیل‌کننده فرایند اشتراک دانش باشد.

در برخی از پژوهش‌ها رابطه بین متغیرهای پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله نتایج مطالعه داش و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که طرد شدن در محل کار بر روابط شخصی و حرفه‌ای کارکنان تأثیر می‌گذارد و پیشروی رفتارهای انباشت دانش است. یافته‌های پژوهش کیتوگو و ایوت (۲۰۲۳) نشان داد که شکاف‌ها و نیازهای مهم دانش در تانزانیا از نظر علمی در جو سازمانی وجود دارد. به همین دلیل، تدوین و اجرای سیاست‌ها، استراتژی‌ها، طرح‌ها، برنامه‌ها و پروژه‌های تحول جو سازمانی با کمبود، عدم قطعیت و غیرقابل اعتماد بودن دانش مواجه است. همچنین نتایج مطالعه جوکانوویک و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که جو مشارکتی سازمان در تبیین همه فعالیت‌های مدیریت دانش کمک می‌کند. آلکوردی و همکاران (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی تأثیر بسیار زیادی بر اشتراک دانش دانشگاهیان دارد. کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی نشان دادند که جو سازمانی سازنده و محرک‌های انگیزشی مثبت در کتابخانه‌های عمومی و همچنین منابع دانش فردی و سازمانی تقویت‌شده توسط توانایی رهبری کتابداران بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. چنین شرایطی فرآیند اشتراک دانش در محیط‌های کتابخانه‌های عمومی را تسهیل می‌کند. اما با توجه به این که اغلب افراد دانش شخصی خود را به عنوان یک منبع قدرتمند اهرمی با نفوذ و یا به عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پندارند و تمایلی ندارند که آن را با دیگران به اشتراک بگذارند (اولاتوکون و نجیدآکا، ۲۰۲۰)، شکاف عمده پژوهش‌های انجام



**(ب) ابزار**

معیار و در بخش آمار استنباطی نیز از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش همبستگی زوجی متغیرها و از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS-3 استفاده شد.

**یافته‌ها**

در این مطالعه ۴۰۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران شرکت کردند، از نظر جنسیت: پاسخگویان مرد با فراوانی (۲۵۰) نفر به میزان ۶۲/۵٪ و پاسخگویان زن با فراوانی (۱۵۰) نفر به میزان ۳۷/۵٪، از نظر میزان سن: سن ۳۰-۴۰ سال با فراوانی (۱۵۹) نفر به میزان ۳۹/۷٪، سن ۴۰-۵۰ سال با فراوانی (۱۷۵) نفر به میزان ۴۳/۷٪ و سن بالاتر از ۵۰ با فراوانی (۶۶) نفر به میزان ۱۶/۶٪ و از نظر سطح تحصیلات: لیسانس با فراوانی (۱۹۲) نفر به میزان ۴۸٪، فوق لیسانس با فراوانی (۱۵۳) نفر به میزان ۳۸/۲٪ و دکتری با فراوانی (۵۵) نفر به میزان ۱۳/۸٪ بودند. ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نمایش داده شده است. در این پژوهش متغیر مزایای اجتماعی حداکثر میانگین و متغیر مشوق‌ها حداقل میانگین را کسب نموده‌اند. هم‌چنین به منظور بررسی توزیع نرمال بودن متغیرها: نمرات کسب شده توسط متغیرها در سطح ۰/۰۵ و با اطمینان ۹۵٪ محاسبه و مورد ارزیابی قرار گرفت، در این رابطه براساس قوانین آماری، مقادیر بدست آمده مندرج در ستون کجی بایستی در محدوده عدد (۳±) و مقادیر ستون کشیدگی بایستی کمتر از عدد ۱۰ باشد تا بتوان بیان کرد داده‌ها نرمال هستند یا خیر، بنابراین با توجه به مقادیر بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار است.

پرسشنامه محقق ساخته (۱۴۰۱): پرسشنامه طراحی شده دارای ۲۹ سوال و شامل سه بعد مزایای اشتراک دانش با ۱۱ سوال (شامل سه زیرمقیاس مزایای اجتماعی، مزایای فردی و مزایای سازمانی)، فضای روانشناختی سازمانی با ۱۵ سوال (شامل سه زیرمقیاس فردی، مدیریتی و مشوق‌ها) و رفتار اشتراک دانش با ۳ سوال است. پایایی پرسشنامه با دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی با استفاده از روایی عاملی و همگرا مورد بررسی قرار گرفت. روایی عاملی نشان داد بار عاملی تمامی سوالات بالای ۰/۴ است و همه عامل‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. روایی همگرای رفتار اشتراک دانش، فضای روانشناختی سازمانی و مزایای اشتراک گذاری دانش به ترتیب ۰/۵۰، ۰/۶۱، ۰/۷۲ برآورد شد. مقادیر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای رفتار اشتراک دانش ۰/۵۰، فضای روانشناختی سازمانی ۰/۸۴ و مزایای اشتراک گذاری دانش ۰/۹۱ به دست آمد. همچنین پایایی ترکیبی برای اشتراک دانش ۰/۷۴، فضای روانشناختی سازمانی ۰/۸۱ و مزایای اشتراک دانش ۰/۸۸ برآورد شد.

