

تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با میانجی احساس امنیت روانشناختی؛

مورد: دانشگاه صنعتی شریف

داوودحسین پور¹، مریم ارمندئی² و رضا ولدئی³

چکیده

در این مطالعه تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با میانجیگری احساس امنیت روانشناختی بررسی شد. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف به تعداد 584 نفر بودند که نمونه‌ای به حجم 234 نفر انتخاب شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران، احساس امنیت روانشناختی ادمونسون و رفتار تسهیم دانش هوف و ریدر استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا تأیید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب 0/78، 0/71 و 0/80 بود. نتایج تحقیق نشان داد که متغیر سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش تأثیر معنادار دارد. همچنین احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر معنادار دارد. نتایج حاکی از تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با میانجی احساس امنیت روانشناختی بود. الگوی تجربی به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها تا حد زیادی منطبق با مدل مفهومی پژوهش بود.

کلیدواژگان: سرمایه روانشناختی، تسهیم دانش، احساس امنیت روانشناختی، دانشگاه صنعتی شریف.

مقدمه

درحال حاضر، دانش به‌عنوان منبع اقتصادی برای سازمان در نظر گرفته می‌شود (Rehman, 2011). محمود، ساله و امین (Mahmood, Salleh & Amin) و مزیت رقابتی پایدار در اقتصاد پویا و رقابتی فراهم می‌کند (Wang & Noe, 2010). سازمانها دریافته‌اند تنها چیزی که برای آنها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند این است که به چه نحوی از دانسته‌های خود استفاده و با چه شتابی دانش جدیدی خلق کنند. بنابراین، سازمانها دانش‌محورتر شده و به اهمیت حیاتی تسهیم دانش و ارتباط آن با مزیت رقابتی پی

۱. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران: dhp74@gmail.com

۲. کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: maryam_armandi@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران: r80valadi@yahoo.com

پذیرش مقاله: 1395/8/21

1394/12/22

برده‌اند. همچنین سازمانها به این امر پی‌برده‌اند که دانش قدرت ایجاد می‌کند و منبع مهمی برای صاحب آن به‌شمار می‌رود و این منبع حیاتی به‌طور انحصاری در درون افراد قرار دارد. بنابراین، سازمانها با فرایند دشواری مواجه می‌شوند، مبنی بر اینکه راهبردی در پیش بگیرند تا هم صاحبان دانش، دانش خود را به اشتراک بگذارند و هم مدیران بهترین محرکهای انگیزشی را برگزینند تا کارکنان را برای تسهیم دانش تحت تأثیر قرار دهند (McManus, 2016). تسهیم دانش امری حیاتی است، اما هنوز افراد تمایل ندارند دانش خود را به اشتراک بگذارند، زیرا آن را ابزار مهمی می‌دانند که به آنها کمک می‌کند تا همچنان فرد با ارزشی در سازمان به حساب آیند. اگرچه نمی‌توان کارکنان را به تسهیم دانش مجبور کرد، می‌توان با ایجاد انگیزه آنها را به چنین رفتاری ترغیب کرد. روشهای انگیزشی برای تشویق تسهیم دانش وجود دارد، اما تغییر رفتار افراد یکی از بزرگ‌ترین چالشها برای موفقیت مدیریت دانش و تسهیم دانش است. اهمیت تسهیم دانش برای مدیریت دانش بدین دلیل است که بدانیم چطور کارکنان می‌توانند انگیزه پیدا کنند تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند، به‌گونه‌ای که از سرمایه فکری سراسر سازمان بتوان استفاده کرد. بنابراین، همیشه کسب آگاهی درباره عواملی که احتمال دارد تسهیم دانش را تقویت کند، اهمیت دارد، زیرا تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی کار آسانی نیست (Rehman et al., 2011). مطالعات سطح فردی تسهیم دانش در زمینه نظامهای اطلاعات، رفتار سازمانی، مدیریت استراتژیک و روانشناسی انجام شده، اما هیچ بررسی نظام‌مندی تا به امروز صورت نگرفته است. بررسیهای قبلی بر مسائل فناورانه مؤثر بر تسهیم دانش در سراسر واحدها، سازمانها یا میان شبکه‌های درون سازمانی تمرکز داشته است (Wang & Noe, 2010). در واقع، به‌رغم توافق در این خصوص که تسهیم دانش در زمینه‌های اجتماعی و تحت تأثیر تعاملات انسانی رخ می‌دهد، به‌دلیل پیچیدگی عوامل انسانی همچنان بیشترین تأکید بر فناوری اطلاعات است. این در حالی است که پژوهشگران بسیاری بر این باورند که لازم است در حوزه مدیریت دانش تغییر جهتی از تمرکز بر رویکردهای فناوری‌محور به رویکردهای انسان‌محور صورت پذیرد (Aghaz & Taji, 2012). بررسی مطالعات صورت‌گرفته در حیطه عوامل انسانی نشان می‌دهد که رفتار سازمانی و روانشناسی مثبت‌گرا در تمایل به تسهیم دانش نقش مؤثری دارد، اما به آن توجهی نشده است. بنابراین، در بخش اول این پژوهش نقش سازه شناختی «سرمایه روانشناختی»⁴ بر تسهیم دانش بررسی شده است. سرمایه روانشناختی به ارزیابی مثبت فرد از شرایط و احتمال موفقیت اشاره دارد که مبتنی بر تلاش و پشتکار انگیزشی است. در مطالعات متعددی اهمیت سرمایه روانشناختی برای عملکرد سازمانی در هر دو سطح فردی و گروهی تأیید شده است (Walumbwa, Peterson, Avolio & Hartnell, 2010). علاوه بر این، تأیید شده است که سرمایه روانشناختی برای مقیاسهای مسلم‌تر رفتارهای مثبت کارکنان از قبیل رفتار شهروندی و

۴. Psychological Capital

همچنین تفاوت‌های فردی سنتی و جمعیت‌شناختی مانند خودارزیابی محوری، ویژگی‌های شخصیتی، تناسب فرد با سازمان و تناسب شغل با شاغل ارزش افزوده ایجاد می‌کند (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, ۲۰۱۱). هنگامی که کارکنان عملکرد بهتری [بر اساس شاخصهای عملکردی] دارند، اعتماد به نفس و درباره موفقیت خود در زمان حال و آینده نگرش مثبت پیدا خواهند کرد و انگیزه فردی آنها به مراتب افزایش می‌یابد (Bitmis & Ergeneli, ۲۰۱۳). لذا، پیش‌بینی می‌شود سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان نیز تأثیرگذار باشد. سازه شناختی دیگری که پیش‌بینی می‌شود بر تسهیم دانش اثرگذار باشد، احساس امنیت روانشناختی^۵ است. همه انسانها نیازمند امنیت درون و آرامش خاطرند. احساس امنیت بیشترین اهمیت را دارد و خمیرمایه آرامش روان، امید، پویایی و تلاش همیشگی انسان به‌شمار می‌آید (Afrooz, ۱۹۹۷). احساس امنیت روانشناختی به‌عنوان باور مشترکی که تیم محیط امنی برای ریسک‌پذیری بین فردی است، تعریف شده است و با مشخصاتی از قبیل اعتماد بین فردی، احترام به شایستگی همه اعضای تیم و مراقبت و نگرانی درباره اعضا شناخته می‌شود. احساس امنیت روانشناختی به معنای تأثیرگذاری مثبت یا علاقه‌مندی متقابل نیست، بلکه احساس اعتماد به نفسی است که حسن نیت، پیامدهای منفی بین فردی نخواهد داشت. احساس امنیت روانشناختی بر عجزین شدن با شغل، یادگیری تیمی و مشارکت در تلاشهای بهبود مستمر کیفیت تأثیرگذار است. مطالعات در این زمینه ابتدا در مراکز بهداشتی انجام و مشخص شد که ادراک کارکنان از تمایلات و نگرشهای مدیرانشان به کارکنان نقش مهمی در شکل‌گیری چرخه احساس امنیت روانشناختی ایفا می‌کند (Kruzich, Mienko & Courtney, ۲۰۱۴). اهمیت احساس امنیت روانشناختی برای ترویج و ارتقای یادگیری و تسهیم دانش در محیطهای کاری سنتی، تیمهای پروژه‌ای و کارگاههای تولیدی به رسمیت شناخته شده (Zhang, Fang, Wei & Chen, ۲۰۱۰). ولیکن اهمیت این مسئله در محیطهای آموزشی بررسی نشده است و بنابراین، در بخش دیگری از این مطالعه نقش احساس امنیت روانشناختی در تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف بررسی شد، چرا که این دانشگاه از یک سو، می‌تواند به‌عنوان یک ملاک فرایندی نشان‌دهنده وضعیت و سطح رشد و توسعه جامعه به حساب آید و از سوی دیگر، به‌عنوان یک شاخص پیش‌بینی‌کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده تلقی شود. بر همین اساس، مطالعه و پژوهش درباره این دانشگاه و بهبود شرایط و وضعیت آن مورد توجه جدی برنامه‌ریزان و مسئولان اجتماعی بوده است (Ghahremani, Abolghasemi, Arefi & Khatami, ۲۰۱۱). بدیهی است در این میان بهبود وضعیت منابع انسانی به‌دلیل نقش ویژه‌ای که در کیفیت عملکرد دانشگاهی دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. این بررسی در دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین دانشگاههای ایران انجام شد. دانشگاه صنعتی شریف به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین حوزه‌های خدمت‌رسانی در حوزه آموزش همواره با چالشهایی

