

بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی
تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیر زبان
انگلیسی در دانشگاه‌های ایران

آذر حسینی فاطمی (دانشیار آموزش زبان انگلیسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، نویسنده مسئول)

hfatemi@um.ac.ir

قاسم بارانی (دانشجوی دکتری آموزش زبان انگلیسی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

baranighasem56@gmail.com

چکیده

اعتقاد بر این است که مأموریت اصلی سیستم‌های آموزشی ایجاد، حفظ، یکپارچه سازی، انتشار و استفاده از دانش است. در میان این مراحل برخی معتقدند که تسهیم دانش مهم‌ترین بخش از مدیریت دانش است. هدف پژوهش پیش رو، بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی فرهنگ یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان مدرسان EFL و غیر EFL در دانشگاه‌های ایران می‌باشد. همچنین این پژوهش به دنبال بررسی این مسئله بوده است که آیا مدل پیشنهادی قصد تسهیم دانش، داده‌ها را در چارچوب محیط EFL ایران برآزش می‌کند یا خیر. علاوه بر این، مطالعه پیش رو با هدف بررسی تفاوت معنادار در ادراکات اساتید EFL و غیر EFL ایران در خصوص تسهیم دانش در دانشگاه‌ها انجام شده است. در این پژوهش از آمار توصیفی، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. در پایان، نرم‌افزار AMOS 16 به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی، فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش و بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داده است که تفاوت معناداری در امتیازات مربوط به میزان قصد تسهیم

دانش مدرسان EFL و مدرسان غیر EFL، اختلاف معناداری در امتیازات مربوط به تعهد سازمانی در مدرسان EFL و مدرسان غیر EFL و اختلاف معناداری در امتیازات مربوط به رفتار شهروندی سازمانی مدرسان EFL و مدرسان غیر EFL وجود دارد. از سوی دیگر هیچ تفاوت معناداری در امتیازات مربوط به فرهنگ یادگیری سازمانی مدرسان EFL و مدرسان غیر EFL وجود نداشت. بر اساس نتایج این پژوهش، فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی و قصد تسهیم دانش است، اما پیش‌بینی‌کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی نیست. تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، اساتید EFL و غیر EFL.

۱. مقدمه

دیدگاه مبتنی بر دانش سازمانی، سازمان را نهاد مولد دانش در نظر گرفته و بیان می‌کند: مدیریت دانش مؤثر، عاملی بسیار مهم برای رسیدن به موفقیت در هر بخش از جمله آموزش عالی است (پاراهالاد و هامل، ۱۹۹۰). در این رابطه، مدارس و همچنین مؤسسات آموزش عالی می‌توانند کاملاً به یک نهاد ایجاد دانش در نظر گرفته شوند. اساساً، مأموریت اصلی سیستم آموزشی ایجاد، حفظ، یکپارچه‌سازی، انتشار و استفاده از دانش است. به همین دلیل، نظام‌های آموزشی در سطح قابل توجهی از فعالیت‌های مدیریت دانش شرکت دارند که مراحل مختلفی از جمله شناسایی دانش، ایجاد، سازماندهی، ذخیره‌سازی، به اشتراک‌گذاری، استفاده و حفظ و نگهداری را شامل می‌شود. در میان این مراحل ادعا شده است که قصد تسهیم دانش مهم‌ترین بخش از مدیریت دانش است (باک و همکاران، ۲۰۰۲).

امروزه اقتصاد به‌طور طبیعی تبدیل به اقتصادی مبتنی بر دانش شده است. عبارت «دانش قدرت است» به این معناست که دانش به‌طور فزاینده‌ای تبدیل «به تنها» منبع تولید ثروت می‌شود. امروزه کارشناسان بر این باورند که دانش دارایی مهم برای افراد

و همچنین سازمان‌هاست تا از این طریق به موفقیت‌های بیشتر در محیط رقابتی دست یابند (علوی و لندر، ۱۹۹۹؛ سید-ایخسان و رولاند، ۲۰۰۴؛ ون دن هوف و دریدر، ۲۰۰۴؛ یانگ، ۲۰۰۷).

۲.۱. بیان مسئله

در حال حاضر، به دلیل تغییر سریع جوامع و سازمان‌های کنونی که در عصر مبتنی بر دانش و خرد فعالیت می‌کنند، دانش مهم‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شود. علی‌رغم اینکه برخی از مردم دانش را به عنوان قدرت در نظر می‌گیرند به نظر می‌رسد که دانش به خودی خود قدرت نیست بلکه قدرت از آن بخشی از دانش ناشی می‌شود که با دیگران به اشتراک گذاشته می‌شود. فعالیت‌های قصد تسهیم دانش برای اعضای هر گروه فرصت‌هایی را برای تبادل نظر و شرکت در فعالیت‌های مشترک ارائه خواهد داد تا کارایی عملکرد اعضا برای موفق شدن به حداکثر رسانده شود. امروزه، تقاضای روزافزون برای به اشتراک گذاشتن قابلیت‌ها و منابع کیفی در مؤسسات دانشگاهی وجود دارد.

دانش عمدتاً به عنوان یک منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته می‌شود. علاوه بر این، قصد تسهیم دانش که جایگاهی محوری در مدیریت دانش دارد با تعدادی از متغیرهای سازمانی مطلوب از جمله عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد (چنگ، ۲۰۰۶؛ جاکوبسن، ۲۰۰۸؛ لین، ۲۰۰۶؛ یانگ، ۲۰۰۷). جای تعجب نیست که قصد تسهیم دانش در سازمان‌ها موضوع تعداد زیادی از مطالعات تجربی بوده است.

به نظر می‌رسد رفتار شهروندی سازمانی مفهومی است که دارای ارتباط نزدیکی با تسهیم دانش می‌باشد. هر دوی این رفتارها به صورت داوطلبانه انجام شده و به طور مثبت با عملکرد سازمانی در ارتباط هستند. در واقع، برخی از مشابهت‌ها توسط برخی از محققان تسهیم دانش تأیید شده است (باک و کیم، ۲۰۰۲؛ کابرا و کابرا، ۲۰۰۵) به طوریکه کابرا و کابرا حتی بیان می‌کنند که رفتار شهروندی سازمانی نیز ممکن است پیش‌بینی‌کننده رفتار قصد تسهیم دانش باشد. با این وجود، تحقیقات

تجربی در مورد رابطه بین رفتار قصد تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی به ندرت صورت گرفته است.

رفتار تسهیم دانش به عنوان رفتار شهروندی یکی از فرضیات این پژوهش می باشد. اگر رفتار تسهیم دانش نوعی از رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته شود، پس این دو باید با هم ارتباط داشته و رفتار شهروندی سازمانی نیز باید نتیجه رفتار تسهیم دانش باشد (ارگان و رایان، ۱۹۹۵؛ پادساکوف و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین این مطالعه، به صورت تجربی روابط میان فرهنگ یادگیری سازمانی، رفتار تسهیم دانش، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار می دهد.

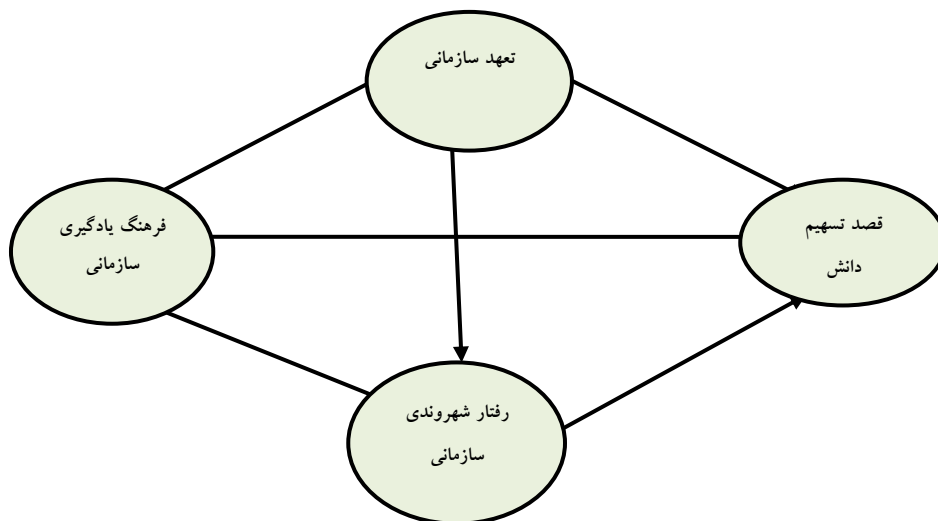
۱.۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

در حال حاضر دانشگاه‌ها با افزایش تقاضای دانشکده‌ها برای به اشتراک گذاری منابع با کیفیت و تخصص روبه‌رو هستند؛ بنابراین تسهیم دانش در جهان آکادمیک از اهمیت بسیاری برخوردار شده است (کیم و جو، ۲۰۰۸). با توجه به اینکه جامعه دانشگاهی در راه قابلیت‌های فکری، تجمع، انتشار و اشتراک دانش تلاش می کند، وجود مؤسسات آموزش عالی دلیلی برای تسهیم دانش به صورت مستمر می باشد. با توجه به این مورد، دانشگاهیان نقش بسزایی در تولید و تسهیم دانش دارند (کیم و جو، ۲۰۰۸). آن‌ها مسئولیت تولید دانش از طریق پژوهش و اشاعه دانش از طریق آموزش را بر عهده دارند (راماچاندران، چونگ، و اسماعیل، ۲۰۰۹).