**(ج) روش اجرا**

برای اجرای این پژوهش، ابتدا از مسئولین دانشگاه‌های فنی مهندسی جهت همکاری با پژوهشگران درخواست گردید و سپس کارکنان دانشگاه‌ها که در سال ۱۴۰۱ مشغول به کار بوده و با مدرک تحصیلی کارشناسی یا بالاتر، سابقه حداقل شش ماه کار در دانشگاه را داشتند، شناسایی شدند و سپس پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی در اختیار ۴۰۰ نفر از آن‌ها قرار گرفت. در نهایت، در بخش آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری، میانگین و انحراف

**جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش**

مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
رفتار اشتراک دانش	۳/۵۷	۰/۲۲	-۰/۰۴	-۰/۵۸
فضای روانشناختی سازمانی	۳/۴۵	۰/۷۸	۰/۰۸	-۰/۵۵
فردی	۳/۲۲	۰/۴۵	-۰/۰۲	-۰/۵۴
مدیریتی	۴/۰۱	۱/۰۱	۰/۰۷	-۰/۶۰
مزایای اجتماعی	۴/۲۲	۰/۳۹	-۰/۰۱	-۱/۱۰
مزایای اشتراک گذاری دانش	۳/۳۸	۰/۶۸	۰/۳۶	-۰/۹۵
مزایای سازمانی	۳/۹۷	۰/۷۵	۰/۴۶	-۰/۸۳
مزایای فردی	۳/۴۱	۰/۴۷	۰/۴۱	-۰/۷۹
مشوق‌ها	۳/۰۹	۰/۸۲	۰/۱۸	-۱/۰۴

روانشناختی سازمانی و رفتار اشتراک دانش در سطح ۰/۰۰۱ وجود داشت. همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین رفتار اشتراک دانش و فضای روانشناختی سازمانی در سطح ۰/۰۰۱ وجود داشت.

در ادامه به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش براساس همبستگی پیرسون پرداخته شد و نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است. نتایج نشان داد، ارتباط مثبت و معناداری بین مزایای اشتراک گذاری دانش با فضای

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. رفتار اشتراک دانش									
۲. فضای روانشناختی سازمانی	۰/۵۳**								
۳. فردی	۰/۴۸**	۰/۵۵**							
۴. مدیریتی	۰/۴۷**	۰/۳۷**	۰/۳۳**						
۵. مزایای اجتماعی	۰/۶۲**	۰/۳۹**	۰/۳۰**	۰/۳۷**					
۶. مزایای اشتراک گذاری دانش	۰/۲۵**	۰/۱۹**	۰/۲۱**	۰/۴۰**	۰/۳۸**				
۷. مزایای سازمانی	۰/۲۰**	۰/۱۸**	۰/۲۰**	۰/۳۲**	۰/۲۵**	۰/۳۶**			
۸. مزایای فردی	۰/۲۲**	۰/۲۴**	۰/۱۸**	۰/۳۶**	۰/۲۱**	۰/۳۰**	۰/۳۵**		
۹. مشوقها	۰/۳۱**	۰/۱۹**	۰/۲۰**	۰/۳۹**	۰/۲۰**	۰/۴۰**	۰/۳۰**	۰/۳۳**	۱

اندازه گیری از پایایی مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج نشان داد، مقدار میانگین واریانس مشترک تمامی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش بالاتر از ۰/۵ قرار داشت. بنابراین روایی همگرایی مقیاس‌های مدل پیشنهادی مناسب است (جدول ۳).