۵. Psychological Safety

روبه‌روست. یکی از چالش‌هایی که دانشگاهها به‌طور عام و دانشگاه صنعتی شریف به‌طور خاص با آن مواجه‌اند، رویارویی کارکنان با شرایطی است که آنها را در دوراهی انتخاب قرار می‌دهد تا بین تسهیم دانش یا نگهداشت آن کدام را انتخاب کنند. کسانی که صاحب دانش هستند، دانش خود را منبع قدرتمندی می‌پندارند که اغلب فرهنگ «دانش قدرت است» ایجاد می‌کند که حفظ و ذخیره دانش و رفتار رقابتی میان افراد از ویژگیهای چنین فرهنگی است. سازمانها به قدرت دانش پی‌برده‌اند و اینکه مالکیت انحصاری این قدرت در درون افراد قرار دارد (Mc Manus, Ragab, Arisha & Mulhall, 2016). کارکنان نظام آموزش عالی در تعامل و ارتباط مستقیم با استادان و به‌ویژه دانشجویان هستند و کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند به‌طور مستقیم این افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مسئله تسهیم دانش در میان کارکنان می‌تواند بر کیفیت خدمات، احساس رضایت ارباب رجوعان (استادان و دانشجویان)، همکاران و بهبود کارایی و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. لذا، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی و احساس امنیت روانشناختی به‌عنوان دو اهرم کلیدی برای تسهیم دانش میان کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف انجام شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تسهیم دانش: دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع استراتژیک برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی به رسمیت شناخته شده است (Zhang et al., 2010). سازمانها نیازمند تکیه بر منابع دانش بنیانی و بهره‌برداری مؤثر از آن هستند که در حال حاضر در سازمان وجود دارد. تسهیم دانش به‌عنوان فعالیتی دانش‌محور ابزاری اساسی است که از طریق آن کارکنان می‌توانند به کاربرد دانش، نوآوری و در نهایت، مزیت رقابتی سازمان کمک رسانند. تسهیم دانش میان کارکنان و در درون تیمها به سازمانها اجازه می‌دهد تا از منابع دانش بنیان بهره‌برداری و بر روی آن سرمایه‌گذاری کنند (Wang & Noe, 2010).

تسهیم دانش در دو سطح فردی و سازمانی رخ می‌دهد. تسهیم دانش در سطح فردی به معنای صحبت با همکاران برای کمک به آنها به‌منظور عملکرد بهتر، سریع‌تر و مؤثرتر تعریف شده است (Lin, Lee & Wang, 2009) و تبادل دانش می‌تواند بین دو نفر؛ یعنی کسی که دانش را انتقال می‌دهد و کسی که دانش را جذب می‌کند، رخ دهد (Paulin & Suneson, 2012). تسهیم دانش در سطح سازمانی به معنای جذب، سازماندهی، استفاده مجدد و انتقال دانش مبتنی بر تجربه است (Lin et al., 2009).

درحقیقت، تسهیم دانش به تبادل دانش میان افراد، تیمها و واحدهای سازمانی اشاره دارد. در این پژوهش مسئله‌ای مهم؛ یعنی تسهیم دانش میان کارکنان بررسی شده است، زیرا دانش سطح سازمانی و تیمی تحت تأثیر این موضوع قرار می‌گیرد که تا چه حد تسهیم دانش بین کارکنان صورت می‌پذیرد (Wang & Noe, 2010). هدف کلیدی تسهیم دانش میان کارکنان در سازمان تبدیل دانش به منابع

و داراییهای سازمانی است. تسهیم دانش اهمیت دارد، بدین دلیل که انتشار دانش به‌عنوان دانش جمعی سازمانی را امکان‌پذیر می‌سازد و به سازمان کمک می‌کند تا منابع موجود را به‌طور کارا و اثربخش به‌کار ببرد. علاوه بر این، تسهیم دانش فقط به بهره‌وری بهتر دانش موجود منجر نمی‌شود، بلکه کلید خلاقیت و نوآوری دانش به‌شمار می‌رود. کلیدی‌ترین مسئله از دیدگاه سازمانی آن است که دانش باید به جایی منتقل شود که مورد نیاز است و می‌تواند به‌صورت سازنده به‌کار رود. شبکه‌های مختلفی در تسهیم دانش می‌تواند استفاده شود که عبارت‌اند از: شبکه‌های رسمی (مثل آموزش)، غیررسمی (بحثهای دورهمی)، شخصی (مثل گردش شغلی) و غیرشخصی (مثل پایگاههای داده شرکت). فرایند تسهیم دانش می‌تواند به‌صورت صریح از طریق ارتباطات مشاوره‌ای مستقیم یا ضمنی به شکلی که دریافت‌کننده قادر به بیان دانش کسب شده باشد، رخ دهد (Henttonen, Kianto & Ritala, 2016).

محققان ابعاد گوناگونی از تسهیم دانش را ارائه داده‌اند. برای مثال، آردیچیولی و همکاران (۲۰۰۳، Ardichvili, Page & Wentling) این نکته را ذکر کردند که تسهیم دانش هم «عرضه دانش جدید» و هم «تقاضا برای دانش جدید» را شامل می‌شود. وگمن (Weggeman, 2000) بین منبع دانش و گیرنده دانش در فرایند تسهیم دانش تمایز قایل شد و الدنکمپ (Oldenkamp, 2001) به این مسئله پرداخت که چطور تسهیم دانش شامل «حامل دانش» و «درخواست‌کننده دانش» می‌شود. هوف و ریدر (۲۰۰۴، Hooff & Ridder) این دیدگاهها را در دو فرایند اصلی «انتشار دانش» و «جمع‌آوری دانش» ترکیب کرده‌اند. آنها معتقدند تسهیم دانش فرایندی است که در آن افراد متقابلاً دانش [ضمنی یا صریح] خود را مبادله و به‌طور مشترک دانش جدید ایجاد می‌کنند. این فرایند در تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی ضروری است. تعریف هوف و ریدر (۲۰۰۴، Hooff & Ridder) از تسهیم دانش نشان می‌دهد که هم فرایند تسهیم دانش، هم انتشار دانش و هم جمع‌آوری دانش را شامل می‌شود. در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش تسهیم دانش از دیدگاه و ابعاد هوف و ریدر که به نوعی بر فرستنده و گیرنده دانش اشاره دارد و دیدگاه جامعی از تسهیم دانش ارائه می‌دهد، استفاده شده است.