ممکن است قصد تسهیم دانش، فرآیندی طبیعی و اجتماعی درک شده باشد ولی در عمل کار ساده‌ای نیست (کولکوفسکی و همینگر، ۲۰۰۳؛ ریو و همکاران، ۲۰۰۳؛ باک و همکاران، ۲۰۰۵). این یک «فرآیند مردم به مردم» است (ریو و همکاران، ۲۰۰۳) و در فرآیند مدیریت دانش بسیار مهم است. مطالعات نشان داده‌اند که برخی از عوامل رفتارهای تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می دهند و عبارتند از عوامل اجتماعی، فردی، ماهیت دانش یا حتی شبکه‌های اجتماعی (راجرز، ۲۰۰۳؛ ریو و همکاران، ۲۰۰۳؛ یانگ و وو، ۲۰۰۸).

۱. ۴. هدف پژوهش

هدف اصلی از این مطالعه، بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان مدرسان EFL و غیر EFL در ایران است. هدف دیگر پژوهش پیش رو این است که دریابد آیا مدل پیشنهادی قصد تسهیم دانش، داده‌ها را در چارچوب EFL ایران برازش می‌کند یا نه؟ علاوه بر این، پژوهش حاضر تفاوت معنادار در ادراکات اساتید دانشگاهی EFL و غیر EFL ایران در خصوص تسهیم دانش در دانشگاه‌ها را بررسی می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۱. ۵. سؤال‌های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش، سؤال‌های پژوهشی زیر مطرح می‌شوند:

۱. آیا بین قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی در میان اساتید EFL در ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. آیا بین فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار سازمانی شهروندی در میان اساتید غیر EFL در ایران رابطه معناداری وجود دارد؟

۳. آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه اساتید EFL و غیر EFL راجع به قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار سازمانی شهروندی و فرهنگ یادگیری سازمانی وجود دارد؟

۴. آیا مدل ارائه شده قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار سازمانی شهروندی و فرهنگ یادگیری سازمانی به اندازه کافی داده‌ها را برای اساتید دانشگاهی EFL در ایران برازش می‌کند؟

۵. آیا مدل ارائه شده قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار سازمانی شهروندی و فرهنگ یادگیری سازمانی به اندازه کافی داده‌ها را برای اساتید دانشگاهی غیر EFL در ایران برازش می‌کند؟

۲. چارچوب نظری

قصد تسهیم دانش

تحقیقات نشان داده‌اند که دانشی که مورداستفاده قرار نگیرد بی‌ارزش است. یکی از راه‌های کاربردی کردن دانش در سازمان تسهیم آن است. معمولاً کارکنان در مقابل تسهیم دانش خود مقاومت نشان می‌دهند (هوا و هارا، ۲۰۰۷). از این رو، چالشی که سازمان‌های معاصر با آن مواجه هستند، ترغیب کارکنان برای تسهیم دانش خود با دیگران در درون واحدهای کاری و حتی بین واحدهای سازمانی است.

فرهنگ ما، تعاریف و پیام‌های متفاوتی را از مفهوم به «اشتراک گذاشتن» ارائه می‌کند. در کودکی بسیاری از والدین، فرزندان خود را تشویق می‌کنند که اسباب بازی‌های خود را با همبازی‌های خود تقسیم کنند، در حالی که در مدرسه، دانش‌آموزان یاد می‌گیرند برگه‌های امتحانی خود را از چشم‌های مراقب پنهان کنند و باز هم در مدرسه، شرکت‌ها و مؤسسات به کارمندان پاداش می‌دهند که اطلاعات را

برای خودشان نگه می‌دارند. آدام بیانچی، یکی از تحلیلگران مدیریت دانش می‌گوید: غالباً ارزش شما برای یک سازمان در آن چیزی است که شما می‌دانید و دیگران نمی‌دانند (تقوی و شریفی میلانی، ۱۳۸۹).

ریژه (۲۰۰۵) بیان کرده است که تسهیم دانش، پایه و اساس بسیاری از سازمان‌هاست. ناتوانی در تسهیم دانش می‌تواند فعالیت سازمان به‌عنوان عنصری دانش محور را با مشکل مواجه کند. تسهیم دانش امری دشوار است زیرا معمولاً افراد از انجام آن خودداری می‌کنند. با وجود این واقعیت که بقای یک سازمان به شدت به قصد تسهیم دانش در میان افراد بستگی دارد، اما هنوز ادراکات ناقصی در مورد عواملی که موجب افزایش قصد تسهیم دانش می‌شوند، وجود دارد (باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ به نقل از جولایی و همکاران، ۲۰۱۶).

میزان دانش زمانی که به اشتراک گذاشته می‌شود افزایش می‌یابد؛ زیرا در اکثر موارد رویه‌های به اشتراک‌گذاری شامل چیزی بیش از دسته‌ای ساده از اطلاعات و دانش است. در نتیجه، قصد تسهیم دانش می‌تواند کیفیت کار و قابلیت‌های اساسی رهبری، مهارت‌های مهم تفکر و هم‌چنین شایستگی مورد نیاز برای کمک به سازمان را بهبود بخشد (سید-یکسان و رولاند، ۲۰۰۴؛ یانگ، ۲۰۰۷؛ چنگ و همکاران، ۲۰۱۳).

قصد تسهیم دانش در دانشگاه

از آنجا که تسهیم دانش به‌طور کلی به‌سختی انجام می‌شود، قصد تسهیم دانش دارای اهمیت زیادی است (ریچف و ویسبرگ، ۲۰۱۰). برخی از صاحب‌نظران خاطر نشان کرده‌اند که علی‌رغم مزایای بی‌شمار تسهیم دانش برای سازمان‌ها، تمایل بسیار کمی در محیط‌های دانشگاهی برای تسهیم دانش وجود دارد. به‌عنوان مثال، چنگ، هو و لائو (۲۰۰۹) نشان دادند که دانش ذخیره‌شده در مقایسه با تسهیم دانش در محیط‌های دانشگاهی رایج‌تر است. عقیده بر آن است که علاوه بر خود محیط‌های دانشگاهی، جوامع دانشی نیز مستعد محدود شدن توسط مدرسان هستند.

بدون توجه به اهمیت بالقوه توسعه دانش، افراد ممکن است برای انتقال دانش به دیگران به علت اهمیت و فواید آن برای خودشان، تردید داشته باشند (لین، ۲۰۰۷؛ به نقل از هوا و همکاران، ۲۰۱۴). به نظر می‌رسد در اساتید تمایلی برای آزادی، فردگرایی و استقلال وجود دارد به طوری که هدفی جدا از کار گروهی خود را دنبال کند. آن‌ها این واقعیت را نادیده می‌گیرند که تلاش‌های هماهنگ‌شده علمی مؤثر می‌تواند ضامن بقای آن‌ها باشد و نه عاملی تهدیدکننده. از طرفی، تسهیم دانش ممکن است تا حد زیادی گران تمام شود زیرا: ۱. باعث ریسک خود اشتیاقی فردی برای موقعیت سازمانی و پاداش‌ها می‌شود؛ ۲. هزینه‌های فرصت زمان و فعالیت افزایش می‌یابد؛ ۳. احتمال به‌کارگیری نادرست دانش توسط گیرنده وجود دارد؛ و ۴. ممکن است منجر به از دست دادن نیرویی شود که نمی‌تواند بازیافت یا کنترل شود (بولینو، ۲۰۱۲؛ چنگ، هو، و لائو، ۲۰۰۹).

