



SCIENCES AND TECHNIQUES OF
INFORMATION MANAGEMENT
Vol. 5, No. 3, Autumn 1398
Oct/2019



سال پنجم، شماره سوم - پاییز ۱۳۹۸ شماره پیاپی ۱۶

A study of the Mediating Role Impact of Psychological Capital on the Relationship between Authentic Leadership and Knowledge Sharing

Saeed farahbakhsh¹

Maryam zandkarimi²

Mehdi Sahraei byranvand³

(Received: 15 June 2019; Accepted: 12 September 2019)

Abstract

Aim: The purpose of this study was to investigate the mediating effect of psychological capital on the relationship between authentic leadership and knowledge sharing among the staff of Lorestan University.

Methodology: This is a descriptive-correlational study. The statistical population is 421 staff of Lorestan University in 1397-96. The sample group is consisted of 201 people selected by using Cochran formula and proportional stratified method. Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson (2008), Knowledge sharing Bock, Zmud, Kim & Lee (2005) and Luthans and Avolio's psychological capital (2007) authentic Leadership questionnaires were used for data collection. Structural equation modeling with partial least squares approach PLS was used for data analysis.

Findings: The results indicate that authentic Leadership has direct effect ($\beta = 0.322$) on knowledge sharing and ($\beta=0.832$) on psychological capital. Psychological capital directly affects knowledge sharing ($\beta = 0.389$), as well as the impact of authentic Leadership on knowledge sharing directly and indirectly was explained by the mediator variable, psychological capital ($\beta = 0.65$).

Conclusion: In this regard, psychological capital is more powerful when it enters the equation as a mediating variable. In other words, authentic leadership with the mediating role of psychological capital enhances knowledge sharing among employees. Therefore, it is suggested that university administrators develop and strengthen the attitude of authentic Leadership in the organization and emphasize the knowledge sharing and promotion among their employees and perceive their employees as the most important asset of the organization.

KeyWords: knowledge sharing, authentic Leadership, Psychological Capital, Lorestan university.

¹ Associate Professor, Educational management, lorestan University, lorestan, Iran.
farahbakhshs.s@lu.ac.ir

² M.A., Educational management, lorestan University, lorestan, Iran
(Corresponding Author). maryam.zandkarimi@yahoo.com

³ PhD student in Educational Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
m_sahraei@sbu.ac.ir



بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش*

سعید فرحبخش^۱

مریم زندکریمی^۲

مهدی محرابی بیرانوند^۳

(صفحات ۸۹-۱۲۷)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش در میان کارکنان دانشگاه لرستان انجام شد.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه لرستان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۴۲۱ نفر تشکیل می‌دهد. نمونه آماری ۲۰۱ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران و به روش طبقه‌ای با حجم متناسب انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری موثق والمو، آوولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون (۲۰۰۸)، تسهیم دانش بوک، زمود، کیم و لی (۲۰۰۵) و سرمایه روانشناختی لوتانز و آوولیو (۲۰۰۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی *pls* استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که رهبری موثق به صورت مستقیم ($\beta=0/322$) بر تسهیم دانش تأثیرگذار بوده و به صورت مستقیم ($\beta=0/832$) بر سرمایه روانشناختی اثرگذار است. سرمایه روانشناختی به صورت مستقیم ($\beta=0/389$) بر تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد. همچنین تأثیر رهبری موثق بر تسهیم دانش به صورت مستقیم و غیرمستقیم توسط متغیر میانجی، سرمایه روانشناختی با ($\beta=0/65$) تبیین شد.

نتیجه‌گیری: در این رابطه زمانی که سرمایه روانشناختی به عنوان متغیر میانجی وارد معادله می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر، رهبری موثق با نقش میانجی سرمایه روانشناختی موجب افزایش تسهیم دانش در میان کارکنان می‌شود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاهی دیدگاه و نگرش رهبری موثق را در دانشگاه خود پرورش و تقویت کرده و بر تسهیم دانش و ارتقاء آن در کارکنان خود تأکید نموده و کارکنان خود را به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان درک کنند.

کلیدواژه‌ها: تسهیم دانش، رهبری موثق، سرمایه روانشناختی.

* تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۲۱.

farahbakhshs.s@lu.ac.ir

۱. دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

۲. کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران (نویسنده مسئول).

maryam.zandkarimi@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. M_Sahraei@sbu.ac.ir

مقدمه

یکی از متغیرهایی که در دنیای رفتار سازمانی مورد توجه بیشتری می‌باشد، تسهیم دانش^۱ و اطلاعات است. از آن‌جا که انسان‌ها مهم‌ترین منبع سازمان محسوب می‌شوند و مهم‌ترین نقش را برای دستیابی به مزیت رقابتی سازمان‌ها ایفا می‌کنند، باید دارای مهارت‌ها و تخصص‌های لازم باشند و به صراحت می‌توان گفت که مهم‌ترین ابزار و منبع قدرت برای افراد در سازمان‌ها، دانش و اطلاعات آن‌ها می‌باشد، اما دانش هر یک از افراد به تنهایی کافی نیست. بنابراین، انتقال، تسهیم و مبادله دانش امری ضروری و بسیار مهم برای سازمان‌ها محسوب می‌شود (محرابی، ۱۳۹۱، ص ۲۰). همچنین در دهه‌های گذشته و در کشورهای مختلف از جمله کشورهای در حال توسعه، مؤسسات آموزش عالی در یک محیط نسبتاً ثابت و به دور از فشار رقابتی مشغول به کار بوده‌اند، اما امروزه محیط جهانی تغییر یافته و فرایندهای تصمیم‌گیری و عملیاتی در مؤسسات آموزشی پویاتر و سریع‌تر از گذشته شده است (روگرس^۲، ۲۰۰۳؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۰)، این مؤسسات با چالش‌های فراوانی از جمله تغییرات سریع فناوری، گسترش نظام‌ها، تقاضای متنوع جامعه، افزایش هزینه‌های آموزشی و نیاز به تطبیق یا عصر دانش و اطلاعات مواجه هستند (آرمبرستر^۳، بیکفالوی^۱، کینکل^۲ و لای^۳، ۲۰۰۸؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۰). در

^۱. knowledge sharing

^۲. Rogers

^۳. Ambruster

نتیجه بکارگیری روشی برای ایجاد مدیریت دانش و پیاده‌سازی آن در مؤسسات آموزشی برای دستیابی به حداکثر منافع، ضروری می‌باشد (هو^۱، ۲۰۱۱؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۳۰). افزون بر این، بزرگ‌ترین چالش در ساختار مدیریت دانش، اشتیاق یا انگیزه اعضا برای تسهیم دانش خود با دیگران است. کارکنان بی‌میل به تسهیم دانش در تسهیم دانش ناموفق هستند که به نوبه خود منجر به غیرکارآمد بودن در کار، خطاهای زیاد و عدم کیفیت کاری می‌شود (وانگ^۲ و نو^۳، ۲۰۱۰، ص ۱۱۸).

از طرف دیگر، با توجه به ماهیت انسانی- اجتماعی مدیریت دانش، رهبری می‌تواند در ایجاد چنین شرایطی نقش مؤثری داشته باشد (خلیفه سلطانی، حسینی و عسگری، ۱۳۸۹؛ فرزانه، عبداللّهی و عزیزی، ۱۳۹۵، ص ۴۹). سازمان‌ها به تنهایی نمی‌توانند در فرایند مدیریت دانش فعالیت کنند، بلکه در تعامل اعضا و رهبری، تسهیم دانش اتفاق می‌افتد (قادری، ۱۳۸۸؛ فرزانه، عبداللّهی و عزیزی، ۱۳۹۵، ص ۴۹). از این‌رو بیشتر راهبردهای مناسب برای ارتقاء تسهیم دانش از نوع راهبردهای نرم هستند که بر نقش رهبر سازمان تکیه دارند (هالشیگر^۴، آندرسون^۵ و سالگادو^۶، ۲۰۰۹؛ پور و مرتضوی، ۱۳۹۲، ص ۴۶).

سبک رهبری از متغیرهای تأثیرگذار بر مدیریت سرمایه دانشی و فکری است (ناظم و پورشفیعی، ۱۳۹۱؛ فرزانه، عبداللّهی و عزیزی، ۱۳۹۵، ص ۴۹). در این میان یکی از سبک‌های رهبری مؤثر بر تسهیم دانش سبک رهبری موثق می‌باشد. به کمک این سبک از رهبری، رفتارهای رهبران موثق فضای لطیف و باز کاری را برای ترقی رفتار کارکنان فراهم می‌آورد و این رفتارهای رهبران، عاملی تأثیرگذار به منظور به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش در میان کارکنان است. این رهبران با فراهم کردن فضا و جوی از اعتماد،

^۱. Bikfalvi

^۲. Kinkel

^۳. Lay

^۴. Ho

^۵. Wang

^۶. Noe

^۷. Hulsheger

^۸. Anderson

^۹. Salgado

موجب ایجاد تسهیم دانش در میان کارکنان می‌شوند (کینگسونگ^۱ و یومینگ^۲، ۲۰۱۵، ص ۱۱۰۱). یکی دیگر از متغیرهای این پژوهش سرمایه روانشناختی است. رهبران موثق منابع روانشناختی کارکنان را بالا برده و به آن‌ها کمک می‌کنند تا در مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها دوباره احیاء شوند (گاردنر^۳، کوگلیسر^۴، دیویس^۵ و دیکنز^۶، ۲۰۱۱؛ اکبری و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۵۱۳)؛ چرا که کارکنان با وجود این سرمایه، نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و راحت‌تر به بیان و تسهیم دانش خواهند پرداخت.