تسهیم دانش بر سرمایه انسانی و تعامل افراد متمرکز است. صرفاً با سخن گفتن، دانش را نمی‌توان به اشتراک گذاشت، زیرا دانش در یک زمینه وجود دارد و گیرنده دانش آن را در پرتو پیشینه خود تفسیر می‌کند (Paulin & Suneson, ۲۰۱۲). رفتار کارکنان درخصوص تسهیم دانش برای سازمان پیامدهایی دارد. افرادی که دانش خود را به اشتراک نمی‌گذارند، ممکن است موجب ضرر به سازمان بشوند، به‌خصوص اگر آنها به سازمان رقیب بروند یا حتی بازنشسته شوند، زیرا این دانش را آنها خلق کرده‌اند (Oliveira, Curado, Maçada & Nodari, 2015). تحقیقات نشان داده است که ترکیب و تسهیم دانش با کاهش هزینه‌های تولید، اجرای سریع‌تر پروژه‌های طراحی محصول جدید، عملکرد تیم، قابلیت‌های نوآورانه شرکت و عملکرد شرکت شامل رشد فروش و کسب درآمد از خدمات و محصولات جدید رابطه مثبت دارد. به‌دلیل مزایای بالقوه‌ای که می‌تواند از تسهیم دانش تحقق یابد، بسیاری از سازمانها زمان و پول زیادی در زمینه طرحهای ابتکاری مدیریت دانش سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

با وجود این سرمایه‌گذارها، هر ساله سازمانها هزینه‌های هنگفتی در نتیجه ناکامی در تسهیم دانش از دست می‌دهند (Wang & Noe, ۲۰۱۰). افراد بنا بر دلایل متعددی ترجیح می‌دهند که دانش خود را به اشتراک نگذارند. این دلایل شامل عوامل سازمانی، عوامل استرس‌زا و منافع شخصی است (Rehman et al., ۲۰۱۱).

دلیل مهم شکست نظام مدیریت دانش در آسان کردن تسهیم دانش بی‌توجهی به چگونگی تأثیر زمینه سازمانی و بین فردی و همچنین ویژگیهای فردی بر تسهیم دانش است (Wang & Noe, ۲۰۱۰). هنگامی که افراد درباره تسهیم دانش خود با دیگران در سازمان تردید دارند، شکافهای دانش پدیدار می‌شوند و این شکافها به‌عنوان موانع دستیابی به نتایج مطلوب عمل می‌کنند. افراد بر این باورند که فناوری تسهیل‌کننده اصلی تسهیم دانش است، اما این مسئله برای سازمانهای بزرگ صدق نمی‌کند. آنها روشهای پیشرفته بسیاری برای تسهیم دانش دارند، اما تا به امروز فناوری کمک بسیار کمی به آنها کرده است (Rehman et al., ۲۰۱۱).

سرمایه روانشناختی: با ظهور و رشد روانشناسی مثبت‌گرا، مطالعات دانشمندان به‌طور فزاینده بر نیازهای روانشناختی کارکنان متمرکز شده که یکی از مسائل مهم تمرکز بر سرمایه روانشناختی است (Qiu, Yan & Lv, 2015). لوتانز نظریه سرمایه روانشناختی را به‌منظور آگاهی از ظرفیتهای روانشناختی افراد مطرح کرد که می‌توان آن را سنجید، توسعه داد و برای ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی از آن بهره‌برداری کرد (Newman, Schwarz & Borgia, ۲۰۱۳). سرمایه روانشناختی در نتیجه رشد سریع روانشناسی مثبت‌گرا پدید آمد که بر جنبه مثبت افراد تأکید می‌کرد و نه جنبه منفی و ناکارآمد آنان. زمانی که این مسئله را به محیط کار تعمیم می‌دهیم، باید بدانیم بر جنبه منفی و ناکارآمد افراد تمرکز نکنیم، بلکه جنبه مثبت افراد را در نظر بگیریم. این امر به‌عنوان رفتار سازمانی مثبت‌گرا یا POB^۶ مطرح می‌شود که مفهومی نوظهور است و به‌عنوان «مطالعه و کاربرد استراتژیهای منابع انسانی مثبت‌گرا و ظرفیتهای روانشناختی تعریف شده که قابل اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت اثربخش برای بهبود عملکرد در محیطهای کاری امروزی» است. سرمایه روانشناختی هسته مرکزی رفتار سازمانی مثبت‌گراست (Luthans, Vogelgesang & Lester, ۲۰۰۶) و شالوده نظری آن بر روانشناسی بالینی و کاربردی مبتنی است و از طریق کارهای لوتانز، اویلیو و همکاران در محیط کار استفاده شده است (Avey, Patera & West, ۲۰۰۶). سرمایه روانشناختی به ارزیابی مثبت فرد از شرایط و احتمال موفقیت که مبتنی بر تلاش و پشتکار انگیزشی است، اشاره دارد (Walumbwa et al., ۲۰۱۰) که در طول زمان در افراد شکل می‌گیرد (Newman et al., ۲۰۱۳).

۶. Positive Organizational Behavior

لوتانز و همکاران مجموعه‌ای از معیارها را ارائه دادند تا مفهوم جزئی ابعاد سرمایه روانشناختی محسوب شود که در این پژوهش از آنها استفاده شد. به عقیده لوتانز و همکاران سرمایه روانشناختی متشکل از چهار بعد اصلی است که عبارت‌اند از (Newman et al., ۲۰۱۳):

1. خودکارآمدی: میزانی که فرد باور دارد در کارهای چالشی موفق می‌شود؛
2. خوش‌بینی: میزانی که فرد به موفقیت خود در زمان حال و آینده نگرشی مثبت دارد؛
3. امید: میزانی که فرد در رسیدن به اهداف پافشاری دارد و هنگام ضرورت مسیر را به سمت هدف مجدداً جهت‌دهی می‌کند تا از شانس موفقیت بیشتری برخوردار شود؛
4. تاب‌آوری: میزانی که فرد توانایی بازگشت به حالت اولیه و کسب موفقیت پس از مواجه شدن با چالشها و شرایط دشوار را دارد.

این تعریف عملیاتی سرمایه روانشناختی را از سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی متمایز می‌سازد. سرمایه انسانی با آنچه شما می‌دانید مرتبط است، مانند دانش، مهارت، توانایی و تجربه. سرمایه اجتماعی در حیطه چه کسی را می‌شناسید قرار دارد، مانند شبکه ارتباطات. مشابه سرمایه اقتصادی نوین، سرمایه روانشناختی در زمینه سرمایه‌گذاری و توسعه برای بازگشت بهبود عملکرد و مزیت رقابتی است (Luthans et al., ۲۰۰۶). مسئله اصلی تحقیقات تجربی در مجموعه تحقیقات رفتار سازمانی مثبت‌گرا مبتنی بر شناسایی پیشایندها و برایندهای سرمایه روانشناختی است (Avey et al., ۲۰۰۶). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی نتایج کاری مثبت را تقویت می‌کند و به کاهش رفتارهای کاری غیرمولد منجر می‌شود (Walumbwa et al., ۲۰۱۰). مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی به‌طور کلی، با عملکرد ارتباط دارد (Bitmis & Ergeneli, ۲۰۱۳) و به‌عنوان ظرفیت اساسی مشترک، برای ایجاد انگیزه انسانی، پردازش شناختی، تلاش برای رسیدن به موفقیت و در نتیجه، عملکرد بهتر در محیط کار اهمیت دارد (Peterson et al., ۲۰۱۱). سرمایه روانشناختی سرمایه مهمی است که نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به یکی از منابع مهم فردی تبدیل شده است (Qiu et al., 2015).