تعهد سازمانی

مؤدی و همکاران (۱۹۷۹) تعهد سازمانی را به‌عنوان کیفیت مرتبط با رابطه افراد با یک سازمان خاص تعریف نمودند. تصور بر آن است که ارتباط ذهنی احساس شده توسط یک فرد با یک سازمان منعکس‌کننده این است که چقدر افراد با سازمان احساس هویت می‌کنند (اوریلی و چتمن، ۲۰۱۳). فردی که بر یک سازمان خاص متمرکز شده، اهداف سازمان را باور داشته و بنابراین تمامی تلاش خود را جهت تحقق منافع سازمان انجام می‌دهد (برود و تومولو، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی به معنی احساسات کارکنان نسبت به سازمانی است که در آن کار می‌کنند. به‌عنوان مثال، در یکی از تعاریف ارائه‌شده تعهد سازمانی عبارت است از باور عمیق فرد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن، تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه از طرف سازمان، و علاقه شدید به حفظ شهروندی سازمانی. تعهد سازمانی به معنای میزان تمایل کارمند برای باقی ماندن در سازمان، پذیرش ارزش‌های آن و احساس غرور و افتخار از کار کردن در آن گفته می‌شود. تعهد سازمانی یک مقوله چندبعدی است که عبارت‌اند از تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر. سه بعد نامبرده در کنار هم میزان تعهد

سازمانی را به عنوان یک متغیر واحد نشان می دهند. تعهد عاطفی بیانگر میزان دل‌بستگی عاطفی کارمند با سازمان و تمایل به تعیین هویت از طریق سازمان می باشد. در حالی که تعهد هنجاری نشان‌دهنده احساس اجبار و تکلیف به ادامه کار در سازمان است. فرض بر این است کارمندانی که دارای هر یک از انواع تعهد باشند در سازمان باقی مانده و به کار خود ادامه می دهند؛ زیرا یا خود می خواهند یا نیاز دارند یا اینکه احساس می کنند مجبورند این کار را بکنند (بولینو، ۲۰۱۲). تعهد مستمر نیز نوعی تعهد در سازمان است که به دلیل انجام دادن مجموعه فعالیت‌های مستمر ایجاد می شود. این تمایل به واسطه ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت‌ها این اندوخته و سرمایه‌ها از بین می رود (زارعی متین، ۱۳۹۱، ص. ۲۶۷).

رفتار شهروندی سازمانی

تقریباً ۴۰ سال قبل، کاتز (۱۹۶۴) اهمیت طبقه‌ای از رفتارهای اختیاری و خودجوش را خاطرنشان ساخت که فراتر از الزامات آشکار نقش است، اما برای کارایی و سودمندی سازمان لازم است. از این رفتارها به عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می شود (یوسفی امیری و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۷۱). بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان باعث می شود آن سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود؛ چراکه سازمان‌هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی آن‌ها بالاست، با جذب نیروهای کارآمدتر و کاهش میزان ترک خدمت از کارکنان عملکرد بهتری خواهند داشت (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۵۱). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط ارگان^۱ و همکاران وی در سال (۱۹۸۸) مطرح شد. آن‌ها رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهایی که اختیاری بوده و به صورت مستقیم توسط سیستم‌های پاداش رسمی شناسایی نمی شوند و در کل می توانند اثربخشی سازمان را افزایش دهند (ژاو و همکاران، ۲۰۱۳، ص. ۱۷۷). بر این اساس، تفاوت اصلی بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای درون نقشی این

است که از کارکنان انتظار می‌رود رفتارهای درون نقشی را به‌عنوان یک جنبه مهم از تعهدات و وظایفشان انجام دهند اما رفتار شهروندی سازمانی داوطلبانه بوده و بر اساس خواست و تمایل افراد انجام می‌شود (آلیسون و همکاران، ۲۰۰۱).

فرهنگ یادگیری سازمانی

تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، مدیریت سازمان‌ها را نیز با چالش‌های جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها بدون یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت. امروزه، برای حفظ رقابت و کسب مزیت رقابتی در مقابله سریع با چالش‌ها شکل جدیدی از سازمان‌ها در حال گسترش است که سازمان یادگیرنده نام دارد. تأکید و تمرکز بر یادگیری راهبرد مواجهه سازمان‌های یادگیرنده با چالش‌های آتی تلقی می‌شود (قربانی زاده، ۱۳۸۷). یادگیری سازمانی عبارت است از فرآیند یادگیری جمعی اعضای سازمان؛ به عبارت دیگر فرآیند یادگیری سازمانی عبارت است از اکتساب، تفسیر و کاربرد دانش جدید توسط اعضای سازمان. یادگیری سازمانی در سالهای اخیر جزء توانایی‌های سازمانی برای پاسخگویی مناسب به تغییرات در محیط خارجی شده است (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهشگران از فرهنگ یادگیری سازمانی به‌عنوان پیش‌آیندی مهم برای یادگیری سازمانی یاد کرده‌اند. فرهنگ یادگیری سازمانی مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های مرتبط به کارکرد سازمان است که از یادگیری سازمانی به‌واسطه کسب، توزیع و تفسیر دانش و تغییرات شناختی حمایت می‌کند. فرهنگ یادگیری سازمانی به مهارت سازمان در خلق، کسب و انتقال دانش و اصلاح رفتار به‌وسیله دانش و آگاهی جدید اشاره دارد. فرهنگ یادگیری سازمانی به آن نوع از رفتارها اشاره دارد که سبب ارتقا و ارزشمندی یادگیری از سوی افراد سازمان می‌گردد. سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی دارند، در خلق، کسب و انتقال دانش و اصلاح رفتار توسط دانش و اطلاعات جدید، عملکرد بالایی دارند (بشلیده و همکاران، ۱۳۹۵، ص. ۱۶۶).

چارچوب تجربی

در این بخش، برخی از مطالعات صورت گرفته درباره متغیرهای پژوهش آمده است.

دمیرل و گوک (۲۰۱۳) در پژوهش خود، تحت عنوان «اثر تعهد سازمانی بر تسهیم دانش»، استدلال کردند که تعهد سازمانی و به‌ویژه تعهد عاطفی اثر سازنده ای در کسب اطلاعات دارد. در نتیجه، سازمان‌ها سعی می‌کنند از منابع موجود به‌صورت اثربخش‌تر استفاده و با ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در میان کارکنان، آن‌ها را نسبت به سازمان وفادارتر کنند. به‌علاوه، افزایش و محافظت از سرمایه فکری کارکنان فقط زمانی حاصل می‌شود که دانش فردی افراد به دانش سازمانی تبدیل شده باشد.

لین (۲۰۰۸) «ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش با در نظر گرفتن نقش تعدیلی جنسیت» را مورد مطالعه قرار داد. در مطالعه فوق، پنج بعد رفتارهای شهروندی سازمانی یعنی نوع دوستی، تواضع، وجدان، جوانمردی و مشارکت بر قصد تسهیم دانش تأثیرگذار شناخته شدند. جنسیت نسبتاً بر تمامی عوامل تأثیرگذار بود. نتایج نشان داد که تأثیر خیرخواهی در قصد تسهیم دانش در بین خانم‌ها بیشتر از آقایان است در حالی که آقایان نسبت به خانم‌ها در قصد تسهیم دانش به‌مراتب بخشنده‌تر و جوانمردتر بودند.

باک و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیق خود با عنوان «شکل‌گیری قصد تسهیم دانش: بررسی نقش برانگیزاننده‌های بیرونی، نیروهای جامعه‌شناختی روان‌شناختی و جو سازمانی» نشان دادند هنگامی که افراد از لحاظ روانی با سازمان احساس هوبت می‌کنند، به سازمان بیشتر اطمینان کرده و تمایل بیشتری برای تسهیم دانش از خود نشان می‌دهند.

دهقانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «نقش رفتار شهروندی سازمانی در افزایش تسهیم دانش»، به این نتیجه رسیدند که رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش معنادار است. همچنین نتایج جانبی حاکی از آن بود که رابطه

معناداری بین تسهیم دانش و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی یعنی نوع دوستی، تواضع، وجدان، جوانمردی و مشارکت وجود داشت.

حسین و حسین (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان «رابطه بین نگرش شغلی و تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش وجود دارد اما ارتباط معناداری بین نگرش شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد.

وانگ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی در چین» به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ یادگیری سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی یعنی تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق الزوبی (۲۰۱۱) با عنوان «بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با تسهیم دانش» نشان داد که ابعاد جوانمردی، نوع دوستی و مردانگی رابطه معناداری با تسهیم دانش دارند.

۳. روش‌شناسی

این پژوهش در بین اساتید EFL و غیر EFL در دانشگاه‌های ایران اجرا شد. در این مرحله از آمار توصیفی، تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و در پایان، نرم‌افزار AMOS 16 به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها به کار گرفته شد.