اهمیت پژوهش حاضر در آن است که تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی را در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش کارکنان روشن می‌سازد. انجام این پژوهش می‌تواند ضمن افزایش آگاهی از تسهیم دانش کارکنان، میزان سرمایه روانشناختی کارکنان را نیز مشخص سازد. نتایج این پژوهش علاوه بر این که موجب افزایش تسهیم دانش و اهمیت رهبری می‌شود، ارتقاء سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش کارکنان را به دنبال خواهد داشت و بر این اساس مورد استفاده برنامه‌ریزان و مسئولین دانشگاه‌ها قرار خواهد گرفت. علاوه بر این، از آن‌جا که تسهیم دانش مهم‌ترین بخش مدیریت دانش است، مدیریت دانش ابزاری است که به وسیله آن تسهیم و انتقال دانش تسهیل می‌شود (راویچندران^۷، ۲۰۰۷، ص ۴۵۶). دانش همیشه به عنوان کلید استراتژی‌های منابع انسانی محسوب می‌شود که می‌تواند در بلندمدت از تولید حمایت کرده و موجب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها شود (گال^۸، زامبو^۹، اوبرمایرکواکس^{۱۰} و سیسپرگی^{۱۱}، ۲۰۱۵، ص ۱۸۵).

^۱ . Qingsong

^۲ . Yumeng

^۳ . Gardner

^۴ . Coglisier

^۵ . Davis

^۶ . Dickens

^۷ . Ravichandran

^۸ . Gaál

^۹ . Szabó

^{۱۰} . Obermayer-Kovács

^{۱۱} . Csepregi

با جایگزین شدن کارگر دانشی قرن بیست و یکم به جای کارگر دستی قرن بیست، کاربرد مدیریت دانش و تسهیم دانش به طور گسترده مورد توجه قرار گرفت و به عنوان منبع مهمی برای کسب مزیت‌های رقابتی در نظر گرفته شد (ابراهیمی، محمدی‌فاتح و حاجی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۱۳۶). تسهیم دانش کلید فرایند تشویق افراد به یادگیری در جهت سهیم شدن در بهبود عملکرد سازمانی است. تسهیم دانش، توانایی و نیاز سازمان‌ها در به دست آوردن و به کار بردن دانش با کیفیت‌تر، اثربخش‌تر و فراهم کردن اساسی برای موفقیت و رسیدن به دستاوردهای رقابتی است. درک و فهم تأثیر مدیریت دانش در سازمان‌ها نیازمند توجه بیشتر به ایجاد دانش به عنوان اساس وظایف مدیریت می‌باشد. اهمیت ایجاد فرایند دانش به عنوان عامل انتقادی در جهت رقابت‌ها و موفقیت سازمانی بوده و منجر به پیدا شدن سازمان‌هایی با تسهیم دانش و با بالاترین اولویت و اثربخشی می‌شود که این عامل در نهایت، موجب بهبود تغییر و عملکرد سازمان‌ها در جهت یادگیری خواهد شد (علامه، فتاحی‌سرنند و آریان، ۲۰۱۵، ص ۲۱۳). دانش پایه و اساس تعداد زیادی از فعالیت‌ها و فرایندهای کسب و کار در سازمان‌ها است.

تسهیم دانش در میان کارکنان عامل ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری، درخواست و ایجاد دانش جدید در جهت کاهش هزینه‌ها، بهره‌وری، بهبود عملکرد سازمانی و افزایش ظرفیت‌های نوآوری است، بنابراین، تمایل مدیریتی قوی به تسهیم دانش وجود دارد (پی^۱ و لی^۲، ۲۰۱۵، ص ۶۷۹). تسهیم دانش دارای دو بعد دانش صریح یا آشکار^۳ و دانش ضمنی یا پنهان^۴ می‌باشد (بوک^۵، زمود^۶، کیم^۷ و لی^۸، ۲۰۰۵، ص ۹۲). دانش صریح یا کدگذاری شده، بیان‌کننده دانشی است که در قالب زبان نظام‌مند و رسمی قابل انتقال است و دانش ضمنی دارای ویژگی‌های فردی بوده و این امر قاعده‌مند کردن و انتقال آن را مشخص

^۱ . Pee

^۲ . Lee

^۳ . explicit knowledge

^۴ . tacit knowledge

^۵ . Bock

^۶ . Zmud

^۷ . Kim

^۸ . Lee

می‌سازد. دانش ضمنی در معرفت جامع ذهن و جسم بشر جای دارد، در حالی که دانش صریح می‌تواند در ذخایر کتابخانه‌ها، آرشیوها و پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره شده و براساس یک مبنای متوالی ارزیابی شود (پولانی^۱، ۱۹۶۶؛ نامداریان، ۱۳۹۵، ص ۳). تسهیم دانش می‌تواند به طور معناداری موجب بهبود کیفیت مهارت‌های تصمیم‌گیری، حل مسائل به طور اثربخش و همچنین شایستگی شود که نتیجه آن سودآوری در کسب و کار است (زیمبا^۲، ۲۰۱۴، ص ۴۱).

متغیرهای زیادی بر تسهیم دانش تأثیرگذار است که یکی از این متغیرها می‌تواند، رهبری موثق^۳ (اصیل) باشد.

رهبری موثق با تسهیم دانش رابطه دارد، به عبارت دیگر، به کمک این سبک از رهبری، رفتارهای رهبران موثق فضای لطیف و باز کاری را برای ترقی رفتار کارکنان فراهم می‌آورد و این رفتارهای رهبران، عاملی تأثیرگذار به منظور به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش در میان کارکنان می‌باشد. این رهبران با فراهم کردن فضا و جوی از اعتماد، موجب ایجاد تسهیم دانش در میان کارکنان می‌شوند (کینگسونگ^۴ و یومینگ^۵، ۲۰۱۵، ص ۱۱۰۱). همچنین نظریه رهبری موثق جدیدترین رویکرد رهبری بوده که در سال‌های اخیر مطرح شده است. این نظریه برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ از سوی مؤسسه رهبری گالوپ^۶ از دانشگاه نبراسکا لینکولن^۷ مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری موثق کلی‌تر است و بر سازه‌های ریشه‌ای تمرکز دارد (عباسی، حسینی، کریمی و حسین آبادی، ۱۳۹۵، ص ۲۰). همچنین پژوهش در خصوص رهبری موثق در طول چند سال اخیر به موازات پژوهش سازمانی مثبت‌گرا و اخلاق رهبری شکل گرفته است. رهبری موثق به عنوان یک الگوی رفتاری از

¹. Polanyi

². Ziemba

³. authentic leadership

⁴. Qingsong

⁵. Yumeng

⁶. Gallup Leadership Institute

⁷. University of Nebraska Lincoln

ظرفیت‌های روانشناختی و جو رفتاری مثبت سازمانی منتج می‌شود و موجبات پرورش خودآگاهی، جنبه‌های اخلاقی درونی شده، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد (پورمختاری و کریمی، ۱۳۹۵، ص ۵۷).

رفتارهای یک رهبر موثق به رهبران و سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که انتظارات بالایی از قبیل عدالت، اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی را به کارکنان معرفی نمایند که موجب ماندگاری آن‌ها در سازمان شود (ادیهیب^۱، ۲۰۱۶، ص ۱). رهبری موثق یک نظریهٔ هنجاری است که یک رهبری ایده‌آل را برای سازمان توصیف می‌کند که هدف آن ادغام ایده‌های اولیه در مورد رهبری مؤثر در رابطه با رهبری اخلاقی بوده است (جو^۲ و نیمون^۳، ۲۰۱۴، ص ۵۷۴). با این حال فعالیت‌های نظری پیرامون مفهوم‌گذاری رهبری موثق توسط آوولیو^۴ و گاردنر^۵ (۲۰۰۵) شروع گردید. همچنین والنبوا^۶، آوولیو، گاردنر، ورنسینگ^۷ و پترسون^۸ (۲۰۰۸) از جمله اولین افرادی بودند که در زمینهٔ تهیه و توسعهٔ ابزار اندازه‌گیری رهبری موثق به فعالیت پرداختند (رووف^۹، ۲۰۱۳، ص ۲).