رابطه سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش: همان‌گونه که اشاره شد، در این پژوهش تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش بررسی شد. سرمایه روانشناختی به‌طور معمول به توسعه وضعیت روانشناختی مثبت فرد اشاره دارد. محققان نشان داده‌اند که سازه سرمایه روانشناختی قابل اندازه‌گیری است و با چندین پیامد کلیدی محیط کار شامل عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و میزان غیبت مرتبط است. علاوه بر این، نتایج تحقیقات تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر نگرشها، رفتارها و عملکرد کارکنان را نشان داده‌اند (Bergheim, Eid, Hystad, Birkeland Nielsen, Mearns, Larsson & Luthans, 2013). نتایج تحقیق ماتزلر و همکاران (Matzler, Renzl, Muller, Herting & Mooradian, ۲۰۰۸) نشان داد که ویژگیهای ثابت افراد مانند سازگاری، وجدان‌گرایی و گشودگی

تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اعضا و رهبران تیم، که در حد بالایی ویژگیهای مذکور را دارند، به مشارکت در تسهیم دانش تمایل بیشتری دارند. افراد با سازگاری بالا در مقایسه با افرادی که ناسازگارترند، روابط اجتماعی قوی‌تری در محیط کار دارند. همچنین مطالعات نشان داده است افرادی که از گشودگی بالایی برخوردارند، می‌توانند دانش را جذب و منتشر کنند.

سرمایه روانشناختی با مفاهیم مشابهی از قبیل خودارزیابی محوری و ویژگیهای شخصیتی مانند وجدان‌گرایی شباهتها و تفاوت‌هایی دارد. به گفته لوتانز و همکاران منابع سرمایه روانشناختی باثبات‌تر از حالت‌هایی چون خلق و خو یا احساسات است، اما به اندازه صفات شخصیتی چون وجدان‌گرایی یا خودارزیابی محوری ثابت نیست (Bergheim et al., ۲۰۱۳). این ظرفیتها از این مزیت برخوردارند که برای استفاده در گزینش و بهسازی کارکنان به‌عنوان یک مؤلفه تغییرپذیرند و در نتیجه، ترکیب مؤلفه‌ها حالت‌گونه است، در حالی که ویژگیهای شخصیتی در سی سالگی افراد تغییرناپذیر و ثابت هستند (Avey et al., ۲۰۰۶). بنابراین، با توجه به رابطه ویژگیهای شخصیتی با تسهیم دانش پیش‌بینی می‌شود که سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیرگذار باشد.

احساس امنیت روانشناختی: احساس امنیت روانشناختی مفهوم نسبتاً جدیدی است که به‌تازگی بسیار به آن توجه شده است (Schepers, Jong, Wetzels & Ruyter, ۲۰۰۸). امنیت روان و اطمینان‌خاطر هموارترین زمینه شکوفایی خلاقیتها و نوآوریهای ذهنی است. احساس امنیت روانشناختی از بارزترین ویژگیهای شخصیتی افراد خلاق و تواناست و اثربخش‌ترین شیوه ترغیب افراد به تفکر، تلاش و نیل به سرحلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی و خانوادگی، شغلی، حرفه‌ای، اجتماعی و اقتصادی است (Afrooz, 1997). احساس امنیت روانشناختی یک حالت روانشناختی فردی است و ویژگی شخصیتی به‌شمار نمی‌آید (Zhang et al., ۲۰۱۰) و می‌تواند جو روانشناختی در نظر گرفته شود (Schepers et al., ۲۰۰۸). امنیت روانشناختی نشان‌دهنده این احساس است که فرد به نشان دادن و به‌کارگرفتن تواناییهای خود قادر باشد، بدون ترس از اینکه برای وجهه، مقام یا حرفه وی عواقب منفی در پی داشته باشد (Zhang et al., ۲۰۱۰). ادمونسون (Edmondson, ۱۹۹۹) احساس امنیت روانشناختی را باوری مشترک مبنی بر اینکه تیم برای ریسک‌پذیری بین فردی امن است، تعریف کرده که مبنای این پژوهش است.

باورهای ایمنی از کار کلاسیک مازلو (Maslow, ۱۹۴۳) نشئت گرفته است. فرد بعد از ارضای نیازهای اولیه می‌کوشد از خود در برابر تهدیدات فیزیکی و روانی محافظت کند. بازتاب افکار مازلو بر اعمال روزمره و جاری در سازمانها این‌گونه است که کارکنان نیازمند محیط کاری ایمن هستند تا قادر باشند انگیزه کوشش برای اهداف بالاتر را در خود ایجاد کنند (Schepers et al., ۲۰۰۸). احساس امنیت روانشناختی بیشتر در زمینه‌هایی برجسته است که در آن افراد درگیر رفتارهای خاصی می‌شوند که منافع و سلامت شخصی آنها را در معرض خطر قرار می‌دهد. به‌ویژه وقتی احساس امنیت روانشناختی

بالاست، فرد اعتماد به نفس پیدا خواهد کرد که رفتارش بی‌خطر است و پیامد منفی در پی نخواهد داشت که این امر موجب می‌شود رفتارهایی مانند صحبت کردن و ابراز وجود تقویت شود (Zhang et al., 2010). افراد زمانی احساس می‌کنند در سازمان از احساس امنیت روانشناختی برخوردارند که با صحبت کردن با اطرافیان آسیب شخصی نبینند یا طرد نشوند. این امر باید در همه زمینه‌ها رعایت شود (Schepers et al., 2008).

برخی از مطالعات سازمانی نشان داده است که احساس امنیت روانشناختی از عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتارهای مشارکتی و متنوع کارکنان در سازمان است. برای مثال، احساس امنیت روانشناختی عاملی تلقی می‌شود که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. به‌طور مشابه، دیگر مطالعات این یافته را تأیید می‌کند که احساس امنیت روانشناختی رفتار خودابرازی فرد را افزایش می‌دهد (Zhang et al., 2010). زوهر⁷ به‌طور تجربی نشان داد زمانی که جوّی ایمن ایجاد می‌شود، میزان آسیب در سازمان کاهش می‌یابد (Schepers et al., 2008).

رابطه احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش: همان‌گونه که اشاره شد، در این پژوهش تأثیر احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش بررسی شد. مبنای این استدلال آن است که احساس امنیت روانشناختی کارکنان ممکن است نقش فعالانه‌ای در افزایش تمایلات در جهت تسهیم دانش افراد داشته باشد. تحقیقات نشان داده است که احساس امنیت روانشناختی می‌تواند رفتار یادگیری در تیمها را تسهیل کند، چرا که احساس امنیت روانشناختی نگرانیها را درباره اینکه اعضای دیگر ممکن است واکنش منفی به رفتار یادگیری نشان دهند، کاهش می‌دهد. توکر، نامبهارد و ادمونسون⁸ در مطالعه‌ای از واحد مراقبت‌های ویژه بیمارستان دریافتند که احساس امنیت روانشناختی بر رفتار یادگیری تأثیر مثبت می‌گذارد که در نهایت، به اجرای موفقیت‌آمیز شیوه‌های جدید منتهی می‌شود (Zhang et al., 2010). به زعم کسل و همکاران (Kessel, Kratzer & Schultz, 2012) کارکرد تسهیم دانش یادگیری متقابل است و تسهیم دانش در میان تیمها فرصتی برای یادگیری متقابل، تسهیل ایجاد دانش جدید و بالا بردن توانایی تولید ایده‌های جدید را فراهم می‌کند. به‌طور خاص، تسهیم دانش می‌تواند به‌عنوان عنصر اساسی فرایند یادگیری تیمی تفسیر شود. از طریق تبادل موفق دانش، تیمها می‌توانند پایگاه دانش خود را ایجاد و با ترکیب دانش خود راه‌حلهای جدیدی خلق کنند. بترت و بریس⁹ دریافتند که احساس امنیت روانشناختی بر رفتار آوا¹⁰ تأثیر مثبت دارد (Zhang et al., 2010). در زمینه رابطه میان احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش، ژانگ و همکاران (2010) به اهمیت احساس امنیت روانشناختی در تمایل به تسهیم دانش در سازمانهای مجازی اشاره کردند. به‌زعم آنان مدیران جامعه مجازی اگر خواستار