۳.۱. جامعه آماری

از آنجا که پژوهش پیش رو تلاش دارد به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی یادگیری و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان مدرسان EFL و غیر EFL در دانشگاه‌های ایران بپردازد، افراد نمونه از هر دو گروه از مدرسان دانشگاه انتخاب شدند و به دو گروه ۱۰۰ نفری

تقسیم شدند. جداول زیر اطلاعات جمعیت‌شناختی هر دو گروه اساتید EFL و غیر EFL را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه EFL

		فراوانی	درصد
جنس	مذکر	۵۶	%۵۶
	مؤنث	۴۴	%۴۴
محدوده سنی	زیر ۳۰	۱۱	%۱۱
	۳۱-۴۰	۳۲	%۳۲
	۴۱-۵۰	۴۳	%۴۳
	بالای ۵۱	۱۴	%۱۴
مدرک	کارشناسی ارشد	۲۹	%۲۹
	دانشجوی دکتری	۳۷	%۳۷
	دکتری	۳۴	%۳۴
وضعیت تأهل	مجرد	۲۱	%۲۱
	متاهل	۷۹	%۷۹
رشته	TEFL	۵۷	%۵۷
	مترجمی انگلیسی	۲۴	%۲۴
	ادبیات انگلیسی	۱۹	%۱۹
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۱۹	%۱۹
	۵-۱۰ سال	۲۸	%۲۸
	۱۰-۲۰ سال	۳۷	%۳۷
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۶	%۱۶

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه غیر EFL

		فراوانی	درصد
جنس	مذکر	۵۳	%۵۳
	مؤنث	۴۷	%۴۷
محدوده سنی	زیر ۳۰	۱۷	%۱۷
	۳۱-۴۰	۲۹	%۲۹
	۴۱-۵۰	۴۲	%۴۲
	بالای ۵۱	۱۲	%۱۲

ادامه جدول ۲

		فراوانی	درصد
مدرک	کارشناسی ارشد	۳۵	٪۳۵
	دانشجوی دکتری	۳۶	٪۳۶
	دکتری	۲۹	٪۲۹
وضعیت تأهل	مجرد	۲۶	٪۲۶
	متاهل	۷۴	٪۷۴
رشته	علوم پایه	۳۸	٪۳۸
	مهندسی	۲۸	٪۲۸
	علوم انسانی	۳۴	٪۳۴
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۹	٪۱۹
	۵-۱۰ سال	۳۳	٪۳۳
	۱۰-۲۰ سال	۲۹	٪۲۹
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۹	٪۱۹

لازم به ذکر است که مدرسان حق التدریس از جامعه مورد مطالعه حذف شدند چراکه به دست آوردن اطلاعات معتبر از متغیرهای مورد مطالعه از آنها با توجه به وضعیت اشتغال ناپایدارشان سخت بود. شرکت کنندگان از طریق تماس‌های شخصی محقق و یا از طریق پست الکترونیکی در جریان کار قرار گرفته و در این پژوهش شرکت کردند. در ابتدا، شرکت کنندگان از نحوه تکمیل پرسش‌نامه آگاه شدند. همچنین از آنها خواسته شد تا اطلاعات شخصی خود را درج نمایند. لازم به ذکر است که این اطلاعات کاملاً محرمانه بوده و صرفاً در جهت اهداف پژوهش استفاده شد. شرکت در این پژوهش داوطلبانه و بدون هر گونه فشار، تهدید یا تضمین با منافع مالی بود.

۳.۲. ابزار گردآوری داده‌ها

تعداد ۴ پرسش‌نامه شامل ۴۱ گویه برای اندازه‌گیری درک شرکت کنندگان از قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی

بین اعضای جامعه آماری توزیع شد. همه این چهار ابزار در ابتدا در امریکا و انگلیس توسعه پیدا کرده و تأیید شده‌اند اما برای این مطالعه پرسش‌نامه فارسی به‌منظور افزایش میزان بازگشت (خواجوی، قنسولی، حسینی، و چوی، ۲۰۱۶) استفاده شد. تمام گویه‌ها توسط پژوهشگر به فارسی ترجمه و پس از آن دوباره به زبان انگلیسی توسط یک مترجم خبره، برگردانده شد. تمام گویه‌ها با استفاده از طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت در محدوده ۱ تا ۵ اندازه‌گیری شد که به‌ترتیب به شدت مخالف و به‌شدت موافق را نشان می‌دهد.

قصد تسهیم دانش

به‌منظور اندازه‌گیری قصد تسهیم دانش، پرسش‌نامه باک و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد. این ابزار اندازه‌گیری، متشکل از پنج گویه است. پایایی این پرسش‌نامه ۰,۸۸ گزارش شده است.

تعهد سازمانی

برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی، این پژوهش از پرسش‌نامه هفت گویه‌ای توسعه‌یافته توسط مایر، آلن، و اسمیت (۱۹۹۳) استفاده نمود. ضریب پایایی ۰,۸۴ گزارش شده است.

رفتار سازمانی شهروندی

برای اندازه‌گیری رفتار سازمانی شهروندی، مقیاس ۱۶ گویه‌ای توسعه‌یافته توسط پادساکوف و همکارانش (۱۹۹۰) استفاده شد. ضریب پایایی ۰,۸۴ گزارش شده است.

فرهنگ یادگیری سازمانی

برای سنجش فرهنگ یادگیری سازمانی پرسش‌نامه هفت گویه‌ای یانگ، واتکینز، و مارسیک (۲۰۰۴) مورد استفاده قرار گرفت. ضریب پایایی به‌دست‌آمده ۰,۸۱ گزارش شده است.

۳.۳. گردآوری داده‌ها

از آنجا که شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر اساتید EFL و غیر EFL بودند، محقق پرسش‌نامه‌ای آنلاین آماده نمود. شرکت‌کننده‌ها از طریق تماس‌های شخصی محقق یا از طریق وبسایت لینک‌داین تعیین شدند. پس از آن، لیستی متشکل از ۱۱۳ مدرس EFL و ۱۲۴ مدرس غیر EFL تهیه شد. برخی از پرسش‌نامه‌ها در دفتر شرکت‌کننده، در محوطه دانشگاه یا در هر نقطه‌ای که محقق می‌توانست به جمع‌آوری داده‌ها اقدام نماید، تکمیل شد. همچنین پرسش‌نامه آنلاین برای بسیاری از پاسخ‌دهندگان از طریق ایمیل ارسال شد. از این تعداد، ۸۳ مدرس EFL (نرخ پاسخ = ۷۳,۴ درصد) و ۸۹ مدرس غیر EFL (نرخ پاسخ = ۷۱,۷ درصد) به پرسش‌نامه پاسخ دادند. به‌منظور رسیدن به حداقل تعداد شرکت‌کننده مورد نیاز، محقق پرسش‌نامه را به ۱۷ مدرس EFL و ۱۱ مدرس غیر EFL دیگر تحویل داده تا نسبت به تکمیل آن اقدام کنند. از آنجا که جامعه مورد مطالعه از دانشگاه‌های مختلف ایران بود، می‌توان استنباط کرد که این روش جمع‌آوری داده‌ها امکان تعمیم نتایج را افزایش می‌دهد. حدود ۳۰ دقیقه زمان برای تکمیل پرسش‌نامه نیاز بوده است.

۴. نتایج

برای انجام آمار توصیفی و بررسی پایایی ابزارها، نرم‌افزار SPSS 18 و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار AMOS 16 استفاده شد.

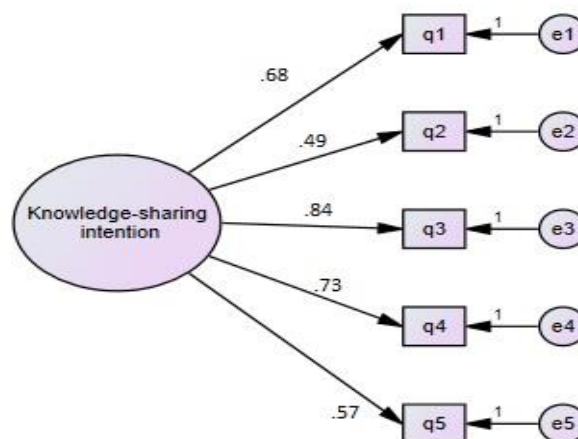
سنجش مدل‌های اندازه‌گیری

تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای بررسی ساختار عاملی یادگیری فرهنگ سازمانی، رفتار قصد تسهیم دانش، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی استفاده شد. در CFA، مدل بر اساس نظریه و تحقیقات تجربی ساخته شده است. شاخص برازش مدل برای بررسی روایی سازه مدل‌های اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش حاضر، از شاخص‌های χ^2 / df ، CFI، TLI و RMSEA جهت برازش مدل استفاده شد. مقدار عادی آزمون χ^2 کمتر از ۳ به‌عنوان برازش قابل قبول در نظر

گرفته شد (تسنگ و اشمیت، ۲۰۰۸). مدل قابل قبول در نظر گرفته می‌شود وقتی که CFI و TLI $\leq 0,90$ هستند و خوب است زمانی که $\leq 0,95$ هستند (هو و بتلر، ۱۹۹۹). برای مقادیر $\leq 0,06$ RMSEA نشان از تناسب خوب، $\geq 0,08$ تناسب عادلانه، بین $0,08$ و $0,10$ تناسب متوسط، و $\leq 0,10$ تناسب ضعیف در نظر گرفته می‌شود (هو و بتلر، ۱۹۹۹؛ مک‌کالوم، براون و سوگاواری، ۱۹۹۶).