والنبوا و همکاران (۲۰۰۸)، رهبران موثق را به عنوان الگوهای رفتاری نشأت گرفته از ظرفیت‌های مثبت روانشناختی و جو اخلاقی مثبت گرا که دارای خودآگاهی^{۱۰}، و دیدگاه اخلاقی درونی شده^{۱۱}، پردازش متوازن اطلاعات^{۱۲} و داشتن شفافیت رابطه^{۱۳}، تعریف می‌کنند (قانع‌نیا، ارشدی، سلطانیان و فروهر، ۱۳۹۴ الف، ص ۱۲۹). آوولیو و لوتانز (۲۰۰۳) بیان کردند که رهبری موثق فرایند طراحی شده‌ای در ساختن ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و رشد و توسعهٔ بالایی از بافت سازمانی بوده که نتیجهٔ آن خودآگاهی و

^۱ . Adayehib

^۲ . Joo

^۳ . Nimon

^۴ . Avolio

^۵ . Gardner

^۶ . Walumbwa

^۷ . Wernsing

^۸ . Peterson

^۹ . Roof

^{۱۰} . Self-awareness

^{۱۱} . Balanced Processing

^{۱۲} . Self-regulation

^{۱۳} . Relational Transparency

خودتنظیمی رفتار توسط رهبران و همکاران آن‌ها در پرورش مثبت توسعه خود است (ریگو^۱، پریرالوپز^۲ و لیوس ناسکیمنتو^۳، ۲۰۱۵، ص ۱۳۲). رهبری موثق از چهار مؤلفه خودآگاهی پردازش متوازن اطلاعات، دیدگاه اخلاقی درونی شده^۴ و شفافیت رابطه^۵ تشکیل می‌شود (پنگر^۶ و کرن^۷، ۲۰۱۴، ص ۵۰۹). خودآگاهی مهم‌ترین عنصر و سنگ بنای رهبری موثق است و به آگاهی عمیق از فرایندهایی که به ارائه خود تعریفی‌های گوناگون و نحوه تأثیر آن‌ها بر دیگران کمک می‌کند، اشاره دارد. رهبران موثق به شدت نسبت به ارزش‌ها، هیجانات، اهداف، انگیزه‌ها و نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارند (آلوک^۸، ۲۰۱۴، ص ۲۶۸)، پردازش متوازن اطلاعات به این نکته اشاره دارد که رهبر پیش از تصمیم‌گیری به طور عینی تمامی اطلاعات را تجزیه و تحلیل می‌کند و این امر شامل پردازش اطلاعاتی است که در تضاد با دیدگاه اولیه خودش می‌باشد (پیوز^۹، وسچ^{۱۰}، استریچر^{۱۱}، براون^{۱۲} و فری^{۱۳}، ۲۰۱۱، ص ۲۳۲-۲۳۳)، دیدگاه اخلاقی درونی شده نیز به این واقعیت اشاره دارد که رهبر توسط استانداردها و ارزش‌های اخلاقی درونی هدایت شده و حتی علیه گروه‌ها و فشار سازمانی یا اجتماعی مطابق با این استانداردها عمل می‌کند (پیوز^{۱۴}، وسچ^{۱۵}، استریچر^{۱۶}، براون^{۱۷} و فری^{۱۸}، ۲۰۱۱، ص ۲۳۲-۲۳۳) و شفافیت رابطه که

1. Rego

2. Pereira Lopes

3. Luis Nascimento

4. Self-regulation

5. Relational Transparency

6. Penger

7. Černe

8. Alok

9. Peus

10. Wesche

11. Streicher

12. Braun

13. Frey

14. Peus

15. Wesche

16. Streicher

17. Braun

18. Frey

شامل تسهیم افکار، احساسات و تشویق دیگران برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و عقایدشان می‌باشد (لسچینگر^۱ و فیدا^۲، ۲۰۱۴، ص ۷۴۱).

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر تسهیم دانش تأثیرگذار باشد، سرمایه روانشناختی^۳ است. پژوهشگران به طور نظری و عملی مطالعاتی را درباره تعداد زیادی از عواملی که موجب تسهیل تسهیم دانش می‌شوند، انجام داده‌اند. نتایج تجربیات نشان داده است که سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت و معناداری با ایجاد دانش سازمانی، تسهیم دانش و یکپارچه‌سازی دانش دارد. همچنین سرمایه روانشناختی یکی از عواملی است که می‌تواند تسهیم دانش را در سازمان از طریق تأثیرگذاری بر هیجانات مثبت، سرمایه اجتماعی و انسانی، فراهم کند. از طرف دیگر، محققین در مطالعات خود نشان داده‌اند که رهبران موثق، سرمایه روانشناختی و احساسات مثبت را در میان افراد رواج داده و به کار و زندگی افراد و سازمان‌ها جهت می‌دهند (ریگو و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۱۳۰)، به این معنا که این رهبران اطلاعاتی را که برای تصمیم‌گیری، پذیرش دیدگاه‌های افراد، احساسات، عواطف و ارزش‌های فردی نیاز است، به تسهیم و اشتراک می‌گذارند (وانگ^۴، سوی^۵، لوتانز، وانگ و وو^۶، ۲۰۱۴، ص ۵).

سرمایه روانشناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی می‌باشد که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. بسیاری از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت بر این باورند که می‌توان سرمایه روانشناختی را به عنوان مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در محیط پرچالش امروزی در نظر گرفت. در واقع، لوتانز و همکارانش (۲۰۰۴) بر این باورند که سرمایه روانشناختی با تکیه بر متغیرهای روانشناسی مثبت‌گرایی^۷، موجب ارتقاء ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان

^۱ . Laschinger

^۲ . Fida

^۳ . psychological capital

^۴ . Wang

^۵ . Sui

^۶ . Wu

^۷ . positive psychological

می‌شود. سرمایه روانشناختی «ما چه کسی هستیم» از چهار ظرفیت منابع روانی به نام خودکارآمدی^۱، امیدواری^۲، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ تشکیل شده است (لوتانز، ۲۰۰۴). منظور از خودکارآمدی، باور و اطمینان فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از طریق ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و انجام اقدامات لازم است (کاپاگودا^۵، زینال فیتاری اوتمن^۶ و دی‌آلويس^۷، ۲۰۱۴، ص ۱۴۴). امیدواری مستلزم داشتن اراده برای رسیدن به موفقیت و نیز شناسایی، شفاف‌سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است (پترسون و لوتانز، ۲۰۰۳، ص ۲۸). در بحث خوش‌بینی، افراد خوش‌بین در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود رفتارهای خاصی از خود نشان می‌دهند، بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند، موفقیت‌های خود را به توانایی‌های درونی و شکست‌های خود را به عوامل بیرونی نسبت می‌دهند (بریمانی، مدانلو و یوسفی، ۱۳۹۴، ص ۱۳۱).

تاب‌آوری حالتی قابل توسعه در فرد است که براساس آن در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت‌ها، فرد قادر است به تلاش بیشتری پردازد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای ننشیند (لوتانز، وگلگسنگ^۸ و لستر^۹، ۲۰۰۶، ص ۲۰).

مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که در چندین پژوهش رابطه و تأثیر متغیرهای بیان شده مورد توجه قرار گرفته، هرچند رابطه و تأثیر این سه متغیر در کنار هم و به صورت هم‌زمان مطالعه نشده است. در این بخش از پژوهش به برخی از نتایج مطالعات در داخل و خارج کشور اشاره می‌شود. در پژوهشی که با هدف بررسی «رابطه رهبری موثق و تسهیم

^۱ . self-efficacy

^۲ . hope

^۳ . optimism

^۴ . resilience

^۵ . Kappagoda

^۶ . Fithri Othman

^۷ . De Alwis

^۸ . Vogelgesang

^۹ . Lester

دانش با نقش میانجی سرمایه روانشناختی» توسط کینگسونگ و یو مینگ (۲۰۱۵) انجام شد، مشخص گردید که همبستگی مثبتی بین رهبری موثق و سرمایه روانشناختی کارکنان وجود دارد که این عامل موجب می‌شود کارکنان مشتاقانه دانش خود را تسهیم کنند. همچنین در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش، سرمایه روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی کامل، موجب تشویق کارکنان به تسهیم و اشتراک گذاری دانش در میان آنان می‌شود. همچنین در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر رهبری موثق بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی و فرایندهای ارتباطی» توسط وانگ، سوی، لوتانز، وانگ و وو (۲۰۱۴) انجام شد، نتایج نشان داد که رابطه مثبتی بین رهبری موثق و عملکرد کارکنان وجود دارد و رتبه بالاتر مربوط به کارکنانی است که دارای سرمایه روانشناختی بالاتری هستند. رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی و فرایندهای ارتباطی کارکنان تأثیر گذار بوده و نتیجه آن عملکرد و انجام کارها توسط کارکنان است. در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر رهبری موثق و سرمایه روانشناختی بر اعتماد و عملکرد کارکنان» توسط زماهنی، قربانی و رضایی (۲۰۱۱) انجام شد، نتایج حاکی از آن است که رابطه مثبت و مستقیمی بین رهبری موثق، سرمایه روانشناختی، اعتماد و عملکرد کارکنان وجود دارد و همچنین در سطح بالاتر، رهبری موثق و سرمایه روانشناختی موجب افزایش اعتماد و عملکرد کارکنان می‌شوند. در پژوهشی دیگر که با هدف بررسی «رهبری موثق و تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت» توسط ریگو، پریرالویز و لیوس ناسکیمنتو (۲۰۱۵) انجام شد، یافته‌ها نشان داد که بین رهبری موثق و تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی مثبت رابطه وجود دارد. در پژوهشی که با هدف بررسی «نقش سرمایه روانشناختی در تسهیم دانش در سازمان» توسط شرفی نادری مهابادی و فروهر (۲۰۱۴) انجام شد، نتایج نشان داد که بین ابعاد سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با میانجی احساس امنیت روانشناختی» توسط حسین پور، ارمندئی و ولدی (۱۳۹۵)

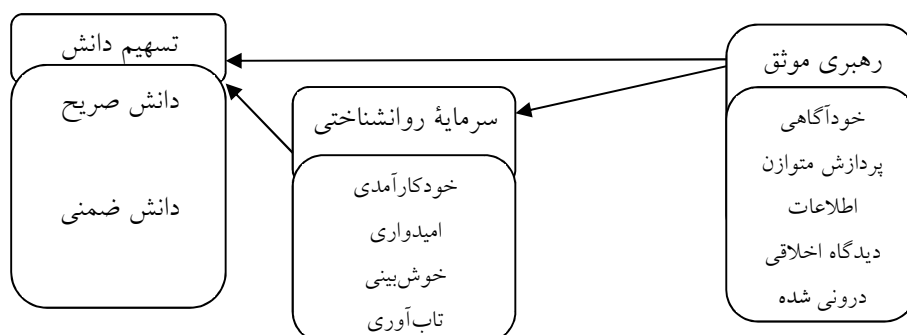
انجام شد، نتایج حاکی از آن است که سرمایه روانشناختی با نقش میانجی احساس امنیت روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان دانشگاه تأثیر دارد.