۷. Zohar

۸. Toker, Nemphard and Edmondson

۹. Betert and Burris

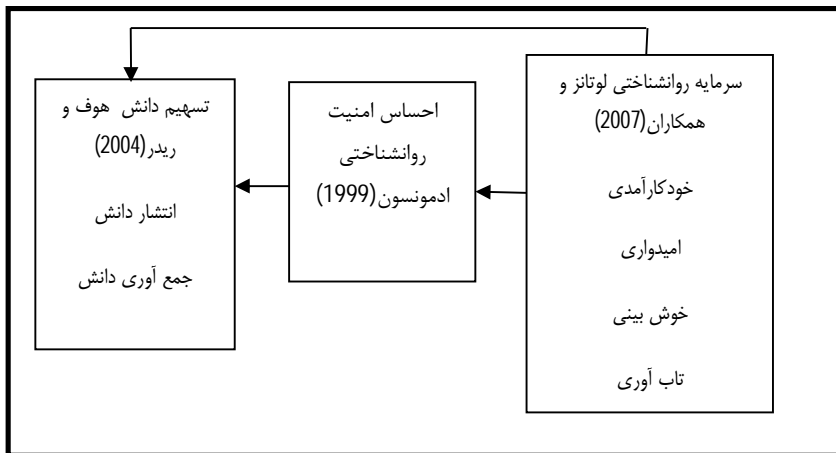
۱۰. Voice Behavior

ترویج مشارکت کارکنان در جامعه مجازی هستند، باید شرایط را برای بهبود احساس امنیت روانشناختی افراد فراهم کنند. تحقیقات همچنین نشان داد که احساس امنیت روانشناختی امری مهم برای تسهیم دانش میان همکاران در زمینه تولید سنتی و خدمات به حساب می‌آید. نتایج پژوهش کسل و همکاران (Kessel et al., ۲۰۱۲) نشان داد که سطح بالای احساس امنیت روانشناختی بین تیمها پیش‌بینی‌کننده عملکرد خلاق است و با تسهیم دانش تعدیل می‌شود. بنابراین، تحقیقات صورت گرفته در زمینه تأثیر احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش بیشتر در محیطهای تولیدی، سازمانهای مجازی و بهداشتی بوده و تا کنون کمتر پژوهشی به بررسی این مسئله در محیطهای آموزشی پرداخته است.

رابطه سرمایه روانشناختی و احساس امنیت روانشناختی: همان‌گونه که اشاره شد، در این پژوهش تأثیر سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی بررسی شد. زوهر (Zohar, ۲۰۱۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که رابطه میان جو امنیت و خروجیهای امنیت در مفاهیم نظری به‌خوبی تبیین شده، اما درک نظری ما از پیشایندها، میانجی‌گرها و تعدیل‌کننده‌های این رابطه هنوز محدود است. در تحقیقات جدید درباره علوم امنیت پیشنهاد شده است که سرمایه روانشناختی ممکن است با درک کارکنان از جو امنیت مرتبط باشد. در مقابل مفهوم بین فردی سرمایه روانشناختی، جو امنیت با مؤلفه‌های سازمانی و بین‌فردی از قبیل نگرشهای گروهی درک شده، خط‌مشی‌های مدیریت، رویه‌های امنیتی، تجهیزات امنیت و منابع موجود مرتبط است. نتایج پژوهش برقیم و همکاران (Bergheim et al., ۲۰۱۳) نشان داد که مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی با شاخصهای جو امنیت رابطه مثبت دارد و در این میان، مؤلفه امید بیشترین تأثیر را بر جو امنیت داشته است. نتایج پژوهش اردلان و همکاران (Ardalan, Ghanbari, Zandi & Seif Panahi, 2012) نشان داد بین توانمندسازی روانشناختی، معنویت در کار و امنیت روانشناختی پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و توانمندسازی روانشناختی در پیش‌بینی احساس امنیت روانشناختی پرستاران نقش معنادار دارد. لذا، با بررسی پیشینه‌های ارائه‌شده پیش‌بینی می‌شود سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی کارکنان تأثیرگذار باشد.

با توجه به مطالعات ماتزler و همکاران (Matzler et al., ۲۰۰۸)، ژانگ و همکاران (Zhang et al., ۲۰۱۰) و برقیم و همکاران (Bergheim et al., ۲۰۱۳) مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل ۱ است. بر اساس دانش نظری موجود و همان‌گونه که در این شکل نشان داده شده است، به نظر می‌رسد که سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) بر تسهیم دانش کارکنان (انتشار دانش و جمع‌آوری دانش) تأثیر مستقیم دارد. همچنین فرض شده است که احساس امنیت روانشناختی در رابطه سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. مدل مفهومی و جامعه پژوهش (دانشگاه) از جمله نوآوریهای پژوهش حاضر است. بر این اساس، فرضیه‌های زیر برای بررسی و آزمون تدوین شدند:

1. سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد.
2. سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
3. احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد.
4. سرمایه روانشناختی با میانجی‌گری احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل 1- مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف جزو تحقیقات کاربردی و از بعد روش گردآوری داده‌ها جزو تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی و همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف بود که در کل تعداد آنها در سال تحصیلی 95-1394، 584 نفر بود. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفت. حجم نمونه آماری برای جامعه مورد نظر بر اساس جدول کرجسی و مورگان 234 نفر برآورد شد. به‌منظور بازگشت تمام 234 پرسشنامه تعداد 300 پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد 234 پرسشنامه کامل و قابل تحلیل عودت داده شد. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه سرمایه روانشناختی، احساس امنیت روانشناختی کارکنان و تسهیم دانش بر اساس مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت بود.

پرسشنامه اولیه سرمایه روانشناختی شامل 24 گویه و مشتعل بر 4 مؤلفه (خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش‌بینی) بود که لوتانز و همکاران (2007) آن را ساختند و هوج (Hodges, ۲۰۱۰) آن را استفاده کرد. پرسشنامه اولیه احساس امنیت روانشناختی حاوی 7 گویه است که ادمونسون

(Edmondson, ۱۹۹۹) آن را ساخته است. پرسشنامه اولیه تسهیم دانش شامل 10 گویه است که هوف و ریدر (Hooff & Ridder, ۲۰۰۴) آن را ساختند و مشتمل بر 2 مؤلفه (انتشار دانش و جمع‌آوری دانش) است. در این پژوهش برای تعیین روایی ابتدا سعی شد پرسشنامه‌هایی که در پژوهش‌های خارجی و داخلی استفاده شده‌اند، به کار برده شود. سپس، به منظور سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد و هدف آن بود که در صورت ناهماهنگی میان کلمات و همچنین گویه‌های تشکیل‌دهنده، اصلاح یا حذف شوند. پس از اصلاحات، روایی پرسشنامه‌ها را استادان تأیید کردند. برای بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری تعداد 30 پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری و از آزمون آلفای کرونباخ و نرم افزار spss استفاده شد. معیار قابل قبول بودن برای آلفای کرونباخ که نشان‌دهنده پایایی خواهد بود، به نقل از کرونباخ (1951) حداقل مقدار 0/7 است (Mohsenin & Esfidani, 2013). نتایج ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول 1 ارائه شده و نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است.

جدول 1- نتایج به‌دست آمده از آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
سرمایه روانشناختی	24	0/78
تسهیم دانش	10	0/80
احساس امنیت روانشناختی	7	0/71

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدلیابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و برای آزمون فرضیات و برازش مدل از نرم افزار Smart PLS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. روش PLS برای ارزیابی مدل معادلات ساختاری سه قسمت را تحت پوشش قرار می‌دهد: 1. بخش مربوط به مدلهای اندازه‌گیری؛ 2. بخش ساختاری؛ 3. بخش کلی مدل (اندازه‌گیری و ساختاری). بنابراین، ابتدا باید از روابط موجود در مدلهای اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرد و سپس، به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخت و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش را بررسی کرد. ذکر این نکته ضروری است که فقط در صورتی روابط بخش ساختاری معنادار و قابل تفسیر است که روابط و مقادیر بخش مدلهای اندازه‌گیری در حد قابل قبول باشد (Davari ۸۸: ۲۰۱۳، Rezazadeh &). از آنجایی که روش PLS نگرشی مبتنی بر واریانس است که در مقایسه با روشهای مشابه معادلات ساختاری همچون لیزرل و آموس نیاز به شروط کمتری دارد، در این پژوهش از آن استفاده شد. برای مثال، برخلاف لیزرل، مدلیابی مسیر PLS برای کاربردهای واقعی مناسب‌تر است و به‌ویژه هنگامی که مدلهای پیچیده‌تر است، نگرش مبتنی بر واریانس مطلوب‌تر خواهد بود (Harandi, ۲۰۱۳: ۱۷۵).