۴.۱. قصد تسهیم دانش

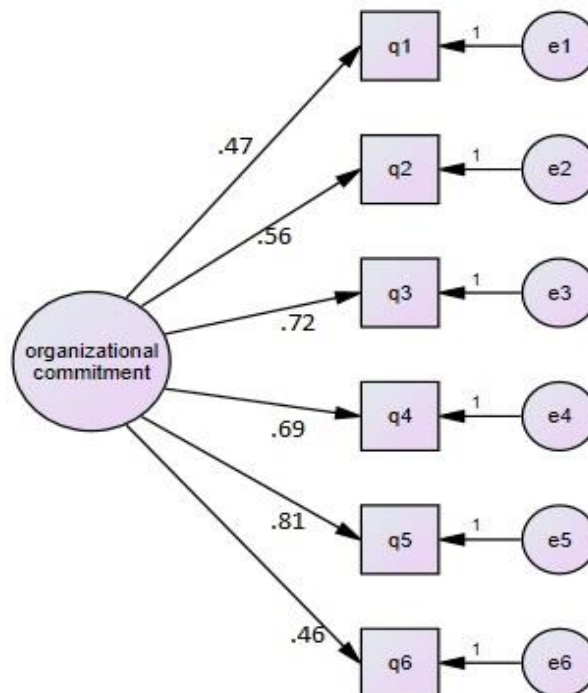
برخی از محققان اذعان دارند که نگرش مردم نسبت به قصد تسهیم دانش پیش شرط قصد تسهیم دانش آنهاست و برخی دیگر معتقدند در موقعیتی که همه چیز برای به اشتراک گذاشتن دانش مطلوب است، قصد تسهیم دانش می‌تواند نگرش مردم نسبت به این موضوع را بهبود بخشد (باک و همکاران، ۲۰۰۵؛ آ؛ علوی و همکاران، ۲۰۰۹). مدل اولیه تناسب خوبی با داده‌ها نشان داد ($\chi^2 = 209,38$ و $\chi^2 / df = 2,20$ ، $df = 95$ ، $CFI = 0,91$ ، $TLI = 0,94$ ، $RMSEA = 0,05$). این مدل می‌تواند در شکل ۲ دیده شود. محدوده بار عاملی $0,49 - 0,84$ است. همه بارهای عاملی در $P > 0,05$ از نظر آماری معنادار بود. مدل با تمام بارهای عاملی را می‌توان در شکل ۲ مشاهده نمود.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری قصد تسهیم دانش

۲.۴. تعهد سازمانی

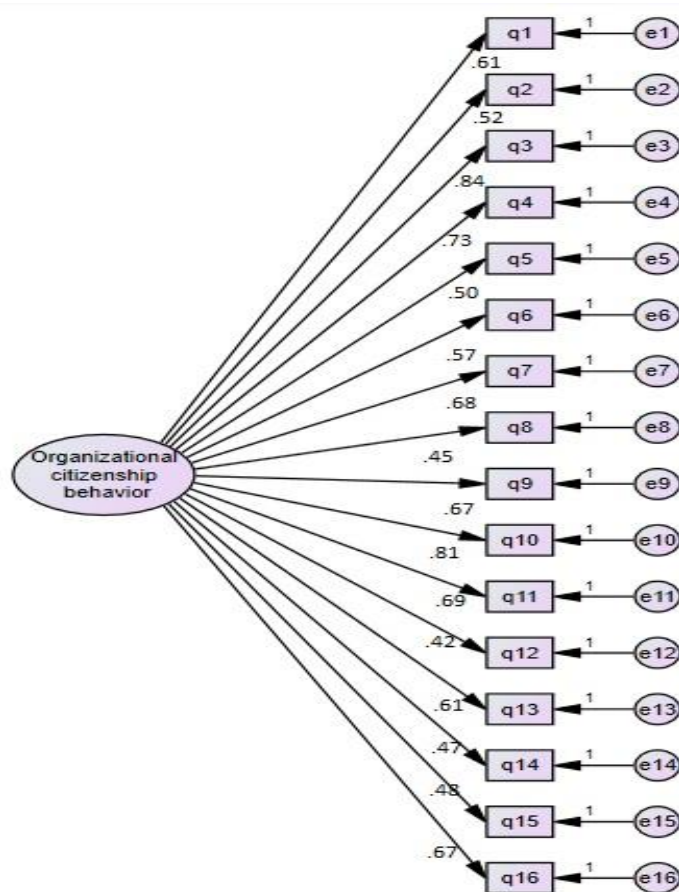
مدل اولیه تناسب خوب با داده‌ها را نشان نمی‌دهد ($\chi^2 = 238/56$ ، $df = 112$ ، $\chi^2 / df = 2/13$ ، $CFI = 0/89$ ، $TLI = 0/88$ ، $RMSEA = 0/07$). بنابراین، مدل اصلاح شده است. یک گویه از گویه‌های تعهد سازمانی با توجه به بارهای عاملی بسیار پایین (کمتر از ۰,۴۰) حذف شد. مدل نهایی تناسب خوبی با داده‌ها را نشان داد ($218/42$ ، $\chi^2 = 102$ ، $df = 102$ ، $\chi^2 / df = 2/14$ ، $CFI = 0/91$ ، $TLI = 0/95$ ، $RMSEA = 0/06$). مدل نهایی را می‌توان در شکل ۳ مشاهده نمود. این ساختار عاملی تعهد سازمانی نشان می‌دهد. محدوده بار عاملی ۰/۴۶-۰/۸۱ است. همه بارهای عاملی در $P > 0/05$ از نظر آماری معنادار بود. مدل با تمام بارهای عاملی را می‌توان در شکل ۲ مشاهده نمود.



شکل ۳. مدل اندازه‌گیری تعهد سازمانی

۳.۴. رفتار شهروندی سازمانی

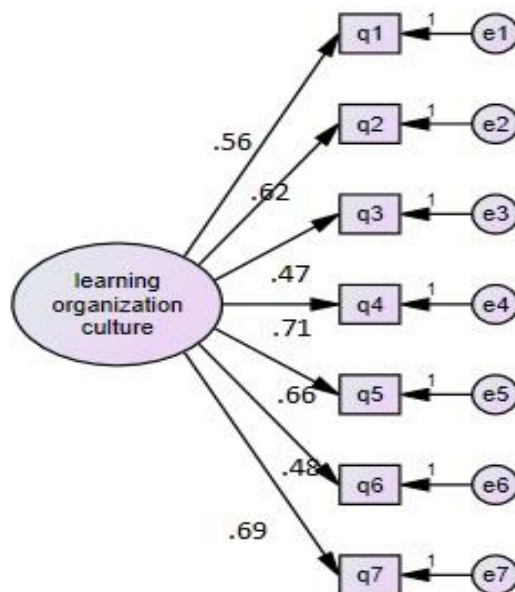
مدل اولیه تناسب خوبی با داده‌ها ($\chi^2=246/63$, $df=121$, $df=2/03$) نشان می‌دهد. بنابراین، سه گویه از پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی با توجه به بارهای عاملی بسیار پایین حذف شدند. مدل نهایی تناسب خوبی با داده‌ها ($\chi^2 = 248/42$, $df = 119$, $df = 2/08$) نشان داد. شکل ۴ ساختار عاملی رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. محدوده بار عاملی $0/42-0/84$ است. همه بارهای عاملی در $P > 0/05$ از نظر آماری معنادار بود.



شکل ۴. مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی

۴.۴. فرهنگ یادگیری سازمانی

مدل اولیه تناسب خوبی با داده‌ها ($\chi^2 = 236/32$)، $df = 113$ ، $\chi^2 / df = 2/09$ ، $CFI = 0/87$ ، $TLI = 0/86$ ، $RMSEA = 0/07$ نشان نمی‌دهد. بنابراین، مدل اصلاح شد و سه گویه از پرسش‌نامه فرهنگ یادگیری سازمانی با توجه به بارهای عاملی بسیار پایین (کمتر از $0/40$) حذف شدند. مدل نهایی تناسب خوبی با داده‌ها ($\chi^2 = 232/62$)، $df = 97$ ، $\chi^2 / df = 2/39$ ، $CFI = 0/93$ ، $TLI = 0/91$ ، $RMSEA = 0/06$ را نشان داد. شکل ۵ ساختار عاملی فرهنگ یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد. محدوده بار عاملی $0/47-0/71$ است. همه بارهای عاملی در $P > 0/05$ از نظر آماری معنادار بود.