در پژوهشی که با هدف بررسی «تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجی گری سرمایه روانشناختی» توسط فقیرنژاد و فتاحی (۱۳۹۸) انجام شد، نتایج نشان داد که رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان تأثیرگذار است. در پژوهشی دیگر که با هدف بررسی «نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل» توسط مهداد و صمیمی (۱۳۹۷) انجام شد، یافته‌ها نشان داد که رهبری اصیل از طریق تأثیری که بر سرمایه‌های روانشناختی کارکنان دارد، موجب افزایش خشنودی از شغل و کاهش ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل می‌شود.

مدیریت دانش در بخش آموزش عالی کشور از اهمیت فراوانی برخوردار است، زیرا رویکرد مدیریت دانش عملاً در برنامه‌های توسعه کشور به کار گرفته می‌شود. از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که به عنوان کانون خلق دانش عمل کنند. این عمل اتفاق نمی‌افتد، مگر این که چالش‌ها و تنگناهای مدیریت دانش در دانشگاه‌ها بررسی شود. بنابراین، یکی از الزامات پیاده‌سازی دانش، بررسی حلقه تسهیم دانش است (ابراهیمی، محمدی‌فاتح و حاجی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۱۳۷). با توجه به این که دانش به عنوان یکی از قوی‌ترین نیروها در کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در اقتصاد مدرن معرفی شده است و تسهیم دانش که بر اشتراک گذاشتن دانش به صورت داوطلبانه در بین افراد و گروه‌ها در داخل سازمان دلالت دارد، به عنوان عامل مهم مدیریت دانش در سازمان به شمار می‌رود. توانایی و تمایل افراد به تسهیم دانش، یک امر با اهمیت برای سازمان‌ها به شمار می‌رود. یکی از محدودیت‌های اساسی مدیران در سازمان‌ها، عدم توانایی و عدم تمایل در اشتراک دانش جدید و توزیع آن در بین کارکنان است. باید به این نکته هم توجه داشت که تشویق کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش به صورت داوطلبانه کار ساده‌ای نیست، زیرا عوامل بسیاری بر تمایل کارکنان در به اشتراک گذاشتن دانش تأثیر دارد (ابراهیمی،

محمودی فاتح و حاجی پور، ۱۳۹۱، ص ۱۳۶). از سوی دیگر، با توجه به اهمیت رهبری در سازمان‌های آموزشی، تأثیر رهبری موثق در برانگیختن علایق درونی کارکنان به تسهیم دانش و اطلاعات است و با این وجود پژوهش‌های کمی راجع به رابطه رهبری موثق و تسهیم دانش انجام شده است (کینگسونگ و یونگ مینگ، ۲۰۱۵، ص ۱۰۹۹). همچنین تبادل دانش و اطلاعات نیازمند ارتباط و تعامل قوی بین افراد و اعتماد می‌باشد و زمانی که اعتماد وجود دارد، افراد تمایل بیشتری برای دادن دانش مفید به دیگران دارند (زند، ۱۹۷۲). از طرف دیگر، رهبران موثق در پردازش متعادل اطلاعات در هنگام تصمیم‌گیری‌های سازمانی خواسته‌ها و نقاط قوت و ضعف خود و کارکنان خود را مورد بررسی قرار داده و با توجه به آن‌ها تصمیم‌گیری می‌نمایند (صادقی، محمودی کیا و ارشدی، ۱۳۹۴، ص ۳۹) و این همان توجه به توانایی‌ها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان است که به نام سرمایه روانشناختی از آن نام برده می‌شود.

با توجه به رابطه مفهومی و تجربی بیان شده در پیشینه پژوهش، میان متغیرها و همچنین با توجه به اهمیتی که بررسی این موضوع در سازمان‌های آموزشی دارد، پژوهش حاضر درصدد بررسی فرضیه‌های جزئی تأثیر رهبری موثق بر تسهیم دانش، رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی، سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش و فرضیه کلی بررسی تأثیر رهبری موثق بر تسهیم دانش با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در میان کارکنان دانشگاه لرستان می‌باشد. شکل شماره ۱ الگوی مفهومی پژوهش را با توجه به تحقیقات انجام شده و پیشینه تجربی و نظری متغیرها نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی تسهیم دانش مبتنی بر رهبری موثق و سرمایه روانشناختی

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش در میان کارکنان دانشگاه لرستان انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه لرستان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ تشکیل دادند که تعداد آنها بر طبق آمار ۴۲۱ نفر بود. از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران^۱ تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آنها براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب صورت گرفت. مبنای طبقات نیز کارکنان زن و مرد می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای اطمینان از کافی بودن حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جامعه نمونه محدود استفاده گردید و محاسبه شد که برای جامعه کل ۴۲۱ نفری، حجم نمونه می‌بایست به میزان ۲۰۱ نفر باشد. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot pq}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

$$Z=1.96, p=q=.05, d=0.05$$

جدول ۱. نتیجه حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران

n	Z	q	P	d	N
حجم نمونه	مقدار متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان که در این تحقیق سطح اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شده است. (در اینجا ۱/۹۶)	نسبت افرادی که دارای ویژگی مورد نظر نیست	نسبت افرادی که دارای ویژگی مورد نظر است	سطح خطا	حجم جامعه آماری
۲۰۱	۱/۹۶	۰/۵	۰/۵	۰/۰۵	۴۲۱

^۱ . Cochran formula

الف. پرسشنامه رهبری موثق: برای بررسی متغیر رهبری موثق از پرسشنامه رهبری موثق والنبوا، آوولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون^۱ (۲۰۰۸) که دارای ۱۶ سؤال و ۴ مؤلفه خودآگاهی، پردازش متوازن اطلاعات، دیدگاه اخلاقی درونی شده و شفافیت رابطه است، استفاده شد. در مقابل هر عبارت ۵ گزینه به شرح «کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق» قرار گرفته است. گویه‌های پرسشنامه، مشتمل بر دو دسته عبارات مثبت و عبارات منفی می‌باشند. هر گزینه حداکثر ۵ نمره و حداقل ۱ نمره را شامل می‌شود. بنابراین، با توجه به نظام ارزش گذاری گویه‌های مثبت و منفی، حداکثر نمره بخش دوم پرسشنامه $۱۶ \times ۵ = ۸۰$ و حداقل نمره $۱۶ \times ۱ = ۱۶$ می‌باشد. به منظور تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه پژوهش به همراه تعریف مفهومی متغیرها و ابعاد آنها به انضمام اهداف و فرضیه‌های پژوهش در اختیار اساتید و صاحب‌نظران رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. نحوه کار به این شکل بود که از آنها خواسته شد عباراتی را که به نظر آنها با ابعاد ذکر شده همخوانی ندارد را مشخص نمایند، سپس بعد از انجام تغییرات لازم و کسب نظرات اصلاحی اساتید، صحت روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه مورد تأیید شامل ۱۶ سؤال برای سنجش رهبری موثق است. در پژوهش پورمختاری و کریمی (۱۳۹۵) با عنوان رابطه ادراک از رهبری موثق با رفتارهای انحرافی کارکنان ستادی، میزان پایایی پرسشنامه رهبری موثق با ضریب آلفای ۰/۸۵ به دست آمده است. در پایایی پرسشنامه که توسط محقق انجام شد شامل: رهبری موثق ۰/۹۱، خودآگاهی ۰/۷۹، پردازش متوازن اطلاعات ۰/۸۵، دیدگاه اخلاقی درونی شده ۰/۷۹ و شفافیت رابطه ۰/۸۲ است.