در بررسی مدل ساختاری بعد از برقراری پیش فرض‌ها ابتدا بخش اندازه گیری مدل پیشنهادی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بار عاملی تمامی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش بزرگتر از ۰/۴ بود. همچنین نتایج نشان داد، پایایی ترکیبی،  $\rho$  دیلون-گلدشتاین و همسانی درونی تمامی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش بالاتر از ۰/۷ بود. بنابراین مدل

جدول ۳. روایی همگرایی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش

مقوله‌های اصلی و فرعی مدل پژوهش	میانگین واریانس مشترک	پایایی ترکیبی	پایایی دیلون-گلدشتاین	آلفای کرونباخ
رفتار اشتراک دانش	۰/۵۰۲	۰/۷۴۳	۰/۷۷۴	۰/۵۰۹
فضای روانشناختی سازمانی	۰/۶۱۰	۰/۸۱۹	۰/۸۴۰	۰/۸۴۴
فردی	۰/۵۷۳	۰/۸۳۹	۰/۷۶۰	۰/۷۳۸
مدیریتی	۰/۴۴۲	۰/۸۷۶	۰/۸۲۷	۰/۸۴۲
مزایای اجتماعی	۰/۵۲۷	۰/۷۶۷	۰/۷۹۷	۰/۶۱۲
مزایای اشتراک دانش	۰/۷۲۷	۰/۸۸۶	۰/۷۶۰	۰/۹۱۷
مزایای سازمانی	۰/۸۰۷	۰/۹۵۴	۰/۸۲۷	۰/۹۴۰
مزایای فردی	۰/۸۶۱	۰/۹۴۹	۰/۷۹۷	۰/۹۱۹
مشوقها	۰/۶۳۰	۰/۸۷۰	۰/۸۴۰	۰/۷۹۷

خود نیز مرتبط می‌باشند. مقادیر بارهای عاملی هر یک از سؤالات مقوله‌های فرعی نیز بالاتر از ۰/۴ بود که نشان می‌دهد تمامی سؤالات توانایی اندازه‌گیری مؤلفه‌های خود را دارند. جهت بررسی روایی واگرا از معیار فورنل و لارکر (۱۹۸۱) و شاخص HTMT استفاده شده است. براساس معیار فورنل و لارکر، ریشه میانگین واریانس مشترک (روی قطر) از ضرایب همبستگی (غیرقطری) بزرگتر است و همچنین مقدار شاخص

بار عاملی استاندارد برای تک تک مقوله‌های اصلی و فرعی هر یک از عوامل مدل پژوهش بیشتر از ۰/۴ بودند؛ که نشان می‌دهد واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده. بنابراین همه مقوله‌های اصلی و فرعی به طور معنادار به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری طی ارزیابی شاخص‌های جزئی مطلوب است. همچنین هر یک از مقوله‌های فرعی به سؤالات

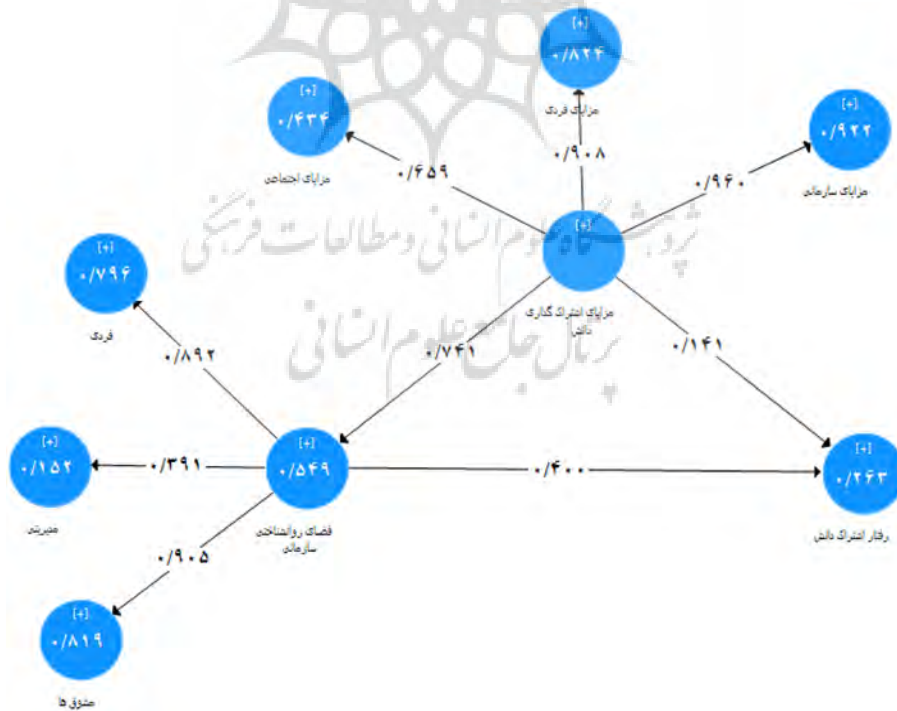
HTMT برای جفت متغیرهای مدل پیشنهادی بین بازه  $0/201 - 0/704$  به دست آمد که از مقدار توصیه شده  $0/85$  پایین تر است. بنابراین الگوی پیشنهادی از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است. در ادامه به بررسی بخش ساختاری مدل پیشنهادی پژوهش پرداخته می شود. شاخص  $R^2$  میزان واریانس تبیین شده متغیرهای نهفته درونزا را نشان می دهد. کوهن (۱۹۹۲) مقادیر  $R^2$ ،  $0/26$ ،  $0/13$  و  $0/02$  را در معادلات ساختاری به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف می کند.