شکل ۵. مدل اندازه‌گیری فرهنگ یادگیری سازمانی

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، پایایی پرسش‌نامه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. به این منظور، ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج را می‌توان در جدول ۳ مشاهده نمود.

جدول ۳. میزان آلفای کرونباخ متغیرها

مقیاس	تعداد گویه ها	ضریب آلفای کرونباخ
قصد تسهیم دانش (۱-۵)	۵	۰/۶۹
تعهد سازمانی (۶-۱۲)	۶	۰/۷۳
رفتار شهروندی سازمانی (۱۳-۳۱)	۱۶	۰/۷۸
فرهنگ یادگیری سازمانی (۳۲-۴۱)	۷	۰/۸۱

ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید EFL و غیر EFL در دانشگاه‌های ایران به‌منظور پاسخ به سؤال اول پژوهش و بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین اساتید EFL از فرمول همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۴. رابطه قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی در بین اساتید EFL در ایران

فرهنگ یادگیری سازمانی	تعهد سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	
فرهنگ یادگیری سازمانی			۱/۰۰
			۰/۰۰۰
			Sig. (2-tailed)
تعهد سازمانی *			۰/۳۹
			۱/۰۰
			۰/۰۰۰
			Sig. (2-tailed)
رفتار شهروندی سازمانی			۰/۱۲
			۰/۲۹
			۱/۰۰
			۰/۲۰۱
			۰/۱۲۳
			۰/۰۰۰
			۰/۲۷
			۰/۳۸*
			۰/۶۶**
			۰/۱۷۰
			۰/۰۰۰
			Sig. (2-tailed)

جدول ۴ نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی به‌طور مثبت و معنادار با r ($p < .05$)، $r = .30$ تعهد سازمانی در ارتباط است. علاوه بر این، نتیجه شد که تعهد سازمانی از رابطه مثبت و معناداری با قصد تسهیم دانش ($r = .38$, $p < .05$) برخوردار

است. همچنین مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش وجود دارد ($P < 0.05$, $R = 0.66$).
به منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهش و بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در بین اساتید غیر EFL از روش همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۵. رابطه قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی در بین اساتید غیر EFL در ایران

رفتار شهروندی سازمانی	تعهد سازمانی	فرهنگ یادگیری سازمانی	
		۱/۰۰	فرهنگ یادگیری سازمانی
		۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)
	۱/۰۰	۰/۵۷*	تعهد سازمانی
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)
۱/۰۰	۰/۱۳	۰/۴۲*	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۳۰۱	۰/۰۰۰	Sig. (2-tailed)
۰/۴۱*	۰/۰۹	۰/۲۷	قصد تسهیم دانش
۰/۰۰۴	۰/۱۲۴	۰/۳۰۱	Sig. (2-tailed)

جدول ۵ نشان می‌دهد که فرهنگ یادگیری سازمانی به‌طور مثبت و معناداری با تعهد سازمانی ($r = .57$, $p < .05$) و رفتار شهروندی سازمانی ($r = .42$, $p < .05$) در ارتباط است. علاوه بر این، مشخص شد که رفتار شهروندی سازمانی از رابطه مثبت و معناداری با قصد تسهیم دانش ($r = .44$, $p < .05$) برخوردار است.
به منظور پاسخ به سؤال سوم پژوهش و بررسی این نکته که آیا تفاوت معناداری بین اساتید EFL و غیر EFL با توجه به قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی وجود دارد، از آزمون t استفاده شد. در این راستا، مقایسه بین میانگین نمرات هر دو گروه صورت گرفت. نمره آزمون t بیشتر از ۲/۱۰ ($P < 0.5$) نشان می‌دهد که تفاوت معنادار است.

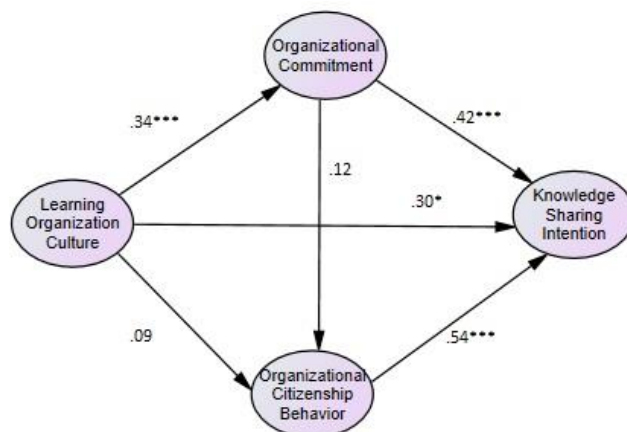
جدول ۶. نتایج آزمون T از گروه‌های EFL و غیر EFL

	EFL اساتید		EFL اساتید غیر		t-test	df	Sig.	سطح اطمینان %
	M	SD	M	SD				
قصد تسهیم دانش	۳/۶۶	۰/۹۶	۳/۳۲	۱/۰۶	۳/۶۷	۱۹۸	<۰/۰۵P	۹۹/۷۶
تعهد سازمانی	۳/۴۲	۰/۷۶	۲/۷۸	۰/۸۹	۵/۴۶	۱۹۸	<۰/۰۵P	۱۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۳/۳۴	۰/۹۸	۲/۷۳	۱/۰۹	۴/۱۶	۱۹۸	<۰/۰۵P	۱۰۰
فرهنگ یادگیری سازمانی	۲/۲۸	۰/۹۳	۲/۱۰	۰/۹۵	۱/۳۵	۱۹۸	>۰/۰۵P	۸۲/۲۷
Total								

جدول ۶ این نتایج را نشان می‌دهد: تفاوت معناداری در نمرات قصد تسهیم دانش در اساتید EFL ($M=3.66$, $SD=.96$) و اساتید غیر EFL ($M=3.32$, $SD=1.06$); $t=3.67$, $P<.05$ وجود دارد؛ اختلاف معناداری در نمرات تعهد سازمانی در اساتید EFL ($M = 3.42$, $SD = 0.76$) و اساتید غیر EFL ($M = 2.78$, $SD = 0.89$) ($T = 5.46$, $P < 0.05$) وجود دارد؛ اختلاف معناداری در نمرات رفتار شهروندی سازمانی در اساتید EFL ($M = 3.34$, $SD = 0.98$) و در مدرسان غیر EFL ($M=2.73$, $SD=1.09$); $t=4.16$, $P<.05$ وجود دارد؛ اختلاف معناداری در نمرات فرهنگ یادگیری سازمانی در اساتید EFL ($M = 2.28$, $SD = 0.93$) و در مدرسان غیر EFL ($M = 2.10$, $SD = 0.95$) ($T = 1.35$, $P > 0.05$) وجود ندارد.

به‌منظور پاسخ به سؤالات چهارم و پنجم پژوهش، برای بررسی روابط متقابل بین متغیرها و تأیید اینکه آیا مدل ارائه‌شده از قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی به‌اندازه کافی برای هر دو گروه اساتید EFL و غیر EFL در ایران مناسب است یا خیر، از معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص برازش مدل نشان می‌دهد که مدل، داده‌ها را به‌اندازه کافی برازش کرده

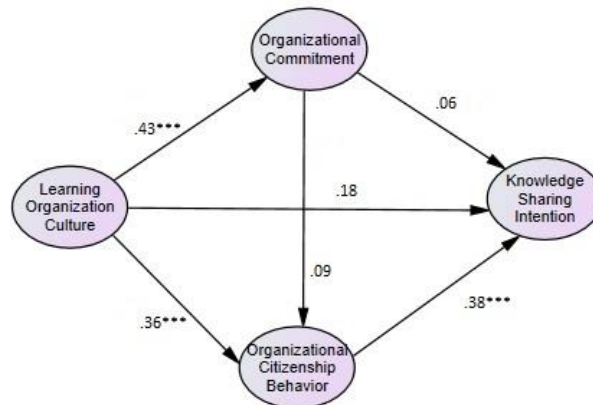
است $\chi^2 = 539.24$, $df = 189$, $\chi^2/df = 2.35$, $CFI = .91$, $TLI = .92$, $RMSEA = .06$



شکل ۶. روابط متقابل میان متغیرها برای اساتید EFL

شکل ۶ نشان می‌دهد: قصد تسهیم دانش ($\beta = .34$, $p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی است؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .30$, $p < .05$)، پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش است؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .09$, $p < .05$) < پیش‌بینی‌کننده قابل توجه رفتار شهروندی سازمانی نیست؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .34$, $p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت تعهد سازمانی است؛ تعهد سازمانی ($\beta = .42$, $p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش است؛ تعهد سازمانی ($\beta = .12$, $p < .05$) پیش‌بینی‌کننده قابل توجه رفتار شهروندی سازمانی نیست؛ رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = .54$, $p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش است.