ب. پرسشنامه تسهیم دانش: برای بررسی متغیر تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش بوک، زمود، کیم و لی^۲ (۲۰۰۵) که ۲ مؤلفه دانش صریح و ضمنی در ۵ گویه را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. در مقابل هر عبارت ۵ گزینه به شرح «کاملاً مخالف،

^۱ Authentic leadership questionnaire Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson

^۲ knowledge sharing questionnaire Bock, Zmud, Kim & Lee

مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق» قرار گرفته است. گویه‌های پرسشنامه، مشتمل بر دو دسته عبارات مثبت و عبارات منفی می‌باشند. هر گزینه حداکثر ۵ نمره و حداقل ۱ نمره را شامل می‌شود. بنابراین، با توجه به نظام ارزش‌گذاری گویه‌های مثبت و منفی، حداکثر نمرهٔ بخش دوم پرسشنامه $25 = 5 \times 5$ و حداقل نمره $5 = 1 \times 5$ می‌باشد. به منظور تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه پژوهش به همراه تعریف مفهومی متغیرها و ابعاد آنها به انضمام اهداف و فرضیه‌های پژوهش در اختیار اساتید و صاحب‌نظران رشتهٔ مدیریت آموزشی قرار گرفت. نحوهٔ کار به این شکل بود که از آنها خواسته شد عباراتی را که به نظر آنها با ابعاد ذکر شده همخوانی ندارد را مشخص نمایند، سپس بعد از انجام تغییرات لازم و کسب نظرات اصلاحی اساتید صحت روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامهٔ مورد تأیید شامل ۵ سؤال برای سنجش تسهیم دانش است. در پژوهش فرزانه، عبداللهی و عزیزی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی نقش واسطه‌ای قرداد روانشناختی در ارتباط میان رهبری توزیعی و تسهیم دانش، میزان پایایی پرسشنامهٔ تسهیم دانش با ضریب آلفای ۰/۸۴ به دست آمده است. پایایی پرسشنامه که توسط محقق انجام شد شامل: تسهیم دانش ۰/۷۵، دانش صریح ۰/۶۷ و دانش ضمنی ۰/۷۷ است.

ج. پرسشنامهٔ سرمایهٔ روانشناختی: برای بررسی متغیر سرمایهٔ روانشناختی از پرسشنامهٔ سرمایهٔ روانشناختی لوتانز و آوولیو^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد که دارای ۲۴ گویه است و مؤلفه‌های خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری را می‌سنجد. در مقابل هر عبارت ۵ گزینه به شرح «کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق» قرار گرفته است. گویه‌های پرسشنامه، مشتمل بر دو دسته عبارات مثبت و عبارات منفی می‌باشند. هر گزینه حداکثر ۵ نمره و حداقل ۱ نمره را شامل می‌شود. بنابراین، با توجه به نظام ارزش‌گذاری، گویه‌های مثبت و منفی حداکثر نمرهٔ بخش دوم پرسشنامه $120 = 24 \times 5$ و حداقل نمره $24 = 1 \times 24$ می‌باشد. به منظور تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه پژوهش به همراه تعریف مفهومی متغیرها و ابعاد آنها به انضمام اهداف و فرضیه‌های

^۱ psychological capital questionnaire Luthans& Avolio

پژوهش در اختیار اساتید و صاحب نظران رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. نحوه کار به این شکل بود که از آن‌ها خواسته شد عباراتی را که به نظر آن‌ها با ابعاد ذکر شده همخوانی ندارد را مشخص نمایند، سپس بعد از انجام تغییرات لازم و کسب نظرات اصلاحی اساتید صحت روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه مورد تأیید شامل ۵ سؤال برای سنجش تسهیم دانش است. در پژوهش معمارزاده، ختائی و عباس زاده مینق (۱۳۹۱)، با عنوان رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان، میزان پایایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی با ضریب آلفای ۰/۹۱ به دست آمده است. پایایی پرسشنامه که توسط محقق انجام شده شامل: سرمایه روانشناختی ۰/۹۵، خودکارآمدی ۰/۸۹، امیدواری ۰/۸۸، خوش بینی ۰/۹۰ و تاب آوری ۰/۸۷ است.

یافته‌ها

آزمون کلموگروف اسمیرنف و ضریب همبستگی اسپیرمن^۱

آزمون کلموگروف اسمیرنف یکی از پرکاربردترین آزمون‌های آماری است که در آن فرض صفر، نرمال بودن داده‌ها و فرض مقابل، عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف

متغیرها	مقدار آماره کلموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری
خودآگاهی	۰/۱۳۹	۰/۰۰۰
پردازش متوازن اطلاعات	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰
دیدگاه اخلاقی درونی شده	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰
شفافیت رابطه	۰/۱۸۷	۰/۰۰۰
رهبری موثق	۰/۰۷	۰/۰۰۰
ابعاد سرمایه	۰/۱۲۷	۰/۰۰۰

^۱. kolmokrov Smirnov test and spearman rank.order correlation

متغیرها	مقدار آماره کلموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری
روانشناختی	خوش بینی	۰/۱۴۳
	امیدواری	۰/۱۰۳
	خود کارآمدی	۰/۱۱۰
سرمایه روانشناختی		۰/۰۷۲
ابعاد تسهیم دانش	دانش ضمنی	۰/۱۱۹
	دانش صریح	۰/۲۴۶
تسهیم دانش		۰/۰۶۹
		۰/۲۱

با توجه به داده‌های جدول شماره ۲، جهت استفاده از آزمون همبستگی مناسب، ابتدا نوع توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و در صورت غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح معناداری تمامی متغیرها به غیر از تسهیم دانش کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بوده، لذا، اینگونه استنباط می‌شود که توزیع داده‌های تمامی متغیرها به جز تسهیم دانش غیر نرمال تشخیص داده شده است. بنابراین، از ضریب همبستگی ناپارامتری اسپیرمن استفاده شد.

از سوی دیگر، مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کواریانس محور و واریانس محور مطرح شد که از بین مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کواریانس محور نیاز به نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. در پژوهش حاضر با توجه به نرمال نبودن توزیع داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش pls استفاده شد.

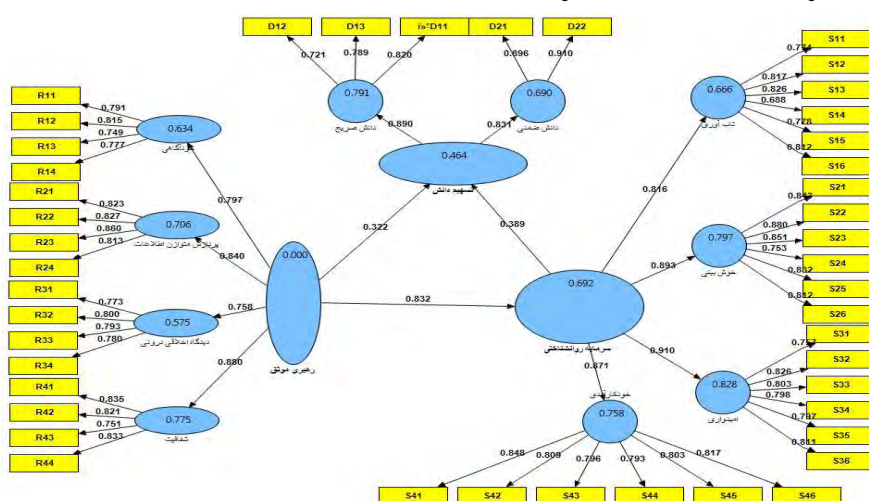
جدول ۳. ضرایب همبستگی اسپیرمن

تسهیم دانش	سرمایه روانشناختی	رهبری موثق	متغیرهای پژوهش
۰/۶۰۹	۰/۸۵۲	۱/۰۰۰	مقدار همبستگی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		سطح معناداری
۰/۶۵۱	۱/۰۰۰	۰/۸۵۲	سرمایه

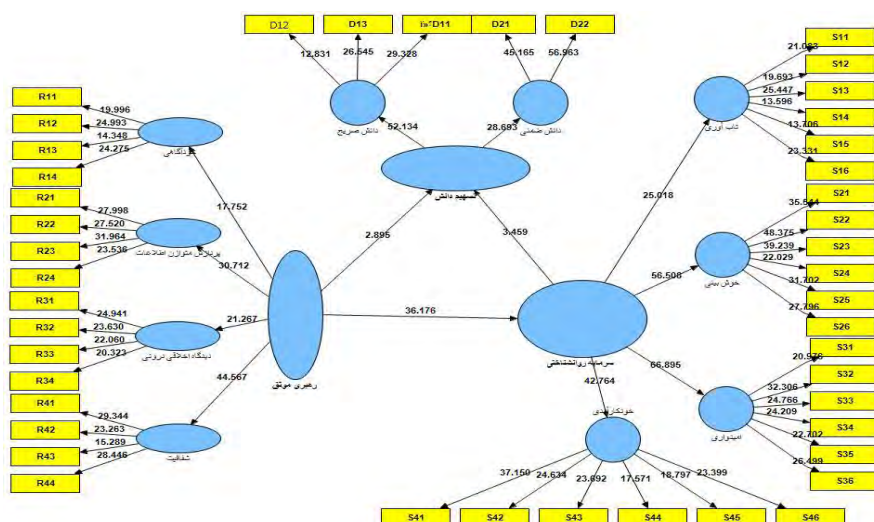
تسهیم دانش	سرمایه روانشناختی	رهبری موثق	متغیرهای پژوهش
۰/۰۰۰	.	۰/۰۰۰	روانشناختی
۱/۰۰۰	۰/۶۵۱	۰/۶۰۹	مقدار همبستگی
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین هر سه متغیر اصلی، همبستگی مطلوبی وجود دارد. میزان ضریب همبستگی بین رهبری موثق و سرمایه روانشناختی با تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۰/۸۵۲ و ۰/۶۰۹ و میزان ضریب همبستگی بین سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش برابر با ۰/۶۵۱ می‌باشد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب t-Values