شاخص های اعتبار مشترک<sup>۱</sup> و ارتباط پیش بین<sup>۲</sup> متغیرها بالاتر از صفر می باشد که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل است. شاخص GOF در این مطالعه  $0/672$  به دست آمده است که با توجه به ملاک تعیین شده در حد قوی می باشد، بنابراین برازش کلی مدل تأیید می شود و مجموع مدل ساختاری و مدل اندازه گیری کیفیت مناسب در تبیین متغیرهای پژوهش دارند (جدول ۴).

شکل های ۱ و ۲ به ترتیب ضرایب استاندارد و آماره  $t$  مسیرهای بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهند.

جدول ۴. شاخص های ضریب تبیین، اعتبار مشترک و ارتباط پیش بین مدل پژوهش

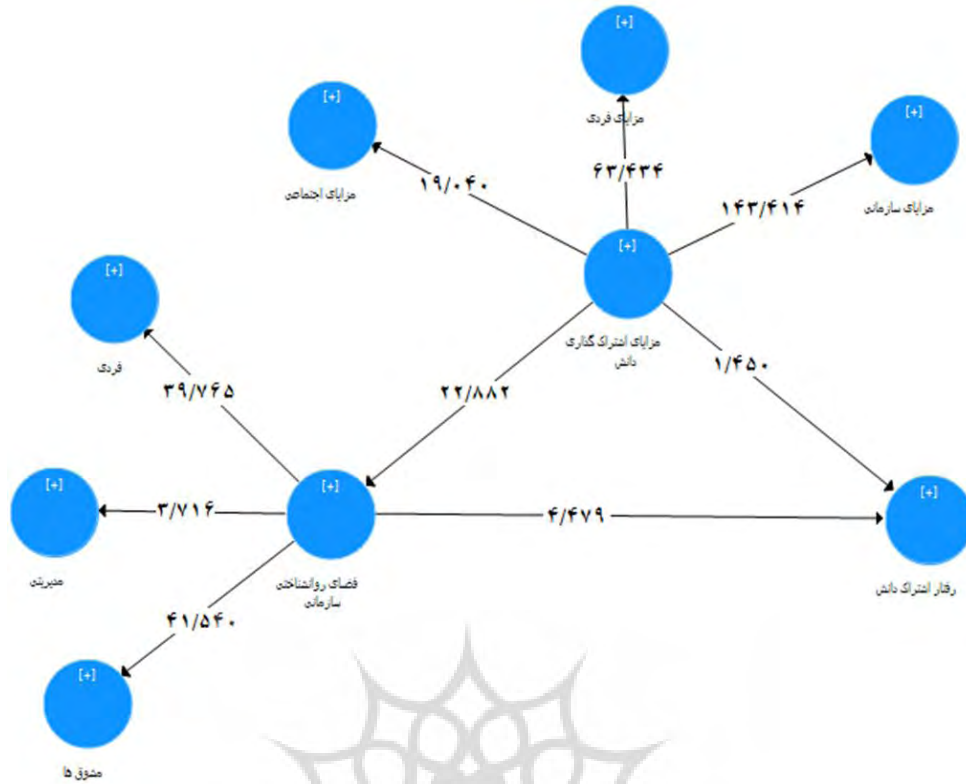
متغیرها	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	ارتباط پیش بین	اعتبار مشترک
رفتار اشتراک دانش	۰/۲۶۳	۰/۲۶۰	۰/۲۵۷	۰/۳۷۳
فضای روانشناختی سازمانی	۰/۵۴۹	۰/۵۴۵	۰/۴۳۸	۰/۴۵۹
فردی	۰/۷۹۶	۰/۷۹۵	۰/۱۶۷	۰/۲۰۱
مدیریتی	۰/۱۵۲	۰/۱۵۰	۰/۱۴۷	۰/۴۲۰
مزایای اجتماعی	۰/۴۱۴	۰/۴۱۰	۰/۱۶۵	۰/۱۵۲
مزایای اشتراک دانش	-	-	-	۰/۴۲۰
مزایای سازمانی	۰/۹۲۲	۰/۹۱۷	۰/۲۵۷	۰/۳۷۳
مزایای فردی	۰/۸۲۴	۰/۸۲۱	۰/۴۳۸	۰/۴۵۹
مشوق ها	۰/۸۱۹	۰/۸۱۲	۰/۱۶۷	۰/۲۰۱