مدل پیشنهادی برای اساتید غیر EFL را می‌توان در شکل ۷ مشاهده نمود. شاخص برازش مدل نشان می‌دهد که مدل، داده‌ها را به اندازه کافی برازش کرده است $\chi^2 = 544.39$, $df = 189$, $\chi^2/df = 2.35$, $CFI = .92$, $TLI = .94$, $RMSEA = .07$



شکل ۷. روابط متقابل میان متغیرها برای اساتید غیر EFL

بر اساس آنچه که می‌توان در شکل ۷ مشاهده کرد، فرهنگ یادگیری سازمانی (β $= .43, p < .05$)، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی نیست؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .18, p > .05$)، پیش‌بینی‌کننده معنادار قصد تسهیم دانش نیست؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .36, p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار شهروندی سازمانی است؛ فرهنگ یادگیری سازمانی ($\beta = .43, p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت تعهد سازمانی است؛ تعهد سازمانی ($\beta = .06, p > .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش نیست؛ تعهد سازمانی ($\beta = .09, p > .05$) پیش‌بینی‌کننده قابل توجه رفتار شهروندی سازمانی نیست؛ رفتار شهروندی سازمانی ($\beta = .38, p < .05$) پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش است.

۵. بحث و پیشنهادها

بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی، قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید EFL و غیر EFL در ایران نتایج حاصل از پژوهش پیش رو برای اساتید EFL نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی داشت. علاوه بر این، نتیجه گرفته شد که تعهد سازمانی به‌طور مثبت و معنادار با قصد تسهیم دانش مرتبط بود. همچنین مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم

دانش وجود داشت. علاوه بر این‌ها، مشخص شد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش وجود داشت. همان‌طور که ذکر شده است، بسیاری از سازمان‌ها سعی در ایجاد شرایطی دارند که در آن کارکنان خود می‌توانند به‌طور مداوم یاد بگیرند و ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند تا به انباشته شدن دانش و تغییر دسته‌ای از تجارب شخصی و دانش در درون سازمان کمک کند. باک و همکاران (۲۰۰۵) معتقدند که پس از آن که افراد به‌لحاظ روانی با سازمان آشنا شدند، آن‌ها اعتماد بیشتری نسبت به سازمان نشان می‌دهند، و مایل به تسهیم دانش هستند. یافته‌های پژوهش حاضر منطبق با مطالعه دمیرل و گاک (۲۰۱۳) است که به این نتیجه رسیدند تعهد سازمانی و مخصوصاً تعهد عاطفی اثر مثبتی بر تسهیم دانش دارد. در نتیجه، سازمان‌ها از منابع فعلی خود استفاده بهینه کرده و وفاداری خود نسبت به کارکنان خود را با ایجاد فرهنگ قصد تسهیم دانش داخل سازمان نشان می‌دهند. علاوه بر این، افزایش و حفاظت از سرمایه‌های فکری کارکنان سازمان از طریق تبدیل دانش افراد به دانش سازمانی به‌دست می‌آید. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایجی که از پژوهش حسین و حسین (۲۰۱۳) به دست آمد و اثر میانجی رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین نگرش‌های شغلی با رفتار قصد تسهیم دانش مورد مطالعه قرار گرفت، تأیید شده است. این دو نتیجه گرفتند که بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد، اما رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین نگرش‌های شغلی و قصد تسهیم دانش نقش میانجی ایفا نمی‌کند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر برای اساتید غیر EFL نشان داد که فرهنگ یادگیری سازمانی به‌طور مثبت و معناداری با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. نتیجه دیگر آنکه رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با قصد تسهیم دانش داشت. یافته‌های پژوهش حاضر منطبق با نتایج ارائه شده وانگ و همکاران (۲۰۰۵) می‌باشد که رابطه‌ای بین تعهد سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی را تأیید کردند. آن‌ها تعهد سازمانی را در سه بعد مورد مطالعه قرار دادند: عاطفی، هنجاری و مستمر. این اجزا با ابعاد فرهنگ یادگیری

سازمانی در ارتباط بوده‌اند. در پژوهش دیگری که لین (۲۰۰۸) انجام داده، روابط بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش با در نظر گرفتن جنسیت به‌عنوان تعدیل‌کننده، مورد بررسی قرار گرفت. در مدل ارائه‌شده، پنج جزء رفتار شهروندی سازمانی یعنی نوع‌دوستی، حسن نیت، وظیفه‌شناسی، جوانمردی و فضیلت مدنی بر قصد تسهیم دانش مؤثر بوده‌اند؛ البته با برخی تفاوت‌ها در نتایج هنگامی که جنسیت به‌عنوان عامل تعدیل در نظر گرفته شده بود. در حالی که جنسیت به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته نشده است، نتایج حاصل از مطالعه حاضر این یافته‌ها را پشتیبانی می‌کند. علاوه بر این، تحقیقات چن (۲۰۱۰) و هوانگ (۲۰۱۱) نشان دادند که رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت و معناداری بر قصد تسهیم دانش دارد. همچنین این یافته‌ها همراستا با مطالعاتی است که توسط الزوبی (۲۰۱۱) صورت گرفته است. وی در پژوهش خود به بررسی اثرات رفتار شهروندی سازمانی در قصد تسهیم دانش پرداخته و نشان داده است که ابعاد جوانمردی، وظیفه‌شناسی، و نوع‌دوستی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بیشتری بر قصد تسهیم دانش دارند، در حالی که بر اجزای رفتار شهروندی سازمانی در پژوهش حاضر تمرکز نشده است. نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای قصد تسهیم دانش نیز توسط دهقانی و همکاران (۲۰۱۵) مورد بررسی قرار گرفت. آن‌ها اظهار داشتند که میزان رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن (نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، حسن نیت و فضیلت مدنی) در میان کارکنان در سطح متوسط بود. نتایج همچنین نشان داد که ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و قصد تسهیم دانش معنادار بوده است. نتایج دیگر نشان داد که همبستگی بین قصد تسهیم دانش و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی-نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، حسن نیت و فضیلت مدنی - معنادار بودند.

مقایسه اساتید EFL و غیر EFL با توجه به قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، و فرهنگ یادگیری سازمانی

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که تفاوت معناداری در امتیازات قصد تسهیم دانش در اساتید EFL و در اساتید غیر EFL وجود دارد.

اختلاف معناداری در امتیازات برای تعهد سازمانی در اساتید **EFL** و اساتید غیر **EFL** وجود دارد. همچنین تفاوت معناداری در نمرات رفتار شهروندی سازمانی در اساتید **EFL** و اساتید غیر **EFL** بود. از سوی دیگر، تفاوت معناداری در نمرات فرهنگ یادگیری سازمانی در اساتید **EFL** و اساتید غیر **EFL** وجود ندارد. بر اساس یافته‌های اشاره شده در بالا، هر دو گروه از اساتید اشتراک در نتایج را به جز در یک عامل (فرهنگ یادگیری سازمانی) نشان می‌دهند. تجزیه و تحلیل دقیق‌تر نتایج ثابت کرد که اساتید **EFL** میزان بیشتری از قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را در مقایسه با هم‌تایان خود در گروه **Non-EFL** نشان دادند. علت را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که گروه اساتید غیر **EFL** شامل مدرسان زمینه‌های مختلف دانشگاهی هستند که طیف گسترده‌ای از موقعیت و فرصت‌های شغلی را ارائه می‌دهند. علاوه بر این، مؤلفه‌های هر پرسش‌نامه به موشکافی بیشتری برای رسیدن به درکی بهتر از علل نیاز دارد. اعضای این گروه به‌ویژه کسانی که در زمینه‌های مهندسی فعالیت دارند، عمدتاً در خارج از محیط دانشگاه نیز در مشاغل مشغول بودند. نتایج مربوط به فرهنگ یادگیری سازمانی نشان داد که تفاوت معناداری بین دو گروه وجود نداشت.