مدل‌های اندازه‌گیری

شکل‌های ۲ و ۳ نشان می‌دهد که مقادیر بار عاملی و ضرایب تی بین سؤالات و متغیرهای مکنون یا متغیرهای پنهان (متغیرهایی که به صورت مستقیم قابل اندازه‌گیری نیستند؛ بلکه از طریق مجموعه‌ای از شاخص‌ها یا متغیرهای مشاهده‌پذیر بررسی می‌شوند و این متغیرها را با شکل بیضی نشان می‌دهند) به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ می‌باشد که معناداری روابط بین هر سؤال را با متغیر مربوط به خود نشان می‌دهد. شکل شماره ۳ نیز نشان می‌دهد که مقدار ضریب تی بین متغیرهای رهبری موثق و سرمایه روانشناختی با تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۲/۸۹۵ و ۳/۴۵۹ و همچنین ضریب تی بین متغیرهای رهبری موثق و سرمایه روانشناختی برابر ۳۶/۱۷۶ و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد. برای بررسی روایی همگرا^۱ از

^۱. convergent validity

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۱ بین هر متغیر مکنون یا پنهان با شاخص‌های خود استفاده شد. مقدار بالای ۰/۵ نشان دهنده کافی و مناسب بودن این معیار است.

جدول ۴. نتایج کیفیت مدل اندازه‌گیری، ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

عنوان در مدل	AVE > 0.5	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	Cv Com > 0
دانش صریح	۰/۶۰	۰/۶۷	۰/۸۲	۰/۶۰
دانش ضمنی	۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۸۹	۰/۸۱
تسهیم دانش	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۵۱
خودآگاهی	۰/۶۱	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۶۳
پردازش متوازن اطلاعات	۰/۶۹	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۶۹
دیدگاه اخلاقی درونی شده	۰/۶۱	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۶۱
شفافیت رابطه	۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۶۵
رهبری موثق	۰/۶۷	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۴۳
تاب‌آوری	۰/۶۱	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۶۱
خوش‌بینی	۰/۶۸	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۶۸
امیدواری	۰/۶۳	۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۶۳
خودکارآمدی	۰/۶۵	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۶۵
سرمایه روانشناختی	۰/۷۶	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۴۹

داده‌های جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مرتبه اول و دوم مناسب و بالای ۰/۵ می‌باشد. همچنین مقادیر مثبت CvCom نشان دهنده مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری است. مقدار ضریب پایایی ترکیبی^۲ و آلفای کرونباخ^۳ برای تمامی سازه‌های مرتبه اول و دوم بالای حد مرزی ۰/۷ می‌باشد که پایایی مناسب بودن مدل را نشان می‌دهد. جهت بررسی روایی واگرا^۴ از ماتریسی که توسط فورنل^۱ و

^۱. average variance extracted

^۲. composite reliability

^۳. cronbach alpha

^۴. discriminant validity

لارکر^۲ (۱۹۸۱) ابداع شده است، استفاده شد. مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان در قطر اصلی این ماتریس قرار دارد و سایر خانه‌های ماتریس میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون یا پنهان است.

جدول ۵. نتایج روایی واگرا

خودکارآمدی	امیدواری	خوش بینی	تاب آوری	شفافیت رابطه	دیدگاه اخلاقی دورنی	پردازش متوازن اطلاعات	خودآگاهی	دانش ضمنی	دانش صریح	سازه‌های پژوهش
									۰/۷۷	دانش صریح
								۰/۹۰	۰/۴۸	دانش ضمنی
							۰/۸۷	۰/۴۶	۰/۵۳	خودآگاهی
						۰/۸۳	۰/۵۸	۰/۴۰	۰/۵۱	پردازش متوازن اطلاعات
					۰/۷۸	۰/۴۷	۰/۴۶	۰/۲۶	۰/۴۶	دیدگاه اخلاقی دورنی شده
				۰/۸۱	۰/۶۱	۰/۶۶	۰/۵۹	۰/۳۷	۰/۵۹	شفافیت رابطه
			۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۵۸	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۴۰	۰/۵۰	تاب آوری
		۰/۸۲	۰/۶۲	۰/۶۵	۰/۵۹	۰/۶۰	۰/۶۳	۰/۳۸	۰/۵۹	خوش بینی
	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۶۸	۰/۶۸	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۴۷	۰/۶۲	امیدواری
۰/۸۱	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۶۰	۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۴۲	۰/۵۱	خودکارآمدی

داده‌های جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که چون مقادیر جذر AVE از مقادیر موجود در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است، می‌توان گفت که در مدل پژوهش،

^۱. Fornell

^۲. Lareker

متغیرهای مکنون یا پنهان بیشتر با سؤالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، این جدول مطلوبیت روایی و اگرای مدل را نشان می‌دهد.

مدل کلی

جدول ۶. نتایج شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری و کلی

GOF	f^2	Q^2	R^2	سازه‌ها / مسیر
$\sqrt{\frac{Communalities \times R^2}{0.65 \times 0.69}} = 0.67$	—	۰/۴۳	—	رهبری موثق
	—	۰/۳۴	۰/۶۹۲	سرمایه روانشناختی
	—	۰/۲۳	۰/۴۶۴	تسهیم دانش
	۰/۰۵۸	—	—	(تسهیم دانش > رهبری موثق) f^2
	۰/۰۸۱	—	—	(تسهیم دانش > سرمایه روانشناختی) f^2

معیار R^2 معیاری است که میزان تأثیر یک یا چند متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا نشان می‌دهد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است. داده‌های جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که مقدار این معیار برای سازه‌های سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۹۲ و ۰/۴۶۴ بوده و با توجه به دسته‌بندی اعلام شده، برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. در واقع این معیار برای سازه تسهیم دانش نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری موثق و سرمایه روانشناختی با یکدیگر و در مجموع توانسته‌اند ۴۶/۴ درصد از تغییرات متغیر تسهیم دانش را برآورد کنند و حدود ۵۰ درصد از تغییرات آن وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی است که در مدل نیامده است. معیار f^2 شدت رابطه بین سازه‌ها را نشان می‌دهد. هرچه این معیار بیشتر باشد، نشان دهنده شدت بالای تأثیر است. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان دهنده اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون بر روی متغیر مکنون یا پنهان دیگر است. همچنین داده‌های جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که میزان تأثیر رهبری موثق بر تسهیم دانش کم (۰/۰۵۸) و میزان تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کم (۰/۰۸۱) می‌باشد. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان

می‌دهد. در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

با توجه به داده‌های جدول شماره ۶ مقدار Q^2 سازه‌های درون‌زای مدل، نشان دهنده قدرت پیش‌بینی مطلوب مدل در خصوص این سازه است. جهت تأیید برازش کلی مدل، تنها یک معیار به نام GOF^۱ وجود دارد و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند. با توجه به داده‌های جدول شماره ۶، مقدار معیار GOF معادل ۰/۶۷ به دست آمد که با توجه به دسته‌بندی گفته شده، نشان از نیکویی برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد.

فرضیه کلی پژوهش

رهبری موثق با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه کلی

نتیجه آزمون	آماره سوبل	نوع تأثیر متغیر مستقل بر وابسته			بین متغیرهای میانجی و وابسته		بین متغیرهای مستقل و میانجی	
		کل ***	مستقیم **	غیر مستقیم *	مقدار تی	ضریب مسیر	مقدار تی	ضریب مسیر
تأیید شد.	۳/۵۱	۰/۶۵	۰/۳۲۲	۰/۳۲۳	۳/۴۵۹	۰/۳۸۹	۲/۸۹۵	۰/۳۲۲

* (ضریب مسیر رهبری موثق و سرمایه روانشناختی) × (ضریب مسیر سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش) = تأثیر غیرمستقیم

** ضریب مسیر بین رهبری موثق و تسهیم دانش = تأثیر مستقیم

*** مجموع تأثیر مستقیم و غیر مستقیم = تأثیر کل

برای بررسی نقش میانجی متغیر سرمایه روانشناختی با توجه به تأیید مسیرهای رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی و سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش، می‌توان نقش میانجی

^۱. goodness of fit

متغیر مذکور را قابل قبول تلقی کرد. همچنین با توجه به این که مقدار آماره سوبل (۳/۵۱) از قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر بوده، می‌توان بار دیگر در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سرمایه روانشناختی را در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش تأیید کرد. مقدار تأثیر غیرمستقیم رهبری موثق بر تسهیم دانش برابر با ۰/۳۲۳ بوده و نشان می‌دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری موثق، شاهد افزایش تسهیم دانش به اندازه ۰/۳۲۳ انحراف استاندارد به طور غیرمستقیم و از طریق میانجی‌گری سرمایه روانشناختی خواهیم بود. همچنین میزان تأثیر کل رهبری موثق بر تسهیم دانش برابر ۰/۶۵ می‌باشد، یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری موثق، تسهیم دانش به طور کلی به اندازه ۰/۶۵ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

جدول ۸. بررسی نتایج فرضیه‌های جزئی پژوهش

مسیر	میزان تأثیر مستقیم	آماره t	ضریب همبستگی	نتیجه آزمون
رهبری موثق ← تسهیم دانش	۰/۳۲۲	۲/۸۹۵	۰/۶۰۹	تأیید شد.
رهبری موثق ← سرمایه روانشناختی	۰/۸۳۲	۳۶/۱۷۶	۰/۸۵۲	تأیید شد.
سرمایه روانشناختی ← تسهیم دانش	۰/۳۸۹	۳/۴۵۹	۰/۶۵۱	تأیید شد.

