

Investigating the Causal Model of Relationships between Professional Ethics, Psychological and Intellectual Capital with Job Performance with Mediating of Knowledge Sharing Among faculty members

Masoud Nadri*: Ph.D. student in Higher Education Management, Urmia University, Urmia, Iran.

Alireza Ghaleii: Faculty member, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

Hassan Ghalavandi: Faculty member, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

Mohammad Hassani: Faculty member, Department of Educational Sciences, Urmia University, Urmia, Iran.

Abstract: This study investigated the effect of psychological, intellectual resources and professional ethics on job performance by mediation of knowledge sharing among professors. The method of this applied research was descriptive and the design of study was correlation of structural equation modeling. The statistical population was 297 members of all professors of Lorestan University that number of sample was 201 members who were selected by proportional random sampling method with community size. Then, collecting data was performed by job performance questionnaires of Garavand and Zandi, professional ethics of Hiud, intellectual capital of Bontis, psychological capital of Lotanz, and sharing knowledge of Dicson. Alfa coefficients of 0/98, 0/96, 0/88, 0/78, 0/83 were respectively for the intellectual capital, professional ethics, knowledge sharing and job performance questionnaires that indicated the desired reliability of the measurement tools. Validity of the questionnaire was also verified by using factor analysis. Next, the hypothesis was analyzed by structural equation modeling. Afterwards, the results proved that psychological capital, intellectual capital and professional ethics had a significant effect on mediation of knowledge sharing on the job performance of professors. Therefore, it is necessary that the managers of Lorestan University with planning to promote the psychological capital, intellectual capital and professional ethics of faculty members achieve the condition to improve the university professors' job performance.

Keywords: Psychological capital, intellectual capital, professional ethics, knowledge sharing, professors of Lorestan University.

***Corresponding author:** Ph.D. student in Higher Education Management, Urmia University, Urmia, Iran.

Email: nadri0974@gmail.com

مقدمه

نظام آموزش عالی عهده دار وظایف و مسئولیت‌های مهمی در زمینه رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و تربیتی جامعه است (کبریایی و همکاران 1384). اعضای هیئت علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به عهده داشته و کیفیت توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است (یمینی دوزی سرخابی و بهرامی 1388). در حقیقت تدریس و آموزش دانشجویان از عمده ترین وظایف مدرس دانشگاه به شمار می‌آید به گونه‌ای که مهمترین ملاک پذیرفته شده برای سنجش یک تدریس خوب میزان یادگیری دانشجویان است، بهترین افراد آموزش دهنده کسانی هستند که بالاترین میزان یادگیری را در دانشجویان ایجاد می‌کنند (نیک روز و همکاران 1391). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و به تبع آن در رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس وفای 2001، به نقل از ابوالقاسمی و همکاران 1390).

آموزش عالی نظامی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی عاملان را پوشش می‌دهد، افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی به لحاظ اخلاقی می‌تواند مورد بحث قرار گیرد (فراستخواه 1388). با پیدایش و رشد روانشناسی مثبت نگر، توجه دانشمندان و صاحب‌نظران به طور چشمگیری بر نیازها و توانمندیهای روانشناختی افراد و کارکنان به ویژه سرمایه روانشناختی متمرکز شد. لوتانز به جهت آگاهی و شناخت از پتانسیلهای روانشناختی افراد و کارکنان، نظریه سرمایه روانشناختی را مطرح کرد که می‌توان آنرا اندازه گرفت و توسعه بخشید و همچنین می‌توان از آن به عنوان عاملی در راستای افزایش اثربخشی فردی و سازمانی استفاده کرد (نیومن، اسپوارز و بروگیا 2013).

عملکرد شغلی طبق تعریف فرهنگ لغت آکسفورد عملکرد یعنی هر آن‌چه که افراد و ماشین‌ها انجام می‌دهند. برخی عملکرد را معادل اثربخشی و کارایی می‌دانند و برخی اعتقاد دارند عملکرد عبارتست از جمع همه فرایندهایی که به مدیریت کمک می‌کند تا بتواند با نیم نگاهی به ایجاد یک سازمان عمل‌گرا در آینده (برای مثال یک سازمان کارا و اثربخش) اقدام مناسب اتخاذ کند. به عبارت دیگر عملکرد عبارتست از انجام هرآنچه در امروز که منجر به نتایج قابل سنجش ارزشمند در آینده می‌شود (نیلی و همکاران 2010). تسهیم دانش میزانی است که یک فرد دانش خود را با سایر افراد، سازمان‌ها و یا گروه‌ها به اشتراک می‌گذارد (ازبیک 2011). از نظر بارتول، تسهیم دانش فرایندی است که طی آن کارکنان به شیوه‌ای سازمان‌دهی شده ایده‌ها، تجارب و دانش خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند (اسدی قراباغی، قلیچ لی 1389). تسهیم دانش به معنای تعاملات دانشی که مبتنی بر دانش آشکار و پنهان (ضمنی)، مهارتها و تجربه‌های کارکنان در کل سازمان یا بین واحدهای مختلف سازمانی می‌باشند، است (جعفری مقدم 1383، به نقل از احمدی و اسدی تیتکانلو 1395).