یافته‌ها

مدل اندازه‌گیری: آزمون مدل اندازه‌گیری که حاصل خروجی الگوریتم PLS است، شامل بررسی پایایی (همسانی درونی) و روایی مدل است (Mohsenin & Esfidani, 2013: 160). معیار اول از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، پایایی است که خود از سه طریق بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌گیرد. شروط لازم برای ضرایب بارهای عاملی 0/4، ضرایب آلفای کرونباخ 0/7 و پایایی ترکیبی 0/7 است. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری روایی همگرا (AVE) است که میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخصها) را بررسی می‌کند. شرط لازم برای روایی همگرا 0/5 است (Davari & Rezazadeh, ۲۰۱۳: ۸۸).

در این پژوهش ضرایب بارهای عاملی محاسبه شد. پرسشنامه اولیه سرمایه روانشناختی مرکب از 24 سؤال بود که 10 سؤال دارای بارهای عاملی پایین‌تر از 0/4 بودند و حذف شدند و بارهای عاملی سؤالات باقیمانده بیشتر از 0/6 بود. پرسشنامه اولیه احساس امنیت روانشناختی مرکب از 7 سؤال بود که 2 سؤال حذف شد و ضریب عاملی 5 گویه دیگر بالای 0/5 بود. پرسشنامه اولیه تسهیم دانش که مرکب از 10 سؤال بود، هیچ یک از سؤالات حذف نشد و ضریب عاملی تمام گویه‌ها بیش از 0/4 بود. نتایج پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرای هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2- پایایی ترکیبی، ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرای هر یک از متغیرهای پژوهش

متغیر اصلی	پایای ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	روایی همگرا
سرمایه روانشناختی	0/858	0/862	0/633
امنیت روانشناختی	0/770	0/732	0/507
تسهیم دانش	0/785	0/886	0/651

مدل ساختاری: بخش مدل ساختاری، بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و فقط متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌شود. مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که عبارت‌اند از: ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values، معیار ضریب تعیین یا R^2 یا Rsquers، معیار اندازه تأثیر (F^2) و معیار ارتباط پیش‌بین (Q^2). شرط لازم برای ضرایب t باید از 1/96 بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان 95% معنادار بودن آن را تأیید کرد؛ برای معیار R^2 [که مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل و معیاری است که نشان دهند، تأثیر متغیر برونزا بر متغیر درونزا است] سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/67

به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. معیار اندازه تأثیر (F^2) شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر 0/02، 0/15 و 0/35 به ترتیب نشان‌دهنده اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. معیار ارتباط پیش‌بین یا Q^2 که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد، در صورتی که مقدار آن درخصوص یک سازه درونزا مقادیر 0/02، 0/15 و 0/35 را کسب کند، به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن است (۸۸: ۲۰۱۳، Davari & Rezazadeh). در جدول‌های 3 و 4 مقادیر ضریب تعیین و ارتباط پیش‌بین، اندازه تأثیر و ضرایب معناداری Z متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول 3- ضریب تعیین و ارتباط پیش‌بین متغیرهای پژوهش

متغیر اصلی	ضریب تعیین	ارتباط پیش‌بین (Q^2)
سرمایه روانشناختی	-	-
احساس امنیت روانشناختی	0/348	0/162
تسهیم دانش	0/363	0/419

جدول 4- اندازه تأثیر و ضرایب معناداری Z متغیرهای پژوهش

متغیر	اندازه تأثیر	ضریب معناداری Z
سرمایه روانشناختی ← امنیت روانشناختی	0/133	5/695
امنیت روانشناختی ← تسهیم دانش	0/160	4/865
سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش	0/208	4/988

همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر ضریب تعیین و ارتباط پیش‌بین و اندازه تأثیر و ضریب معناداری Z از میزان مناسبی برخوردار است که نشان‌دهنده برازش خوب است. بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که مدل تحقیق به خوبی برازش شده است، پس تأیید می‌شود.

برازش کلی مدل: در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار PLS شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) را تن هاوس و همکاران (2005) پیشنهاد کردند. در این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری مد نظر قرار می‌گیرد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین 0 و 1 است و تزلس و همکاران (2009) سه مقدار 0/01، 0/25 و 0/36 را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \cdot R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی¹¹ و متوسط ضریب تعیین¹² است (Mohsenin & Esfidani, 2013: 268). در این مطالعه شاخص GOF مدل پژوهشی 0/252 به دست آمد که از مطلوبیت نسبی مدل حکایت دارد و مدل آزمون شده تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه

تحلیل مسیر: بعد از تأیید مدل می‌توان نتایج تحلیل مسیر را در آزمون فرضیات استفاده و آنها را تفسیر کرد. در جدول 4 مقادیر ضریب مسیر و معناداری آن برای هر یک از فرضیه‌ها نشان داده شده است. معناداری ضریب مسیر به وسیله مقایر p-value (مقادیر احتمال) بررسی می‌شود؛ اگر مقدار مورد نظر از 0/05 کمتر باشد، مسیر و ضریب مسیر مورد نظر معنادار است و فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود و در غیراین صورت، ضریب مسیر معنادار نیست و فرضیه مربوط رد می‌شود. پس از بررسی فرضیه‌های مسیر مستقیم، اگر مسیرهای دو طرف متغیر میانجی معنادار باشد، می‌توان برای مسیرهای غیرمستقیم (متغیرهای میانجی) با فرمول زیر ضریب مسیر متغیر نقش میانجی (ضریب مسیر غیرمستقیم) را به دست آورد. در رابطه دو فرمول ضریب مسیر غیرمستقیم نشان داده شده است (Maharati, Kazemi & Hassani Tavabe, 2013: 104). بدین ترتیب، اثر غیرمستقیم سرمایه بر تسهیم برابر است با حاصل ضرب اثر مستقیم سرمایه بر احساس امنیت روانشناختی در اثر مستقیم امنیت بر تسهیم دانش. نتایج به دست آمده در جدول 5 مشاهده می‌شود.

جدول 5- نتایج فرضیات بین سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش با نقش واسط احساس امنیت

روانشناختی

فرضیه با مسیر مستقیم	ضریب مسیر	آماره t یا معناداری	آزمون فرضیه
سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش	0/394	0/000	تأیید
سرمایه روانشناختی ← امنیت روانشناختی	0/343	0/000	تأیید
امنیت روانشناختی ← تسهیم دانش	0/341	0/000	تأیید
فرضیه با مسیر غیر مستقیم (میانجی)	ضریب مسیر	آماره t یا معناداری	آزمون فرضیه
سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش	0/117	0/000	تأیید

با توجه به جدول 5، در بررسی فرضیه‌های تحقیق مسیر مستقیم تأثیرگذاری سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش برابر 0/394 به دست آمده است که با توجه به سطح معناداری برآورد شده از 0/05 کمتر است، پس با اطمینان 95 درصد می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت

۱۱. Communality

۱۲. R Square Average

و معنادار دارد. همچنین در فرضیه دوم پژوهش مسیر مستقیم تأثیرگذاری سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی و فرضیه سوم پژوهش مسیر مستقیم تأثیرگذاری احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش به ترتیب با ضریب مسیرهای 0/343 و 0/341 در سطح معناداری برآورد شده معنادار است، پس با اطمینان 95 درصد می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی و احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش تأثیر معنادار و مثبت دارد، لذا، فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شود. در فرضیه چهارم اثر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش از طریق احساس امنیت روانشناختی بررسی شد که می‌توان گفت به دلیل اینکه رابطه‌های دو طرف متغیر احساس امنیت روانشناختی معنادار است، پس احساس امنیت روانشناختی می‌تواند بین سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش نقش میانجی داشته باشد. ضریب مسیر غیرمستقیم 0/117 به دست آمد که فرضیه چهارم را تأیید می‌کند. با توجه به نتیجه به دست آمده، ضریب مسیر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی با تسهیم دانش کوچک‌تر از ضریب مسیر مستقیم آن است که نشان می‌دهد احساس امنیت روانشناختی به طور کامل بین سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش نقش میانجی ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجی‌گری احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان غیر هیئت‌علمی دانشگاه صنعتی شریف بود. برای دستیابی به این هدف فرضیه‌هایی مطرح و آزمون شد که از آن جمله بررسی تأثیر مستقیم سرمایه روانشناختی با دو متغیر احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش بود. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی با احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار وجود دارد. تأثیر احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان نیز مثبت و معنادار بود. نتایج به دست آمده از مدلیابی معادلات ساختاری حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با نقش میانجی احساس امنیت روانشناختی بود. در بررسی فرضیه اول پژوهش تأثیر مستقیم سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش بررسی شد. نتایج نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش بود. این نتایج با یافته‌های ماتزلر و همکاران (Matzler et al., ۲۰۰۸) همسویی دارد که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی ثابت افراد مانند سازگاری، وجدان‌گرایی و گشودگی تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت برای اینکه کارکنان دانشگاه صنعتی شریف بتوانند با دیگران ارتباط برقرار کنند و با آنها تعامل داشته باشند و روابط اجتماعی قوی در محیط کار برقرار سازند، به گونه‌ای که بتوانند به تسهیم دانش بپردازند، باید از ویژگی‌هایی چون خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری و خوش‌بینی برخوردار باشند تا در سایه شناخت و توسعه ظرفیتهای مثبت روانشناختی تمایل بیشتری به شرکت در تسهیم دانش پیدا کنند. بنابراین، تسهیم دانش بین کارکنان در

کنار فراهم بودن عوامل سازمانی، نیازمند داراییهای فردی همچون سرمایه روانشناختی است. اگر دانشگاه صنعتی شریف بتواند شرایطی را برای شناخت بهتر کارکنان از سرمایه‌های وجودی خود فراهم سازد، کارکنان آن دانشگاه با شناخت و آگاهی از نقاط ضعف و قوت خود و به دنبال آن تقویت نقاط مثبت و تضعیف نقاط منفی سرمایه‌های روانشناختی خود، راحت‌تر به بیان و به‌اشتراک‌گذاری دانش خواهند پرداخت.

در فرضیه دوم پژوهش تأثیر سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی کارکنان بررسی شد. نتایج آزمون نشان داد که سرمایه روانشناختی بر احساس امنیت روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتایج با یافته‌های برقیم و همکاران (Bergheim et al., 2013) همسو است که نشان دادند مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی با شاخصهای جو امنیت رابطه مثبت دارد. نتایج پژوهش اردلان و همکاران (Ardalan et al., 2012) نیز این یافته را پشتیبانی می‌کند که نشان دادند بین توانمندسازی روانشناختی، معنویت در کار و احساس امنیت روانشناختی پرستاران روابط مثبت و معنادار وجود دارد و توانمندسازی روانشناختی در پیش‌بینی احساس امنیت روانشناختی پرستاران نقش معنادار دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که کارکنان با سرمایه روانشناختی بالا درخصوص ظرفیتهای روانشناختی خود شناخت کافی دارند و بر این باورند که در مواجهه با کارهای چالشی موفقیت کسب می‌کنند و همواره از نگرشی مثبت درباره موفقیت خود در زمان حال و آینده برخوردارند و می‌توانند برای رسیدن به اهداف هنگام ضرورت مسیر را به سمت هدف مجدداً جهت‌دهی و در رسیدن به اهداف پافشاری کنند و نیز می‌توانند در مواجهه با شرایط دشوار توانایی بازگشت به حالت اولیه را در خود احیا کنند. در نتیجه، کارکنان با این ویژگیها از اطمینان خاطر و آرامش بیشتری در محیط دانشگاه برخوردار و قادرند بدون احساس ترس و نگرانی فعالیت کنند و احساس امنیت بیشتری برای به‌کارگیری تواناییهای خود داشته باشند. دانشگاه صنعتی شریف با به‌کارگیری سیاستهای گزینشی خاص می‌تواند از ویژگیهای شخصیتی و سرمایه‌های روانشناختی افراد اطلاع یابد و افراد را در شغلهایی به‌کار گیرد که تناسب شغل با شاغل رعایت شود، به‌گونه‌ای که در شغلهایی که نیازمند تسهیم دانش است، افرادی به‌کار گماشته شوند که از سرمایه‌های روانشناختی بالایی برخوردار باشند تا بتوانند به‌راحتی و با اطمینان خاطر دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند.

در فرضیه سوم پژوهش تأثیر احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش بررسی شد. نتایج نشان داد که تأثیر احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش مثبت و معنادار است. این نتایج با یافته‌های توکر و همکاران (Tucker, Nembhard & Edmondson, 2007) همسو است که دریافتند احساس امنیت روانشناختی بر رفتار یادگیری تأثیر مثبت می‌گذارد و به اجرای موفقیت‌آمیز شیوه‌های جدید منتهی می‌شود (Zhang et al., 2010). در زمینه رابطه میان احساس امنیت روانشناختی و تسهیم دانش ژانگ و همکاران (Zhang et al., 2010) به اهمیت احساس امنیت روانشناختی در تمایل به تسهیم دانش در سازمانهای مجازی اشاره کردند. به‌زعم آنها مدیران جامعه مجازی اگر خواستار ترویج مشارکت

کارکنان در جامعه مجازی هستند، باید شرایط را برای بهبود احساس امنیت روانشناختی افراد فراهم کنند. تحقیقات نشان داد که احساس امنیت روانشناختی امری مهم برای تسهیم دانش در میان همکاران در زمینه تولید سنتی و عملیات خدمات به حساب می‌آید. نتایج پژوهش کسل و همکاران (Kessel et al., ۲۰۱۲) نشان داد که سطح بالایی از احساس امنیت روانشناختی بین تیمها پیش‌بینی کننده عملکرد خلاق است و با تسهیم دانش تعدیل می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنانی که احساس امنیت روانشناختی در آنها شکل گرفته است، از انگیزه و اعتماد بیشتری برای برقراری ارتباط و تعامل و صحبت کردن برخوردارند، چرا که از پیامدهای منفی چون طرد شدن، واکنش منفی، زیر سؤال رفتن و ... نمی‌ترسند و بدون نگرانی به انتشار و جذب دانش می‌پردازند. دانشگاه صنعتی شریف می‌تواند با ایجاد احساس امنیت روانشناختی در کارکنان این اطمینان خاطر را در آنها ایجاد کند که با تسهیم دانش نه تنها خطری آنها را تهدید نمی‌کند، بلکه تشویق خواهند شد و در این زمینه می‌تواند رفتارهای مربوط به تسهیم دانش مانند ابراز عقیده، تعاملات و ... را تقویت کند تا احساس امنیت روانشناختی در افراد تقویت شود.

در فرضیه چهارم پژوهش تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با واسطه احساس امنیت روانشناختی بررسی شد. نتایج نشان داد که الگوی تجربی به‌دست آمده از تحلیل داده‌ها از برازش خوبی برخوردار و به‌طور نسبی با مدل مفهومی پژوهش منطبق است و لذا، فرض پژوهش مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با نقش میانجی احساس امنیت روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد، تأیید شد. توجه به این مدل می‌تواند در فهم روابط بین متغیرهای سازمانی و نیز در تسهیل مسیر ارتقای تسهیم دانش کارکنان دانشگاه صنعتی شریف کمک بسیار شایانی کند.