شکل ۱. ضریب مسیر

1. CV- Commuality (CV-com)

2. CV-Redundancy (CV-red)



شکل ۲. مقدار آماره t

در جدول ۵ نتایج بررسی فرضیات مستقیم پژوهش ارائه شده است. فرضیاتی که مقدار آماره t آن‌ها بزرگتر از ۱/۹۶ همچنین مقدار سطح معناداری آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند و فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۵. ضرایب مسیرهای مستقیم مدل پژوهش

ضریب مسیر	میانگین نمونه	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری
۰/۴۰۰	۰/۴۰۵	۰/۰۸۹	۴/۴۷۹	۰/۰۰۰
۰/۱۴۱	۰/۱۴۳	۰/۰۹۷	۱/۴۵۰	۰/۱۴۷
۰/۷۴۱	۰/۷۴۰	۰/۰۳۲	۲۲/۸۸۲	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود فرضیه دوم پژوهش (تأثیر مزایای اشتراک گذاری دانش بر رفتار اشتراک دانش) رد می‌شود چرا که مقدار آماره t آن کوچکتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری آن بزرگتر از ۰/۰۵ است بنابراین این فرضیه تأیید نمی‌شود. همچنین با توجه به جدول مذکور فرضیه اول و سوم پژوهش با توجه به مقدار آماره t و سطح معناداری پذیرفته می‌شود. به طوری که با توجه به ضریب مسیر هر فرضیه می‌توان گفت فضای روانشناختی سازمانی ۴۰ درصد تغییرات رفتار اشتراک دانش را تبیین می‌کند به عبارت دیگر با افزایش یک واحد فضای روانشناختی سازمانی، ۴۰

واحد رفتار اشتراک دانش افزایش می‌یابد؛ همچنین مزایای اشتراک گذاری دانش ۷۴/۱ درصد تغییرات فضای روانشناختی سازمانی را تبیین می‌کند، با توجه به تأیید فرضیه اول و سوم، در جدول ۵ به بررسی غیرمستقیم تأثیر مزایای اشتراک گذاری دانش از طریق متغیر میانجی فضای روانشناختی سازمانی بر رفتار اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت.



جدول ۶. بررسی فرضیات اثر غیرمستقیم پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
مزایای اشتراک گذاری دانش	فضای روانشناختی سازمانی	۰/۷۴۱	-
مزایای اشتراک گذاری دانش	رفتار اشتراک دانش	۰/۱۴۱	-
فضای روانشناختی سازمانی	رفتار اشتراک دانش	۰/۴۰۰	۰/۷۴۱*۰/۱۴۱ = ۰/۲۹۶
			۰/۶۹۶

که به اشتراک گذاشته شود و موجب کردن افراد برای به اشتراک گذاری دانش خود کار سهل نیست بلکه سازمان باید تلاش کند تا عواملی را که بر اشتراک دانش اثرگذار هستند را بشناسد و تلاش خود را جهت تقویت انگیزه کارکنان دوچندان کند. به طوری که بر اساس نظر داش و همکاران (۲۰۲۳) فضای روانشناختی سازمانی مثبت با ایجاد یک جو مثبت و دوستانه در بین کارکنان می‌تواند بر ارداک و شناخت واقعی مزایای اشتراک دانش تأثیر گذارد و فرایند انتقال دانش را تسهیل کند. در واقع وقتی انگیزه همکاری کارکنان در سازمانی برگرفته از صمیمیت، تعهد و تخصص باشد، باعث کمک کردن به یکدیگر در جهت انجام بهتر وظایف و دستیابی به اهداف سازمان، برقراری ارتباطات مؤثر، هدایت مثبت و انعطاف پذیر رفتار در مقابل همکاران و ایجاد نگرش مثبت نسبت به اشتراک گذاری دانش می‌شود. در ضمن جو کانونیک و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند فضای روانشناختی سازمانی از طریق فعالیت مشارکتی کارکنان، ایجاد امنیت شغلی، مدیریت حمایت‌گرانه، اعتماد و اطمینان، توجه به خلاقیت و نوآوری و ارزش قائل شدن برای فعالیت‌های گروهی بر آگاهی کارکنان از مزایای به اشتراک گذاری دانش و در نتیجه رفتار اشتراک دانش تأثیر گذار است. همچنین آکوردی و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که در سازمان دارای ساختار سلسله مراتبی و غیر منعطف، ارتباطات کارکنان به سادگی امکانپذیر نیست و جو حاکم بر این سازمان نمی‌تواند محل مناسبی برای اشتراک دانش باشد. لذا جو غیررسمی سازمان نقش مهمی در توسعه تعاملات و ارتباطات و به تبع آن اشتراک دانش کارکنان ایفا می‌کند و برای تسهیل این روابط، تعهد و اعتماد به عنوان کاتالیزور عمل می‌کنند. در واقع بر اساس نظر تیواری (۲۰۲۲) اگر کارکنان از مزایای اشتراک دانش یعنی افزایش درک سازمانی، ایجاد فرصت‌های یادگیری در کارکنان، ارتباطات سودمند، ایجاد نوآوری، خلاقیت و رشد در سازمان، انتقال یادگیری به شکل اصولی، عدم شکل‌گیری احتکار دانش و