از نظر مدیریتی، سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، ساختاری مانند دانش، تجربه کاربردی، روابط، فناوری‌های سازمانی و تجارب تخصصی است که با ایجاد مزیت رقابتی، سبب بقای سازمان در محیط می‌شود (قلیچ خانی و مشبکی 1385). لوتانز مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی را چنین تعریف کرده است: امیدواری به معنای ثابت قدم بودن جهت دستیابی به هدف به منظور دستیابی به اهداف در مسیر کسب موفقیت است، تاب آوری میزان تحمل و مقاومت افراد و کارکنان را در برابر مشکلات و مصیبت‌ها نشان می‌دهد، خودکارآمدی باور و اطمینان فرد را از تواناییها و قابلیت‌های وی نشان می‌دهد (کارور و همکاران 2009). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پیژوهش، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را در یک ساختار حرفه‌ای

رسیدند که-رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه ای میانجیگری می شود. اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد و سرمایه فکری بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پژوهشی که با عنوان بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه شرکتهای نرم افزاری ایران) انجام شد، مشخص گردید که سرمایه فکری بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پژوهشی که صالحی و دانایی فرد (1395) با عنوان نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه های فکری و رفتار نوآورانه در کارکنان صنفی بیمارستانهای شهر تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه فکری به طور مستقیم با تسهیم دانش رابطه معناداری ندارد، اما سرمایه فکری و اجزای آن می توانند موجب پیش بینی و تقویت گرایش افراد نسبت به تسهیم دانش، شکل گیری هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده شود.

بر اساس تأکیدههای نظری و تجربی بیان شده بر مفاهیمی چون عملکرد شغلی، سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری، اخلاق حرفه ای و تسهیم دانش، پژوهش و بررسی آنها و ارتباط احتمالی بین این متغیرها و همچنین با نظر به اینکه تا کنون پژوهشی با این عنوان در دانشگاه صورت نگرفته، لذا جهت مشخص شدن رابطه بین متغیرهای یاد شده، انجام چنین پژوهشی ضرورتی اجتناب ناپذیر است. توسعه و بهبود عملکرد شغلی افراد در دانشگاه تحت تأثیر عوامل و متغیرهای متعددی است. بر اساس آنچه گفته شد، سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری، اخلاق حرفه ای و تسهیم دانش می توانند از جمله این متغیرها و عوامل قلمداد شوند. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی آنان اثر دارد؟

روش کار

پژوهش از نوع کاربردی و روش آن توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری را کلیه اساتید دانشگاه لرستان با تعداد 279 نفر

تعیین می کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه ای نام دارد (آراسته، جاهد 1390).

کاپاگودا و همکاران (2014) در پژوهشی در نمونه ای متشکل از 176 مدیر و 357 کارمند ساده (غیر مدیر) در بخش بانکی سریلانکا، نشان دادند که سرمایه های روانشناختی به طور معنی دار و مثبتی با عملکرد شغلی کارمندان ارتباط دارند و توصیه کردند که با تقویت سرمایه های روانشناختی در سازمانها، می توان عملکرد شغلی کارکنان را افزایش داد. در پژوهشی که به صورت فراتحلیل توسط در میان 12567 نفر کارمند انجام شد، نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی می تواند باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان شود. وجود رابطه مثبت معنی دار بین عملکرد شغلی با متغیرهای سرمایه های روانشناختی و نگرش به کار در بین کارکنان بخش بانکی، از نتایج تحقیق کاپاگودا و همکارانش (2010) بود. لوتانز و همکارانش (2007) با پژوهش هایی که در زمینه عملکرد شغلی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که می توان با ارتقای سرمایه های روانشناختی در سازمانها، عملکرد آنها را حداقل تا 10٪ افزایش داد (سیمار اصل و فیاضی 1388).