آیا مدل ارائه‌شده از قصد تسهیم دانش، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی، داده‌ها را به‌اندازه کافی برای اساتید دانشگاه **EFL** و غیر **EFL** در ایران برازش می‌کند؟

بر اساس نتایج: فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی بود؛ فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش بود؛ فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنادار رفتار شهروندی سازمانی نبود؛ تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش بود؛ تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار شهروندی سازمانی نبود؛ رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش بود. از یافته‌های بالا می‌توان نتیجه گرفت که مدل پیشنهادی برای اساتید **EFL** با برخی نتایج پیشینه مطابقت ندارد. می‌توان این‌گونه در نظر گرفت که

برای اساتید EFL، فرهنگ یادگیری سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی دیده نمی‌شود. علاوه بر این، تعهد سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته نشده است.

نتایج نشان داد که: فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار تعهد سازمانی بود؛ فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنادار قصد تسهیم دانش نبود؛ فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار شهروندی سازمانی بود؛ فرهنگ یادگیری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت تعهد سازمانی بود؛ تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنادار فرهنگ یادگیری سازمانی نبود و رفتار شهروندی سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت قصد تسهیم دانش بود. از یافته‌های بالا می‌توان نتیجه گرفت که مدل پیشنهادی برای اساتید غیر EFL با برخی نتایج مطابقت ندارد. می‌توان این‌گونه در نظر گرفت که برای اساتید غیر EFL، فرهنگ یادگیری سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قصد تسهیم دانش دیده نمی‌شود. علاوه بر این، تعهد سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده قصد تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی در نظر گرفته نشده است.

پژوهش پیش رو به‌منظور بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی و قصد تسهیم دانش در دانشگاه‌های ایران برای هم اساتید EFL و هم اساتید غیر EFL انجام شده است. این پژوهش به افزایش دانش به چند روش کمک می‌کند. اول اینکه این پژوهش نشان می‌دهد که آنچه عامل تعیین‌کننده در یک محیط لحاظ می‌شود می‌تواند عمیقاً در مراکز آموزشی مختلف متفاوت باشد. عواملی که به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده در نظر گرفته شده است، معناداری مشابه در زمینه‌های مختلف و برای کارکنان مختلف ندارد. دوم، دلایل اساسی ایجادکننده این پدیده با توجه به مؤلفه‌های هر عامل می‌تواند در تحقیقات بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. همچنین، روابط غیرمستقیم درگیر در مطالعات فعلی یا مشابه می‌تواند در نظر گرفته شود. آخرین نکته این است که یافته‌های مطالعات مشابه به

یک جریان می‌تواند برای اهداف مدیریتی و اداری هم در محیط‌های علمی و هم در محیط‌های کسب و کار مورد استفاده قرار گیرد.

کتابنامه

۱. بشلیده، ک.، ارشدی، ن.، و سخراوی، ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ یادگیری سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. *مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۵(۱)، ۱۶۳-۱۸۸.
۲. تقوی، م.، و شریفی‌میلابی، ح. (۱۳۸۹). رابطه بین رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در سازمان بهزیستی اصفهان. *پژوهش‌های مدیریت*، ۴(۱۱)، ۱۰۵-۱۲۴.
۳. حسین‌پور، د.، اصغری‌اقدام، ب.، و محجوب، ع. (۱۳۹۴). تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی*، ۴(۱۱ و ۱۲)، ۵۷-۷۰.
۴. زارعی‌متین، ح. (۱۳۹۱). *مدیریت رفتاری سازمانی پیشرفته*. تهران: آگه.
۵. سلیمی، م.، حسینی، ا.، رعداآبادی، م.، طاهری‌میرقائد، م.، حسینی، س.، ه.، بختیاری، م. (۱۳۹۲). همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با مشارکت شغلی در کارکنان دو بیمارستان خصوصی و دولتی شهر تهران. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*، ۲(۴)، ۵۰-۵۶.
۶. یوسفی‌امیری، م.، قلی‌پور، آ.، سیدجوادین، س. ر.، و وکیلی، م. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی شهر زنجان سال ۱۳۹۱. *مجله مراقبت‌های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی*، ۳(۲)، ۷۰-۸۰.
7. Alavi, M., & Leidner, D.E. (1999). Knowledge Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. *Communications of Association of Information Systems*, 1(7), 1-37.
8. Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76, 282-288.
9. Al-Zu'bi, H., Ali (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, Vol. 4, No. 3.
10. Bolino, M.C. (2012). Citizenship behavior and impression management: Good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24, 82-98.
11. Bock, G., Lee, J., Zmud, R., & Kim, Y. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29, 87-111.

12. Burud, S., & Tumolo, M. (2004). *Leveraging the new human capital*. Mountain View, CA: Davies-Black.
13. Cabrera, A., & Cabrera, E. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23, 687-710.
14. Cheng, J. (2004). The influential model of teachers' "organizational citizenship behavior" in elementary and junior high schools. *Journal of Taiwan Normal University: Education*, 49, 41 - 62.
16. Cheng, M., Y., Ho, J., S., Y., & Lau P. M. (2013) *Electronic Journal of Knowledge Management Volume 7, Issue 3, (pp313 - 324)*.
17. Chun, C., Huang, & Ching, S., You (2010). The three components of organizational commitment on in-role behaviors and organizational citizenship behaviors. *African Journal of Business Management*, Vol. 5(28).
19. Dehghani M., R, Hayat, A., A, Kojuri J, Esmi, K. (2015). Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing. *J Health Man & Info*. 2015;2(4):126-131.
21. Demirel, Y., & Goc, K. (2013). *The impact of organizational commitment on knowledge sharing*. 1st annual international interdisciplinary conference, AIIC 2013, 24-26 April, Azores, Portugal.
23. Ghorbanizadeh, V. (2008). *Organizational learning and learning organization: An approach to knowledge management*. Tehran: Baztab Press.
24. Hew, K., Hara, N. (2007). Empirical study of motivators and barriers of teacher online knowledge sharing. *Educational Technology Research and Development*, 55(6), 573-595
26. Husain, H., (2013). Mediating effect of OCB on the relationship between job attitudes on knowledge sharing behaviour. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Volume 5 Issue 1, January 2016.
27. Jacobson, C. M. (2008). KS Between Individuals. In Jennex, M. E. (Ed), *KM: Concepts, Methodologies, Tools And Applications* (Pp. 1633-1642). *Hershey: Information Science Reference*
28. Khajavy, Gholam Hassan; Ghonsooly, Behzad; Fatemi, Azar Hosseini; Choi, Charles W. (2016).
29. *TESOL Quarterly: A Journal for Teachers of English to Speakers of Other Languages and of Standard English as a Second Dialect*, v50 n1 p154-180 .
30. Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, 30, 282-290.
32. Kolekofski, K. E., & Heminger, A. R. (2003). Beliefs and attitudes affecting intentions to share

33. information in an organizational setting. *Information & Management*, 40.
34. Lin, N. (2007). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22, 28-51.
35. Lin, C. P. (2007). To Share or Not To Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70, 411-428.
36. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
37. O'Reilly, CA, & Chatman J. (2013). Organizational commitment and psychological
38. attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology* 71: 492-499.
39. Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
40. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
41. Prahalad, C., & Hamel, G. (1990). The core competition of the corporation. *Harvard Business Review*, 68, 79-91.
42. Ramachandran, S. D., Chong, S. C., & Ismail, H. (2009). The practice of knowledge
43. management processes: A comparative study of public and private higher education institutions in Malaysia. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 39, 203-222.
44. Reyhav, I., & Weisberg, J., (2010) Bridging Intention And Behavior Of Knowledge Sharing. *Journal Of Knowledge Management* 14(2): 285-300.
45. Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. New York, NY: Free Press.
46. Ryu, S., Ho, S. H., & Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals.
47. *Expert Systems with Applications*, 25, 113-122. doi:10.1016/S0957-4174(03)00011-3
48. SyedIhksan, F., and Rod., Roland (2004). Benchmarking Knowledge Management in a Public
49. with Social Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Education Office in Mahmud Abad. *International Research Journal of Management Sciences*, 3(4).
50. Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of
51. Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
52. Wang X. Minnesota: University of Minnesota; 2005. Relationships among Organizational

53. Learning culture, Job satisfaction and Organizational Commitment in Chinese state-owned and Privately-owned Enterprises.
54. Yang, J. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
55. Yang, H.L., & Wu, T. C. T. (2008). Knowledge sharing in an organisation. *Technological Forecasting & Social Change*, 75, 1128-1156. doi:10.1016/j.techfore.2007.11.008.
56. Zhao, H., Peng, Z., Chen, H. (2013). "Compulsory Citizenship Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Organizational Identification and Perceived Interactional Justice", *the Journal of Psychology*, Vol.148, No. 2, PP. 177-196.