با توجه به جدول (۶) تأثیر غیرمستقیم مزایای اشتراک دانش بر اشتراک دانش به واسطه متغیر فضای روانشناختی سازمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد (با توجه به مقدار  $t$  و سطح معناداری مربوطه)، همچنین با توجه به اینکه تأثیر مستقیم متغیر مزایای اشتراک دانش بر اشتراک دانش رد شد، این میانجی‌گری از نوع کامل است. همچنین با توجه به ضریب مسیر مربوطه می‌توان گفت ۲۹/۶ درصد تغییرات اشتراک دانش به وسیله رابطه غیرمستقیم مزایای اشتراک دانش (به واسطه فضای روانشناختی سازمانی) تبیین می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت گرچه مزایای اشتراک دانش به طور مستقیم بر اشتراک دانش تأثیر معناداری ندارد و لیکن با تأثیر بر فضای روانشناختی سازمانی به طور غیرمستقیم بر اشتراک دانش تأثیر مثبت می‌گذارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فضای روانشناختی سازمانی در رابطه بین مزایای اشتراک گذاری دانش و رفتار اشتراک دانش در بین کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران انجام شد. نتایج نشان داد مدل ساختاری پژوهش از برازش خوبی برخوردار بود. تحلیل روابط مستقیم نیز نشان داد جو سازمانی شامل سه بعد مشوق‌ها، فردی و مدیریتی با اشتراک دانش رابطه مثبت معنی‌داری دارند. همچنین مزایای اشتراک دانش بر اشتراک دانش به صورت مستقیم تأثیر معنی‌داری ندارد ولی با نقش میانجی فضای روانشناختی سازمانی می‌تواند بر اشتراک دانش تأثیر گذار باشد. بنابراین نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه داش و همکاران (۲۰۲۳)، کیتوگو و ایوت (۲۰۲۳)، جو کانونیک و همکاران (۲۰۲۰)، آکوردی و همکاران (۲۰۲۰)، کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر تأثیر جو سازمانی بر اشتراک و مدیریت دانش، همسو بود.

در تبیین همسویی نتایج پژوهش‌های فوق می‌توان گفت کیتوگو و ایوت (۲۰۲۳) معتقدند دانش افراد زمانی می‌تواند در خدمت سازمان قرار گیرد

### ملاحظات اخلاقی

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش:** این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد است. در پژوهش حاضر برای رعایت اصول اخلاقی سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت کنندگان انجام شود. همچنین در ابتدای پرسشنامه‌ها به شرکت کنندگان توضیح مختصر در مورد هدف مطالعه، نحوه همکاری، فواید و مزایای شرکت در مطالعه، هدف از تکمیل پرسشنامه، رازداری و حفظ حریم خصوصی ارائه گردید و شرکت کنندگان در پژوهش بر اساس میل و رضایت شخصی، پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

**حامی مالی:** این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

**نقش هر یک از نویسندگان:** این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم استخراج شده است.

**تضاد منافع:** نویسندگان اعلام می‌دارند که در نتایج پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

**تشکر و قدردانی:** از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش حاضر و مسئولین و کارکنان دانشگاه‌های فنی مهندسی تهران برای همکاری با پژوهشگر تشکر و قدردانی می‌شود.

افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی، آگاهی داشته باشند و نگرش و باور ذهنی کارکنان نسبت به سازمان مثبت باشد، باعث ایجاد جوی پویا، انعطاف‌پذیر و اطمینان‌بخش در دانشگاه می‌شود و کارکنان دانش خود را به گونه‌ای اثربخش به اشتراک می‌گذارند. بنابراین وقتی کارکنان دانشگاه‌ها در فضای روانشناختی سازمانی مثبت و صمیمی کار می‌کنند برای دستیابی به اهداف مشترکی تلاش می‌کنند. در واقع این اهداف تعاملات بین کارکنان را هدایت می‌کند و آن‌ها را برای همکاری، به اشتراک گذاری و ترکیب سرمایه فکریشان بر می‌انگیزد.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که با توجه به اینکه جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه بود، تعمیم یافته‌ها به کارکنان دیگر سازمان‌ها را با احتیاط مواجه می‌کند. همچنین نقش تعدیل‌کنندگی عوامل جمعیت‌شناختی در نظر گرفته نشده است که این یکی از محدودیت‌های پژوهش بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در صورت امکان در آینده مطالعاتی با سبک مطالعه حاضر روی کارکنان سازمان‌های دیگر نیز اجرا گردد و در پژوهش‌های آتی برای بررسی‌های جامع‌تر در مورد نقش میانجی فضای روانشناختی سازمانی در رابطه بین مزایای اشتراک گذاری دانش و رفتار اشتراک دانش، نقش تعدیل‌کنندگی عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و وضعیت تأهل در نظر گرفته شود. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه‌ها، فضای روانشناختی سازمانی تعاملی همراه با همکاری‌های خلاقانه و پیش‌برنده را در سازمان خود از طریق ارائه مشوق‌ها و ایجاد انگیزه ارتقاء دهند تا تمایل به اشتراک دانش نیز افزایش یابد. همچنین می‌توان با راه‌اندازی تالار گفتگو پر از صمیمیت، اعتماد و تعهد و اتاق فکر برای تبادل تجربیات، ایده‌ها و دانش میان کارکنان دانشگاه به افزایش اشتراک دانش کمک شود. از نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برای افزایش تمایل به اشتراک دانش و ارتقاء عملکرد کارکنان استفاده کرد.

## منابع

توانگر مروستی، زهرا؛ محمدی فر، محمدعلی و امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۹۹). طراحی مدل ساختاری عدالت سازمانی، تعیین پیشایندها (جو سازمانی، هوش هیجانی، ارزش‌های اخلاقی سازمان) و پیامدها (کار آفرینی سازمانی). *علوم روانشناختی*، ۱۹ (۸۶)، ۱۷۱-۱۸۱.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1399.19.86.7.5>

سرواحد، حسام؛ فرحبخش، کیومرث و عسگری، محمد (۱۴۰۰). تحلیل کیفی عوامل ساختاری اثرگذار بر آمادگی شغلی خلبانان مسافربری. *علوم روانشناختی*، ۲۰ (۱۰۰)، ۵۵۰-۵۳۷.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1400.20.100.8.1>

کیان‌راد، زهرا؛ فهیم‌نیا، فاطمه؛ محبوب، سیامک و اسمعیلی‌گیوی، محمدرضا (۱۴۰۳). ارائه الگوی استقرار مدیریت دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور ایران. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۳ (۱)، ۲۴-۱.

<https://doi.org/10.22067/infosci.2023.74162.1078>

مسرت، آیت؛ سلیمانی، مریم و قندهاری، محمدتقی (۱۴۰۲). نقش اعتماد به رهبری، اشتراک دانش و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۹ (۱)، ۱۴۶-۱۲۸.

<http://dx.doi.org/10.61186/publiij.29.1.128>

نجف‌پور مقدم، پروین؛ بیرانوند، علی و راسخ جهرمی، عرفانه (۱۴۰۲). بررسی تأثیر جو سازمانی بر اشتراک دانش و رفتار کار نوآورانه (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان استان فارس). *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۳ (۲)، ۲۱۶-۱۹۷.

<https://doi.org/10.22067/infosci.2023.77844.1126>

هادیان، حامد و رحیمی، حمید (۱۴۰۱). تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی: نقش میانجی تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه کاشان). *کارافن*، ۱۹ (۱)، ۲۰۸-۱۸۱.