جعفری (1393) در پژوهشی به بررسی رابطه بین به کارگیری نظام های اطلاعاتی با رفتار اشتراک دانش و آمادگی برای تغییر کارکنان شعب بانک رفاه شهر اصفهان پرداخت. نتایج حاصل نشان داد بین نظام های اطلاعاتی با ابعاد تسهیم دانش و آمادگی برای تغییر کارکنان شعب بانک رفاه شهر اصفهان رابطه معنی داری دارد. چاوو و همکاران (2008) در پژوهشی به بررسی تأثیر خلاقیت و تسهیم دانش بر عملکرد پرداختند. بر اساس نتایج به دست آمده خلاقیت و تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و تیمی افراد دارد.

در پژوهشی که قاسم زاده و همکاران (1394) با عنوان اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام دادند به این نتیجه

ای (مشتری) با طیف پنج گزینه ای لیکرت، پرسشنامه سرمایه روانشناختی با 24 گویه و مؤلفه های امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی طیف شش گزینه ای لیکرت و در نهایت پرسشنامه تسهیم دانش با 15 گویه و خرده مؤلفه های دانش ترتیبی، دانش آشکار، دانش پنهان و دانش راهبردی با طیف پنج گزینه ای لیکرت بود. میزان آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر یک از پرسشنامه های تحقیق بزرگتر از 0/7 و قابل قبول بود. این امر نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفاهیم مورد نظر است و بدین ترتیب می توان گفت که ابزارهای پژوهش از قابلیت اعتماد و پایایی لازم برخوردارند. ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی های شرکت کننده به منظور شرکت در پژوهش رعایت شد. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق IR.USWR.REC.1399.322 در کمیته اخلاق دانشگاه ثبت شد.

یافته ها

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد در نمونه مورد بررسی 192 نفر معادل 95/5 درصد مرد و 9 نفر معادل 4/5 درصد زن هستند، یعنی بیشترین حجم نمونه را اساتید مرد تشکیل می دهند. همچنین یافته های مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق نشان داد میانگین عملکرد شغلی اساتید کمتر از حد متوسط، میانگین تسهیم دانش اساتید کمی بیشتر از حد متوسط، میانگین سرمایه روانشناختی اساتید برابر با متوسط، میانگین سرمایه فکری بیشتر از حد متوسط و میانگین اخلاق حرفه ای بیشتر از حد متوسط است. به عبارتی این داده ها نشان می دهند که از بین متغیرهای یاد شده، متغیر عملکرد شغلی مقداری کمتر از حد متوسط دارد. بر اساس جدول 3 همه متغیرهای پژوهش دوجه دو با یکدیگر همبسته هستند که کمترین همبستگی میان سرمایه روانشناختی و سرمایه فکری با ضریب 0/128 و بیشترین همبستگی بین تسهیم دانش و عملکرد شغلی با ضریب 0/713 می باشد. عملکرد شغلی با هر یک از متغیرهای اخلاق حرفه ای، سرمایه فکری، تسهیم دانش و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت و معنی داری دارد که بیشترین میزان همبستگی (0/71) را با تسهیم دانش و کمترین میزان همبستگی (0/27) را با سرمایه فکری دارد.