با توجه به نتایج پژوهش در دانشگاه صنعتی شریف سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان اثر مستقیم دارد و احساس امنیت روانشناختی در رابطه سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش کارکنان این دانشگاه نقش میانجی را ایفا می‌کند. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه بیشتر در محیطهای تولیدی، سازمانهای مجازی و بهداشتی بوده است که با اجرای این پژوهش نتایج حاکی از این تأثیرات در محیط دانشگاهی نیز تأیید شد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. مدیریت دانشگاه صنعتی شریف بهتر است کارکنانی را استخدام کند که از سرمایه روانشناختی مثبت برخوردارند؛ همچنین این دانشگاه و از صبر و تحمل پذیری، احترام، فروتنی، یاری‌رسانی و سایر فرهنگهای سازمانی کارکنان حمایت کند، بدین منظور که سرمایه روانشناختی کارکنان بهبود یابد. همچنین با استفاده از روشهایی چون دوره‌های آموزشی، میزگردها و نشست‌ها، کنفرانسها و کنگره‌ها

فرصتهایی به‌منظور افزایش آگاهی و شناخت کارکنان درخصوص سرمایه روانشناختی خود و تلاش برای ارتقای آن فراهم سازد تا گامی در جهت تقویت تسهیم دانش کارکنان برداشته شود.

2. مدیریت دانشگاه صنعتی شریف با اعطای اختیار و آزادی عمل به کارکنان و نیز حمایت از آنان، افزایش احترام متقابل، صداقت و گشودگی در سازمان، بهبود و توسعه ارتباطات و تعاملات در سازمان، درگیر کردن کارکنان در کارها و توجه به روحیه کارکنان احساس امنیت روانشناختی را در کارکنان افزایش دهد تا کارکنان با اطمینان خاطر بیشتر دانش خود را در اختیار دیگر اعضای سازمان قرار دهند.

3. دانشگاه صنعتی شریف با برگزاری کلاس‌هایی به‌منظور افزایش روحیه خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی به‌عنوان مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و ایجاد اعتماد در محیط کاری و افزایش جو اعتماد در بین اعضای سازمانی و واحدهای پیرامون، احساس امنیت و اطمینان خاطر را در کارکنان ایجاد کند که به واسطه آن افراد دانش خود را در اختیار همکاران خود قرار دهند و در جهت تسریع تسهیم دانش تلاش کنند.

References

1. Afrooz, G. A. (1997). Sense of safety. *Journal of Peyvand*, 231, 3-4 (in Persian).
2. Aghaz, A., & Negintaji, F. (2012). Organizational trust: A key factor in actual knowledge sharing. *Journal of Iran Management Sciences*, 7 (28), 67-86 (in Persian).
3. Ardalan, M., Ghanbari, S., Zandi, KH., & Seif Panahi, H. (2012). Modeling the relationship between psychological empowerment, workplace spirituality and sense of psychological safety among nurses. *Journal of Nursing Management*, 2(2), 69-79(in Persian).
4. Ardichvili, A., Page, V., & Wentling, T. (۲۰۰۳). Motivation & barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, ۷(۱), ۶۴-۷۷.
5. Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 41-60.
6. Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Birkeland Nielsen, M., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The role of psychological capital in perception of safety climate among air traffic controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 232- 241.

7. Bitmis, M.G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationshi: A test of multiple mediation model. 9th International Strategic Management Conference. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 173 -179.
8. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structral equation modeling with PLS*. Jahad Daneshahi Publications, 2ed edition, Tehran (in Persian).
9. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Journal of Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
10. Ghahremani, M., Abolghasemi, M., Arefi, M., & Khatami, M. (2011). Evaluating organizational well-being of Shahihid Beheshti University Faculties. *Journal of Job and Organizational Consulting*, 4(10), 13-30(in Persian).
11. Harandi, A. (2013). Explaining the role of social capital and knowledge transfer in organizational learning in knowledge-based companies. *Journal of Technology Development Management*, 1(4), 161-182(in Persian).
۱۲. Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (۲۰۱۶). Knowledge sharing and individual work performance: An empirical study of a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, ۲۰(۴).
13. Hodges, T. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion Effect. (PHD thesis). Faculty of Graduate College. University of Nebraska.
14. Hooff, B. V., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on Knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
15. Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare Teams. *Creativity and Innovation Management*, 21 (2), 147-157.
16. Kruzich, J. M., Mienko, J. A., & Courtney, M. E. (2014). Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety. *Children and Youth Services Review*, 42, 20-27.

17. Lin, H., Lee, H. SH., & Wang, W. D. (۲۰۰۹). Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach. *Journal of Information Science*, ۳۵, ۲۵- ۴۴.
۱۸. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (۲۰۰۶). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, ۵(۱), ۲۵-۴۴.
19. Maharati, Y., Kazemi, M., & Hassani Tavabe, A. (2013). Investigating the mediating role of knowledge management in the relationship between environmental uncertainty and organizational innovation. *Journal of Change Management*, 6(12), 91-112 (in Persian).
۲۰. Maslow, A. H. (۱۹۴۳). A theory of human motivation. *Psychological Review*, ۵۰(۴), ۳۷۰-۳۹۶.
21. Matzler, K., Renzl, B., Muller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29, 301-313.
22. McManus, P. (2016). Examining the factors to knowledge sharing within an organizational context. *Irish Academy of Management*, doctoral colloquium, Dublin.
23. Mc Manus, P., Ragab, M., Arisha, A., & Mulhall, S. (2016). Review of factors influencing employees' willingness to share knowledge. 18th European Conference on Knowledge Management (ECKM), Belfast, Northern Ireland, 2016.
24. Mohsenin, SH., & Esfidani, M. R. (2013). *Structural equation based on partial least squares approach by means of PLS*. Ketabe Mehraban Publications, 1st edition, Tehran (in Persian).
25. Newman, A., Schwarz, S., & Borgia, D. (2013). How does microfinance enhance entrepreneurial outcomes in emerging economies? The mediating mechanisms of psychological and social capital. *International Small Business Journal*, 32(2), 158-179.
۲۶. Oldenkamp, J.H. (۲۰۰۱). *Succesvol overdragen van kennis (Successful Knowledge Transfer)*. Lemma BV, Utrecht.
27. Oliveira, M., Curado, C., Maçada, A., & Nodari, F. (2015). Using alternative scales to measure knowledge sharing behaviour: Are there any differences? *Computers in Human Behavior*, 44, 132-140.

28. Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge Barriers: Three blurry terms in KM. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(1), 81-91.
۲۹. Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (۲۰۱۱). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, ۶۴, ۴۲۷-۴۵۰.
30. Qiu, X.W., Yan, X.C., & Lv, Y.L. (2015) The effect of psychological capital and knowledge sharing on innovation performance for professional technical employees. *Journal of Service Science and Management*, 8, 545-551.
31. Rehman, M., Mahmood, B. A. K., Salleh, R., & Amin, A. (2011). Review of factors affecting knowledge sharing behavior. International Conference on E-business, Management and Economics in Hong Kong, 3.
32. Schepers, J., Jong, A.D., Wetzels, M., & Ruyter, K.D. (2008). Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers & Education*, 51, 757-775.
۳۳. Tucker, A. L., Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (۲۰۰۷). Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units. *Management Science*, ۵۳(۶), ۸۹۴-۹۰۷.
۳۴. Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, Ch. A. (۲۰۱۰). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, ۶۳, ۹۳۷-۹۶۳.
35. Wang, SH., & Noe, R. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resources Management Review*, 20,115-131.
۳۶. Weggeman, M. (۲۰۰۰). Kennismanagement: De paraktijk (Knowledge Management: Practice), *Scriptum Management*, Schiedam.
37. Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K. K., & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing

knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management*, 30, 425-436.

۳۸. Zohar, D. (۲۰۱۰). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, ۴۲, ۱۵۱۷-۱۵۲۲.