[https://karafan.tvu.ac.ir/article\\_139693.html?lang=en](https://karafan.tvu.ac.ir/article_139693.html?lang=en)

## References

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. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>

Argote, L. (2024). Knowledge Transfer Within Organizations: Mechanisms, Motivation, and Consideration. *Annual Review of Psychology*, 75,

405-431. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-022123-105424>

Arjoun, A., Boudabbous, S. (2024). Knowledge Management: A Challenge for The Company. *International Journal of Business and Management Review*, 12 (1), 81-95. <https://doi.org/10.37745/ijbmr.2013/vol12n18195>

Ayat, M., Soleimani, M., Ghandehari, M.T. (2023). The role of trust in leadership, knowledge sharing and quality of information systems on innovation and motivation of public library staff. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29 (1), 128-146. (Persian). <http://dx.doi.org/10.61186/publiij.29.1.128>

Baher, A. (2023). Organizational Climate in Contemporary Higher Education Organizations. *Annals of Bioethics & Clinical Applications*, 6 (2), 000256. <https://doi.org/10.23880/abca-16000256>

Dash, D., Farooq, R., & Upadhyay, S. (2023). Linking workplace ostracism and knowledge hoarding via organizational climate: a review and research agenda. *International Journal of Innovation Science*, 15(1), 135-166. <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2021-0080>

Gamlath, S., & Wilson, T. (2022). Dimensions of student-to-student knowledge sharing in universities. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(4), 542-556. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1838961>

Hadian, H., & Rahimi, H. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing and Social Capital (Case Study: Staff at University of Kashan). *Karafan Quarterly Scientific Journal*, 19 (1), 181-208. (Persian). [https://karafan.tvu.ac.ir/article\\_139693.html?lang=en](https://karafan.tvu.ac.ir/article_139693.html?lang=en)

Jokanovic, B., Zivlak, N., Okanović, A., Čulibrk, J., & Dudak, L. (2020). The model of knowledge management based on organizational climate. *Sustainability*, 12(8), 3273. <https://doi.org/10.3390/su12083273>

Kakhki, M. K., Hadadian, A., Joyame, E. N., & Asl, N. M. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>

Kianrad, Z., Fahimnia, F., Mahboob, S., & Esmaili Givi, M. (2023). Presentation the Model for

- Implementing Knowledge Management at the Iran Public Libraries Foundation. *Library and Information Science Research*, 13(1), 162-185. (Persian).  
<https://doi.org/10.22067/infosci.2023.74162.1078>
- Kitogo, A. S., & Lovett, J. C. (2023). Multi-level Analysis of Climate Knowledge Management in Tanzania. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(3), 249-274.  
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i3.893>
- Lopez, S., Yepes, V. (2024). Visualizing the Future of Knowledge Sharing in SMEs in the Construction Industry: A VOSviewer Analysis of Emerging Trends and Best Practices. *Advances in Civil Engineering*, 6657677.  
<https://doi.org/10.1155/2024/6657677>
- Marwan, J., & Utama, Z.M. (2024). Can Knowledge Sharing and Work Professionalism Create a Conducive Organizational Climate? *International Journal of Human Capital Management*, 8(1), 58-72. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.08.01.7>
- Najafpour Moghadam, P., Biranvand, A., & Rasekh Jahromi, E. (2023). Investigating the Effect of Organizational Climate on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior (Case Study: Knowledge-Based Companies in Fars Province). *Library and Information Science Research*, 13(2), 197-216. (Persian).  
<https://doi.org/10.22067/infosci.2023.77844.1126>
- Olatokun, W., Njideaka, T. M. A. (2020). Knowledge sharing practices among cataloguers in Nigeria's academic libraries. *Library Management*, 41(4/5), 295-309. <https://doi.org/10.1108/LM-12-2019-0090>
- Sarvahed, H., Farahbakhsh, K., Asgari, M. (2021). Qualitative analysis of structural factors affecting the job readiness of passenger pilots. *Journal of Psychological Science*. 20(100), 537-550.  
<http://dori.net/dor/20.1001.1.17357462.1400.20.10.0.8.1>
- Tavangarmarvasti, Z., Mohmadifar, M.A., Aminbaidokhti, A.A. (2020). Designing a structural model of organizational justice, determining antecedents (organizational climate, emotional intelligence, organizational ethical values) and outcomes (organizational entrepreneurship). *Journal of Psychological Science*. 19 (86), 171-181. (Persian).  
<http://dori.net/dor/20.1001.1.17357462.1399.19.86.7.5>
- Tian, Y., Mao, L., Zhou, M., Cao, Q. (2021). Knowledge-based psychological ownership and knowledge hiding: The roles of loss of knowledge power and emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 49, 1-13.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.10530>
- Tiwari, S. P. (2022). Knowledge management strategies and emerging technologies – An overview of the underpinning concepts. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 1(37), 1-15.  
[https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_ijite/30032022/7791](https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijite/30032022/7791)