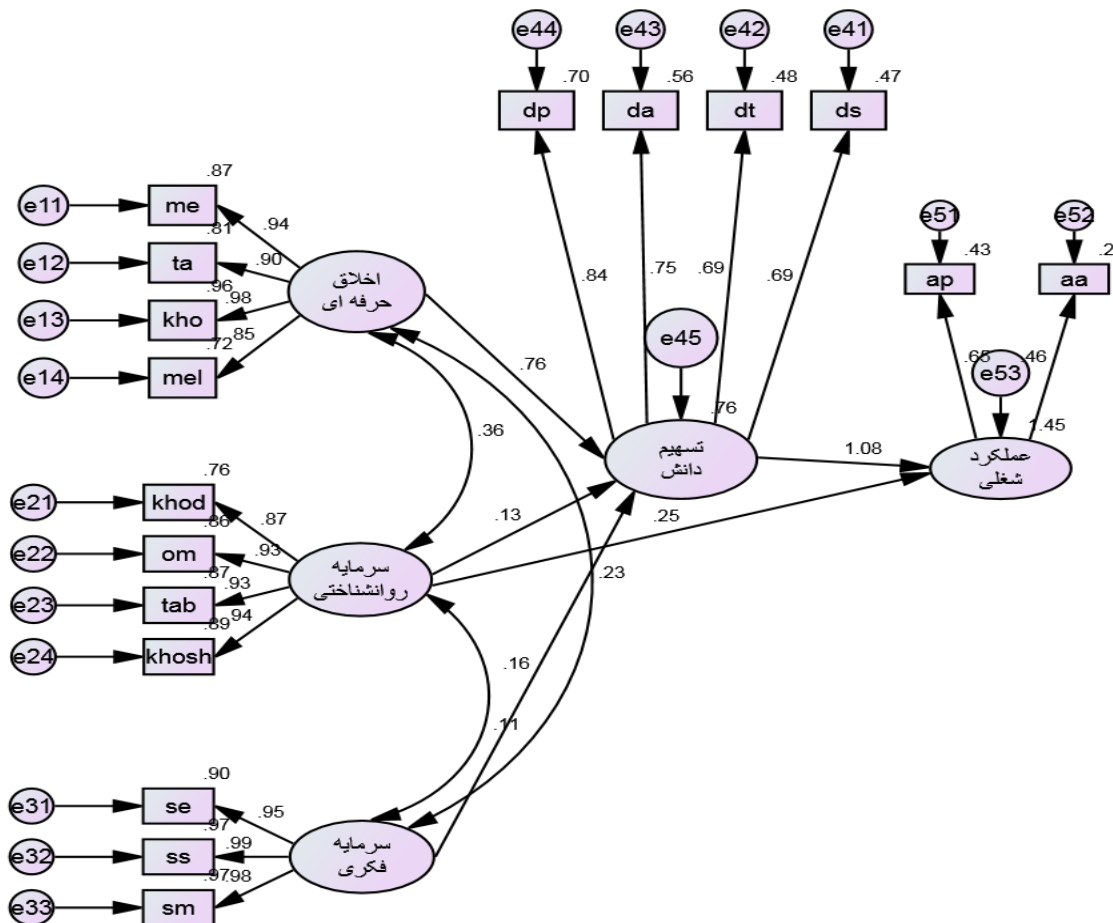
تشکیل داد. حجم نمونه 201 نفر بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نسبی متناسب با حجم جامعه انتخاب شد. هر یک از دانشکده های علوم، ادبیات، اقتصاد، کشاورزی، دامپزشکی و فنی و مهندسی به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شدند. در پژوهش حاضر برای گردآوری داده ها از دو شیوه کتابخانه ای و روش میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه ای برای جمع آوری داده ها از کتب، نشریات، فصلنامه های داخلی و خارجی، ماهنامه ها و اطلاعات موجود در سایت های مرتبط استفاده شد. در روش میدانی بعد از تهیه نسخه نهایی پرسشنامه که ترکیبی از پنج پرسشنامه است، یک نسخه از آن برای بررسی به دانشگاه لرستان تحویل داده شد. در نهایت بعد از بررسی و تأیید پرسشنامه، مجوز اجرای پژوهش در هر یک از دانشکده های دانشگاه لرستان صادر شد. برای تکمیل پرسشنامه ها مستقیماً به دانشکده ها مراجعه کرده و با هماهنگی با مسئولین دانشکده، پرسشنامه ها در بین اساتید توزیع شده و بعد از تکمیل جمع آوری شدند. پرسشنامه های مورد استفاده در این تحقیق شامل پرسشنامه های، عملکرد شغلی گراوند و همکاران (1393) وزندی (1392)، اخلاق حرفه ای هیود و همکاران (2009)، سرمایه فکری بونتیس (1998)، سرمایه روانشناختی لوتانز (2007) و تسهیم دانش دیکسون (2000). مشخصات هر یک از پرسشنامه ها در جدول 1 آمده است. به منظور تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول 2 آورده شده است. به منظور بررسی اعتبار محتوایی، پرسشنامه ها در اختیار تعدادی از اساتید دانشکده علوم تربیتی دانشگاه ارومیه قرار گرفت و اصلاحات پیشنهاد شده اعمال شد. همچنین برای اطمینان از اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

پرسشنامه عملکرد شغلی با 50 گویه و مؤلفه های عملکرد آموزشی و عملکرد پژوهشی و طیف لیکرت چهار درجه ای لیکرت و اعداد صحیح (3، 2، 1، 0، ...) و پرسشنامه اخلاق حرفه ای با 19 گویه و مؤلفه های مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی و مسئولیت اجتماعی با طیف پنج گزینه ای لیکرت و پرسشنامه سرمایه فکری با 42 گویه و مؤلفه های سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه

آماري در سطح آلفای یک صدم معنی دار نبوده و توزیع داده ها نرمال است و می توان برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد. قبل از بررسی روابط علی میان متغیرها و آزمون مدل پژوهش لازم است تا از صحت مدل اندازه گیری اطمینان حاصل شود به این منظور باید در ابتدا روابط میان مؤلفه ها و متغیرها (تحلیل عاملی مرتبه اول) مورد بررسی قرار گیرد، سپس آزمون مدل و در ادامه آزمون فرضیه ها انجام شود.

برای آزمون مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار AMOS23 استفاده شد. ضریب KMO محاسبه شده برای داده های تحقیق 0/85 بود که بالاتر از 0/5 بوده و نشان دهنده مناسب بودن توزیع داده ها برای استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری بود.

داده های مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که Sig، به دست آمده برای همه متغیرهای پژوهش بیشتر از 0/05 می باشد، یعنی اینکه مقادیر Z ها از نظر



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش (در حالت استاندارد)

Figure 1. Final research model (in standard mode)

جدول 1. شاخص های نیکویی برازش مدل نهایی پژوهش

Table 1. Goodness indicators of the fit of final research model

مقدار الگو	مقدار مطلوب	شاخص
2/69	<3	نسبت خی دو به درجه آزادی χ^2/df
0/77	>0/6	شاخص نیکویی برازش تطبیقی نسبی PCFI
0/90	>0/9	شاخص برازش نسبی RFI
0/75	>0/6	شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI
0/95	>0/9	شاخص برازش افزایشی IFI
0/93	>0/9	شاخص تاکر-لویس TLI
0/92	>0/9	شاخص برازش هنجار شده NFI
0/94	>0/9	شاخص برازش تطبیقی CFI
0/09	<0/08	ریشه میانگین مربعات خطای بر آورد RMSEA

مقایسه شاخص های برازش مدل نهایی پژوهش با مقدار بهینه این شاخص ها در جدول 1 نشان می دهد که مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است.

جدول 2. تأثیر غیر مستقیم متغیرهای مدل بر یکدیگر با روش بوت استرپ

Table 2. Indirect impact of model variables on each other by Bootstrap method

حد پایین	حد بالا	مقدار	مسیر
0/166	1/935	0/055	سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش ← عملکرد شغلی
0/221	0/698	0/009	سرمایه فکری ← تسهیم دانش ← عملکرد شغلی
8/981	11/941	0/022	اخلاق حرفه ای ← تسهیم دانش ← عملکرد شغلی

دارند، بنابراین هریک از متغیرهای سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه ای با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی تأثیر غیر مستقیم دارد که اندازه هریک از این تأثیرها به ترتیب برابر است با 0/055، 0/009 و 0/022، در نتیجه سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه ای با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر دارد، یعنی فرضیه اصلی پژوهش تأیید می شود.

جهت بررسی تأثیرات غیرمستقیم سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه ای با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی بر یکدیگر از روش بوت استرپ با تعداد باز نمونه گیری 1000 و سطح اطمینان 95٪ استفاده شد. داده های جدول 2 نشان می دهد که برای هر سه مسیر غیر مستقیم ذکر شده در این جدول، صفر خارج از فاصله حد پایین و حد بالای هر مسیر قرار دارد، یعنی اینکه هریک از روابط غیر مستقیم معنی

جدول 3. نتایج فرضیه های مستقیم متغیرهای بر یکدیگر

Table 3. Results of direct hypotheses of variables on each other

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد	سطح معنی داری	نتیجه آزمون فرضیه
اول	سرمایه روانشناختی ← عملکرد شغلی	0/28	0/01	تأیید
دوم	سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش	0/13	0/01	تأیید
سوم	تسهیم دانش ← عملکرد شغلی	1	0/01	تأیید

چهارم	اخلاق حرفه ای ← عملکرد شغلی	-0/44	0/18	رد
پنجم	اخلاق حرفه ای ← تسهیم دانش	0/76	0/01	تأیید
ششم	سرمایه فکری ← عملکرد شغلی	0/10	0/13	رد
هفتم	سرمایه فکری ← تسهیم دانش	0/16	0/01	تأیید

(2005) و دیانت نسب و همکاران (1393) همسوست. سرمایه روانشناختی به فرایندهای تعاملی و ویژگی‌هایی چون امید و خوش بینی اشاره دارد. به دلیل اینکه مزیت‌های روانی در کنار تفاوت‌هایی فردی سهم عمده‌ای در تغییر عملکرد دارند، بنابراین سرمایه روانشناختی از مهمترین متغیرهایی است که قابلیت تحت تأثیر قراردادن عملکرد شغلی را داراست.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش اثر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های حسین پور و همکاران (1395)، ایاز علی و همکاران (2017) و شریفی و همکاران (2014) همسوست. سرمایه روانشناختی با مفاهیم مشابهی از قبیل خودارزیابی محوری و ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان گرایی شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارد. به گفته لوتانز و همکاران منابع سرمایه روانشناختی با ثبات‌تر از وجدان گرایی یا خودارزیابی محوری ثابت نیست (برگهیم و دیگران، 2013). این ظرفیتها از این مزیت برخوردارند که برای استفاده در گزینش و بهسازی کارکنان به عنوان یک مؤلفه تغییر پذیرند. بنابراین با توجه به رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تسهیم دانش، رابطه سرمایه روانشناختی با تسهیم دانش توجیه می‌شود.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های زندگی (1390)، شائمی و همکاران (1391)، چاو و همکاران (2008)، اکرم و بخاری (2011) همسوست. کمپل عملکرد فردی را تابع سه مؤلفه دانش اعلانی، دانش رویه

داده‌های جدول 3 نشان می‌دهد ضریب مسیر بین عملکرد شغلی و متغیرهای سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش به ترتیب برابر 0/28 و 1 بوده و در سطح 0/01 معنی دارند، بنابراین سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارند، در نتیجه فرضیه‌های اول و سوم تأیید می‌شوند. ضریب مسیر بین تسهیم دانش و متغیرهای سرمایه روانشناختی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری به ترتیب برابر 0/076، 0/16 و 0/01 معنی دارند، بنابراین سرمایه روانشناختی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری بر عملکرد شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارند؛ در نتیجه فرضیه‌های دوم، پنجم و هفتم تأیید می‌شوند. همچنین ضریب مسیر بین عملکرد شغلی و متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری معنی دار نیست، بنابراین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری بر عملکرد شغلی اثر مستقیم ندارند در نتیجه فرضیه‌های چهارم و ششم رد می‌شوند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری تسهیم دانش انجام گرفت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری، سرمایه روانشناختی و اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر دارد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی اثر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. این یافته با یافته‌های محبی نور الدین و همکاران (1393)، کاپاگودا و همکاران (2014)، تامسون

دانش برای سازمان اهمیتی حیاتی دارد. سرمایه فکری بیانگر ذخیره دانشی سازمان در زمانی ویژه است و از تجمیع فعالیت‌های جریان دانش حاصل می‌شود. از سوی دیگر، هنگامی که از سرمایه فکری بخوبی بهره‌برداری شود توانایی سازمان در انجام فرایندهای مدیریت دانش توسعه می‌یابد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه هشتم پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر دارد. طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق هیچ‌گونه پژوهش داخلی یا خارجی که اشاره مستقیم به نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی داشته باشد، یافت نشد. تقویت سرمایه‌های روانشناختی سبب ایجاد جو نوآورانه سازمانی و همچنین سبب انگیزه و اشتیاق بیشتری برای حضور در محیط کاری می‌شود که به تبع آن تأثیر مثبتی بر رفتارها و عملکرد کارکنان خواهد داشت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه نهم پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر دارد. طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق پژوهش داخلی یا خارجی که اشاره مستقیم به نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی داشته باشد، یافت نشد. هرگاه استادان شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای را به خوبی رعایت کنند به طوری که پشتکار و جدیت بالایی در کار داشته باشند به شغل و حرفه خود دلبستگی و علاقه بالایی داشته باشند، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در محیط دانشگاه را به خوبی رعایت کنند، می‌توان انتظار داشت که اشتراک دانش و همچنین عملکرد شغلی آنان به طور چشمگیری افزایش خواهد یافت. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دهم پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری با میانجیگری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی اثر دارد. طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق پژوهش داخلی یا خارجی که اشاره مستقیم به نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین

ای و مهارت و انگیزه می‌داند. دانش اعلانی اشاره به دانش در مورد حقایق و اصول دارد و نشان دهنده دانش مربوط به الزام‌های وظیفه محوله می‌باشد. دانش و مهارت‌های رویه‌ای، دانش در خصوص چگونگی انجام وظیفه محول شده بوده و شامل مهارت‌های شناختی، مهارت ادراکی، مهارت فردی و... می‌باشد. به این ترتیب می‌توان انتظار داشت که تسهیم دانش بتواند آن بخش از دانشی را که می‌تواند موجب بهبود و ارتقای عملکرد شود را فراهم آورد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی اثر معنادار ندارد، یعنی اینکه اخلاق حرفه‌ای به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیری ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های سلاجقه و صفری (1393) و قجری و حیدری (1394) همخوانی ندارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش اثر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های قاسم زاده (1395) و تهمورسی و همکاران (1395) همسو می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک نماید، فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر کنند و بحث نمایند، یعنی به تسهیم دانش، اندوخته‌ها و تجربه‌های خود بپردازند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه ششم پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری بر عملکرد شغلی اثر معنادار ندارد، یعنی اینکه سرمایه فکری به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیری ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های رعنائی پور (1393) همخوانی ندارد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه هفتم پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه فکری بر تسهیم دانش اثر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های قاسم زاده (1394)، امینی بیدختی و همکاران (1392) و باوختی (1395) همسوست. ارتباط بین سرمایه فکری و تسهیم دانش به آن دلیل است که سرمایه فکری از این شناخت کلی سرچشمه می‌گیرد که

Management and Human Resource Performance, *Sports Management*, No. 15, pp. 50-35. [In Persian]

Cheng J H, Yeh C H, Tu C W 2008. Trust and knowledge sharing in green supply chains. *Supply Chain Management: An International Journal*.

Dafta R 2001. Organization Theory and Design, Translators: Parsaian, Ali Varabi, Seyed Mohammad, Tehran, Cultural Research Office Publications. [In Persian]

Dastgir M, Mohammadi K 2009. Intellectual capital with the inexhaustible treasure of the organization, Tadbir's collection of articles, *Publications of the Institute of Humanities and Cultural Studies*, No. 214. [In Persian]

Green, K. W., Zelbst, P. J., Meacham, J., & Bhaduria, V. S. (2012). Green supply chain management practices: impact on performance. *Supply Chain Management: An International Journal. Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol 2.

Hosseinpour D, Armandi M, Valadi R 2016. The effect of psychological capital on knowledge sharing with the mediation of emotional psychological security; Case: Sharif University of Technology, *Quarterly Journal of Higher Education Research and Planning*, Vol. 22, No. 4, pp. 154-132. [In Persian]

Ismaili M R, Shariatnejad A 2015. A study of the relationship between transformational leadership with intellectual capital and psychological capital with the mediating effect of transformational management, *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 23, No. 77, pp. 77-97. [In Persian]

Kappagoda U W M R, Sampath Z F, Othman H, De Alwis W P G 2014. The Impact of Psychological Capital on Job

سرمایه فکری و عملکرد شغلی داشته باشد، یافت نشد. سرمایه فکری اصطلاحی برای ترکیب دارایی ناملموس بازار، دارایی فکری، دارایی انسانی و دارایی ساختاری است که سازمان را برای انجام فعالیت‌های خود توانمند می‌سازد و زمینه بهبود عملکرد آن سازمان را به وجود می‌آورد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر به مدیران و مسئولان دانشگاه لرستان پیشنهاد می‌شود با استفاده از روشهایی چون دوره‌های آموزشی، میزگردها و نشستها، کنفرانس‌ها و کنگره‌ها، فرصتهایی را به منظور افزایش شناخت اساتید در خصوص سرمایه روانشناختی خود و تلاش برای ارتقای آن به وجود آورند. همچنین برنامه‌هایی در جهت مشارکت هرچه بیشتر اساتید در راستای تسهیم و اشتراک دانش، اطلاعات و تجربیات خود به وجود آورند. سرمایه فکری اساتید دانشگاه را با توجه به برنامه‌های توسعه منابع انسانی مورد توجه ویژه قرار داده و آن را بهبود بخشند. منشور اخلاق کاری دانشگاه را تهیه و تدوین کرده و در این راستا شاخص‌های قوی در چهار بعد مسئولیت علمی، باور به خودکارایی، تعلق به اجتماع علمی و مسئولیت اجتماعی را در آن تعریف نمایند.

References

Ahmadi A A, Asadi Titkanlu A A 2016. Investigating the level of knowledge sharing in municipal employees, *Quarterly Journal of Management and Accounting*, Vol. 1, No 2, pp. 255-268. [In Persian]

Asadi Gharabaghi M, Ghelich Lee B 2015. The Effect of Intention and Values of Knowledge Sharing on Job Performance of Project-Based Organizations (Case Study: Petrochemical Industries Development Management Company), *Journal of Management Research in Iran*, Vol. 19, No 4 (Series 90), pp 184. [In Persian]

Azarin Y, Seyed Ameri M H 2012. Regression Analysis of the Relationship between Components of Knowledge

- Reich B H, Gemino A, Sauer C 2014. How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. *International Journal of Project Management*, Vol. 32, No. 4, Pp. 590-602.
- Selajgeh A, Safari S 2014. The relationship between professional ethics and the performance of professors, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 10, No. 3, pp. 110-103. [In Persian]
- Shabani Mashkool R 2014. Investigating the Relationship between Leadership Style and Professional Ethics of Managers with Teachers' Job Performance in Mallard Secondary Schools, M.Sc. Thesis, Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University, Faculty of Literature and Humanities. [In Persian]
- Tahmoursi M, Behboodi M R, Koushki A 2016. The effect of professional ethics on knowledge sharing in Hormozgan University, 7th International Conference on Accounting and Management and 4th Conference on Entrepreneurship and Open Innovation, Tehran: Mehr Ishraq Conference Partners. [In Persian]
- Zandi M 2011. Determining the factors affecting knowledge sharing and its effect on the performance of employees of Kurdistan Gas Company, M.Sc. Thesis, Faculty of Management, University of Isfahan. [In Persian]
- Performance in the Banking Sector in srilanka. international, *Journal of Arts and Commerce*, Vol. 3, No. 5.
- Kebreaei, A, Rudbari M, Rakhshaninejad M, Mirlatifi Parviz R 2005. Evaluation of students of Zahedan University of Medical Sciences on the quality of educational services provided to them, *Shargh Shargh*, Vol. 7, No. 2, pp. 158-139. [In Persian]
- Mehr Alizadeh Y, Shahi S, Hassani Sh 2011. An effort to formulate the indicators for measuring intellectual capital and to study the status of these indicators in Shahid Chamran University of Ahvaz, *Iran Higher Education*, Vol. 3, No. 4, pp. 96-65. [In Persian]
- Mohebbi Nooruddin Vand M H, Shahani Yilagh M, Pasha Sharifi H 2014. Vol. 2, No. 13, pp. 79-60. [In Persian]
- Nemati M A, Mohseni H S 2010. Ethics in Higher Education: Components, Requirements and Strategies, Tehran: Research Institute for Strategic Research. [In Persian]
- Qajri N, Heidari A R 2015. Relationship between professional ethics and job performance of Ahwaz city bank employees, 3rd National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, Soroush Mortazavi Islamic Research Center, Strategies Center Achieve sustainable development. [In Persian]

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال یازدهم، شماره 4، زمستان 99

بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سرمایه روانشناختی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی با

میانجی‌گری تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی

مسعود ندری*: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

علیرضا قلعه‌ای: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

حسن قلاوندی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

محمد حسنی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری تسهیم دانش در بین اساتید دانشگاه لرستان انجام شد. پژوهش از نوع کاربردی و روش آن توصیفی و طرح پژوهش همبستگی از نوع مدلیابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری را کلیه اساتید دانشگاه لرستان با تعداد 279 نفر تشکیل داد. حجم نمونه 201 نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی متناسب با حجم جامعه انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی گراوند وزندی، اخلاق حرفه‌ای هیود، سرمایه فکری بونتیس، سرمایه روانشناختی لوتانز و تسهیم دانش دیکسون استفاده شد. ضرایب آلفای 0/98، 0/96، 0/88، 0/78، 0/83 به ترتیب برای پرسشنامه‌های سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و عملکرد شغلی، نشانگر پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. روایی پرسشنامه‌های به کار رفته با استفاده از تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق به روش مدل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. بنابراین لازم است مدیران دانشگاه لرستان با برنامه‌ریزی در جهت ارتقای سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، شرایط بهبود تسهیم دانش و به تبع آن بهبود عملکرد شغلی اساتید دانشگاه را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: سرمایه روانشناختی، سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش، اساتید، دانشگاه لرستان.

***نویسنده مسؤول:** دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

Email: nadri0974@gmail.com