فرضیه جزئی اول پژوهش: چون مقدار آماره t محاسبه شده بین این دو متغیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، تأثیر رهبری موثق بر تسهیم دانش با ضریب بتای ۰/۳۲۲ و مقدار آماره t، ۲/۸۹۵ با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. ضریب بتای بین متغیرها (۰/۳۲۲) نشان دهنده این مطلب است که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری موثق، تسهیم دانش به طور مستقیم به اندازه ۰/۳۲۲ انحراف استاندارد، افزایش خواهد یافت. همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو سازه مذکور مثبت و معنادار و برابر ۰/۶۰۹ بوده که بار دیگر تأیید فرضیه جزئی اول پژوهش را نشان می‌دهد.

فرضیه جزئی دوم پژوهش: تأثیر رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی با ضریب بتای ۰/۸۳۲ و مقدار آماره t، ۳۶/۱۷۶ معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر، چون مقدار آماره t

این مسیر بیشتر از قدر مطلق $1/96$ می باشد، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی با احتمال 95 درصد معنادار بوده و چون مقدار ضریب بتای بین این سازه ها مثبت به دست آمده است، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در رهبری موثق، سرمایه روانشناختی به اندازه $0/832$ انحراف استاندارد، افزایش خواهد یافت. همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو سازه مذکور مثبت و معنادار و برابر $0/852$ بوده که بار دیگر تأیید فرضیه جزئی دوم پژوهش را نشان می دهد.

فرضیه جزئی سوم پژوهش: ضریب بتا و مقدار آماره t بین دو متغیر تأثیر سرمایه روانشناختی و تسهیم دانش به ترتیب برابر با $0/389$ ، $3/459$ و $0/389$ می باشد. به عبارت دیگر، مقدار آماره t این مسیر بیشتر از قدر مطلق $1/96$ است، فرض صفر این قسمت مبنی بر وجود تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با احتمال 95 درصد معنادار بوده و چون مقدار ضریب بتای بین این سازه ها مثبت به دست آمده است، می توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در سرمایه روانشناختی، تسهیم دانش به اندازه $0/389$ انحراف استاندارد، افزایش خواهد یافت.

همچنین ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو سازه مذکور مثبت و معنادار و برابر $0/651$ بوده که بار دیگر تأیید فرضیه جزئی سوم پژوهش را نشان می دهد.

نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش، در میان کارکنان دانشگاه لرستان بود. با توجه به داده های به دست آمده و تحلیل های صورت گرفته، نتایج یافته ها نشان داد که رهبری موثق بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد. عصر ما عصر شتاب، سرعت و دگرگونی است و موج این شتاب زندگی ما را خواسته و ناخواسته تحت تأثیر قرار خواهد داد. از این رو، جامعه ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیشتاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر، متخصص، خلاق، خودباور و دانش مدار برخوردار باشد. این روحیه در کشور ما نیازمند

یک نظام آموزشی پویا و مترقی است. بنابراین، با نظر به درک اهمیت این موضوع که در عصر فناوری اطلاعات، دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی بخش عظیمی از فعالیت‌های مربوط به دانش را انجام می‌دهد، لازم است جایگاه مدیریت دانش در نظام آموزش عالی بیان شود (رحمتی‌نیا و ملک، ۱۳۹۲، ص ۵۸). به عبارت دیگر، امروزه در کشورهای مختلف و از جمله ایران تمامی سازمان‌ها درصدد ایجاد سیستم مدیریت دانش با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن می‌باشند که یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد این فرایند استفاده از تسهیم دانش است. هدف اصلی مدیران در این زمینه بهبود تسهیم دانش در بین افراد و سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی می‌باشد، چراکه تسهیم دانش مؤثر در میان اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش، ارائه بهترین روش‌های کاری و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (دانایی‌فرد، خائف‌الهی و حسینی، ۲۰۱۱). در این راستا وجود رهبران در سازمان می‌تواند مؤثر واقع شود، به این معنا که سبک‌های رهبری مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و مرگ در هر سازمان محسوب می‌شوند (یوسفی، عیدی پور و غلامی، ۱۳۹۴) و سبک‌های سنتی رهبری برای عصر پیچیده و در حال تغییر دائم کنونی مفید نیستند و گونه‌ای از رهبری نیاز است که بتواند میان اهداف سازمان و نیازهای در حال تغییر کارکنان تعادل ایجاد کند (سیدنقوی و کاه، ۲۰۱۴). از میان نظریه‌های رهبری، رهبری موثق به دلیل تکیه بر سازه‌های ریشه‌ای و مثبت و به عنوان یکی از رویکردهای مثبت سازمانی می‌تواند به درک این چالش‌ها کمک کند. به این معنا که این رهبران بر نگرش‌ها، عملکرد و تسهیم دانش کارکنان تأثیرگذار می‌باشند. این رهبران با ایجاد فضایی مثبت و مورد اعتماد با تکیه بر نیازها و هنجارها، زمینه را برای ایجاد تسهیم دانش در میان کارکنان خود فراهم می‌آورند. رهبران موثق اطلاعات خود را با کارکنان تسهیم می‌کنند، افکار و احساسات خود را ابراز کرده و با برقراری ارتباط مناسب با کارکنان، خواستار دیدگاه‌هایی از سوی آن‌ها می‌شوند که موضع‌گیری‌های او را مورد چالش قرار دهند. وجود این رفتارها موجب می‌شود که کارکنان به رهبر خود علاقمند شده و او را به عنوان یک الگو و مرجع بپذیرند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴).

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های کینگ‌سونگ و یومینگ (۲۰۱۵) هم‌خوان است که در پژوهش خود عنوان کردند، رهبران موثق از طریق تأثیرگذاری بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان موجب تشویق کارکنان به تسهیم دانش می‌شوند و نقش حیاتی را در ایجاد، تسهیم و کاربرد دانش در میان کارکنان بر عهده دارند. از آن‌جا که یکی از مؤلفه‌های رهبری موثق شفافیت رابطه است، موجب می‌شود بین اعضای سازمان این زمینه فراهم شود که از دانش‌ها و مهارت‌های یکدیگر مطلع شده، از طریق این رابطه دانش خود را در اختیار دیگر اعضای سازمان قرار دهند و از یکدیگر یاد بگیرند، زیرا در یادگیری مستمر و تسهیم دانش است که دانش جدید ایجاد می‌شود. بنابراین، با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، رهبری موثق بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد و رفتارهای رهبران موثق موجب افزایش تسهیم دانش در میان کارکنان می‌شود.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش، تأثیر رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی کارکنان بود. رهبران موثق افرادی هستند که خود را به خوبی می‌شناسند و از نقاط ضعف و قوت خود باخبر هستند، شخصیت محکم و اعتماد به نفس بالایی دارند. چنین افرادی نسبتاً عاری از تعصبات دفاعی غیرمنطقی هستند و در نتیجه راحت‌تر می‌توانند روابط شفاف، باز و یا حتی نزدیک با دیگران داشته باشند. چنین رفتارهایی در حقیقت حاکی از سازگاری بین ارزش‌ها، باورها و اقدام‌های آنان است. زمانی که فرایندهای خودتنظیمی در فرد درونی و تثبیت می‌شود، رفتارهای فرد به واسطه ارزش‌های درونی در مقابل تهدیدها، پاداش‌ها و انگیزه‌های بیرونی و یا حتی انتظارات اجتماعی هدایت می‌شود (والمبوا و همکاران، ۲۰۰۸). رهبران موثق سرمایه روانشناختی کارکنان را افزایش می‌دهند و به آن‌ها کمک می‌کنند هنگام مواجهه با مشکلات، کمبودها و شکست‌ها دوباره احیاء شوند (گاردنر و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین سرمایه روانشناختی که یکی از مؤلفه‌های مهم مثبت‌گرایی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و نقش مهمی در مدیریت منابع انسانی در راستای پیاده‌سازی مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایفا می‌کند که در نتیجه رهبران به عنوان یک الگوی مثبت موجب رشد و توسعه سرمایه روانشناختی کارکنان می‌شوند. در واقع

بسیاری از محققان معتقدند، اولین مکانیسمی که موجب می‌شود رهبران موثق بر روی پیروان تأثیرگذار باشند، نقش الگوی مثبت آن‌ها است (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴ ب، ص ۱۱۳-۱۱۴). همچنین، موضوعات رهبری و دانش در متجاوز از دهه های کمی مورد علاقه شاغلین و دانشگاه‌ها بوده است. رهبران به عنوان ترویج دهنده فرایندهای ایجاد دانش هستند و نقش کلیدی و مهم در مدیریت دانش و ایجاد آن، ایفا می‌کنند (شیخ^۱، چیانگ^۲ و چن^۳، ۲۰۱۲، ص ۲۱۴).

نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های وانگ، سوی، لوتانز، وانگ و وو (۲۰۱۴) هم‌خوان است که در پژوهش خود بیان کردند، رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی و فرایندهای ارتباطی کارکنان تأثیرگذار بوده که نتیجه آن عملکرد و انجام کارها توسط کارکنان است. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های آوی^۴، پاترا^۵ و وست^۶ (۲۰۰۶)، گاردنر و همکاران (۲۰۰۵)، اید و همکاران^۷ (۲۰۱۲)، وولی^۸، کازا^۹ و لوی^{۱۰} (۲۰۱۰) و رگو، سوسا^{۱۱}، مارکوس^{۱۲} و کنها^{۱۳} (۲۰۱۲) هم‌خوان است که در پژوهش خود عنوان نمودند که ارتباط مثبتی بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی وجود دارد. از طرف دیگر، نتایج این پژوهش با یافته‌های زماهنی، قربانی و رضایی (۲۰۱۱) هم‌خوان است که در پژوهش خود عنوان کردند، در سطوح بالاتر، رهبری موثق و سرمایه روانشناختی موجب افزایش اعتماد و عملکرد کارکنان می‌شود. نتایج این پژوهش با یافته‌های حسینی و زردشتیان (۱۳۹۵)، هاشم‌پور شیرجینی و صفری (۱۳۹۶)، مهداد و صمیمی (۱۳۹۷)، کاملی، یزدانی، نیک‌خواه کیارمش و هژبرافکن (۱۳۹۵)، فقیرنژاد و فتاحی (۱۳۹۸) و میرمحمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)

1 . Shih

2 . Chiang

3 . Chen

4 . Avey

5 . Patera

6 . West

7 . Eid & etal

8 . Woolley

9 . Caza

10 . Levy

11 . Sousa

12 . Marques

13 . Cunha

نیز هم‌خوان است که در پژوهش خود بیان نمودند بین رهبری موثق و سرمایه روانشناختی رابطه مثبتی وجود دارد. علاوه بر این، امروزه کارکنان به عنوان عامل کلیدی مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند و توجه به توانمندی‌های آنان بیش از نقاط ضعف آن‌ها یک نیاز حیاتی محسوب می‌شود. این مسئله به تازگی با ظهور رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روانشناختی مثبت مورد توجه قرار گرفته است. همچنین رهبران موثق با برخورداری از ظرفیت‌ها و توانایی‌های مثبت روانشناختی از قبیل «خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب‌آوری» این توانایی را دارند که موجب تقویت این توانایی‌های مثبت در کارکنان خود شوند. بنابراین، با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، رهبری موثق بر سرمایه روانشناختی کارکنان تأثیر دارد و رهبران موثق موجب افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان خود می‌شوند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان بود. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی در ارتقای تسهیم دانش در میان افراد ایفا می‌کنند. پژوهش‌ها در حوزه تسهیم دانش نشان داده است که عوامل فردی و روانشناختی، بیشتر در تسهیم دانش مورد توجه قرار گرفته است (بهنک^۱، ۲۰۱۰، ص ۴). علاوه بر این ویژگی‌های ثابت افراد مانند سازگاری، وجدان‌گرایی و گشودگی تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبران و کارکنان سازمان‌هایی 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 داشته و افرادی که از گشودگی بالایی برخوردار هستند، می‌توانند دانش را جذب و منتشر کنند (ماتزلر^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). در حال حاضر دانش به عنوان یک منبع اقتصادی برای سازمان در نظر گرفته شده و برای سازمان موجب ایجاد مزیت رقابتی می‌شود (وانگ و نو، ۲۰۱۰). سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها چیزی که برای آن‌ها

^۱ . Behnke

^۲ . Matzler & etal

مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، این است که به چه نحو از دانسته‌های خود استفاده و با چه شتابی دانش جدیدی خلق کنند. بنابراین، سازمان‌ها دانش محورتر شده و به اهمیت حیاتی تسهیم دانش و ارتباط آن با مزیت رقابتی پی برده‌اند. این که دانش قدرت ایجاد می‌کند و منبع مهمی برای صاحبان آن به شمار می‌رود. سرمایه روانشناختی با ریشه در روانشناسی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌تواند برای سازمان‌ها مزیت رقابتی پایدار فراهم کند (لوتانز، ۲۰۰۲). کارکنان در سایه ویژگی‌های روانشناختی خود، آگاهی از نقاط قوت و ضعف خود و تقویت نقاط مثبت و تضعیف نقاط منفی سرمایه‌های روانشناختی خود، راحت‌تر به اشتراک و تسهیم دانش خود خواهند پرداخت. نتایج این پژوهش با یافته‌های شرفی نادری مهابادی و فروهر (۲۰۱۴)، حسین‌پور، ارمندئی و ولدی (۱۳۹۵) هم‌خوان است که در پژوهش خود بیان کردند که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های کینگسونگ و یو مینگ (۲۰۱۵) هم‌خوان است که در پژوهش خود بیان کردند، سرمایه روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی کامل، موجب تشویق کارکنان به تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش در میان آنان می‌شود. همچنین، توانایی روانشناختی افراد پایه و اساسی برای مبادله و تسهیم دانش در میان آن‌ها می‌باشد. مطالعات نشان داده است که مدیران با نگرش مثبت به دانش، موجب افزایش دانش و رفتار مبادله دانش در میان کارکنان خود می‌شوند. بنابراین، با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد و سرمایه روانشناختی کارکنان موجب افزایش تسهیم دانش در میان آن‌ها می‌شود.

یافته اصلی پژوهش حاضر این است که رهبری موثق با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد. امروزه رهبران و مدیران سازمان‌ها بیشتر به دنبال افزایش منافع و سود بوده و کمتر به بازسازی فرایندهای انگیزشی توجه دارند. این چالش موجب می‌شود تا منابع انسانی آن‌ها دچار تنش، استرس و بی‌اعتمادی شوند. از این‌رو، سازمان‌های امروزی بر مسائل نرم‌افزاری و به ویژه متغیرهای رفتاری توجه ویژه‌ای نموده‌اند. در حقیقت امروزه سازمان‌ها و گروه‌هایی می‌توانند عملکرد خوبی را از منابع

انسانی خود انتظار داشته باشند که مباحث رفتاری و روانشناسی را به خوبی درک کرده و آن‌ها را در عمل به کار بگیرند (بی‌غرض و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۴۷). با توجه به تقسیم‌بندی سبک‌های رهبری، یکی از سبک‌های مؤثر در این باره سبک رهبری موثق می‌باشد. به طور کلی چالش‌های اخلاقی و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و بغرنج محیط کار، نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار ساخته است، بر این اساس، هم‌بخش آموزش و هم‌بخش عملی و کاربردی روی اهمیت رهبری یا درجه‌ای که رهبران نسبت به خودشان صادق هستند، تأکید کرده‌اند (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴ الف، ص ۱۲۶). رهبری موثق به عنوان یک الگوی رفتاری هم از ظرفیت‌های مثبت روانشناختی و جو مثبت اخلاقی نشأت گرفته است و هم بر آن تأثیر می‌گذارد. رهبران موثق نه تنها از ظرفیت‌های مثبت روانشناختی «خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی تاب‌آوری» برخوردارند، بلکه می‌توانند این‌گونه ظرفیت‌های مثبت روانشناختی را در کارکنان تقویت کنند. رهبران موثق با کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار، افزایش خوش‌بینی و خلق روابط شفاف به اعتمادسازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت منجر می‌شوند. از آنجایی که رهبران به عنوان الگوهای رفتاری پیروان تلقی می‌شوند، انتظار می‌رود که ادراک رفتار مثبت‌گرایانه رهبران از سوی پیروان الگوبرداری شود و موجبات پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده‌های جدید و حتی غیرمعارف و اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشند. این رهبران با برخورداری از بینش ارزشی اخلاقی، از دانش و توانایی‌های دیگران و بستری که در آن فعالیت می‌کنند، شناخت دارند و مطمئن، امیدوار، خوش‌بین و تاب‌آور هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (پورمختاری و کریمی، ۱۳۹۵، ص ۵۷). رهبری موثق یکی از سبک‌های مثبت رهبری بوده که به تازگی به عنوان یک سبک قابل توسعه در ادبیات رهبری مطرح شده است. از طرفی سرمایه روانشناختی نیز یکی از مؤلفه‌های مهم مثبت‌گرایی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و نقش مهمی را در مدیریت منابع انسانی در راستای پیاده‌سازی مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایفا می‌کند. در نتیجه رهبران به عنوان یک الگوی مثبت موجب رشد و توسعه سرمایه روانشناختی

کارکنان می‌شوند. در واقع بسیاری از محققان معتقدند، اولین مکانیسمی که موجب می‌شود رهبران موثق بر روی پیروان خود تأثیرگذار باشند، نقش الگوی مثبت آن‌ها است (قانع‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۱۳-۱۱۴)، زیرا این رهبران با فضای باز و جو مثبتی که برای کارکنان ایجاد می‌کنند، موجب می‌شوند افراد با هم روابط خوبی داشته، به هم اعتماد داشته و در این رابطه و اعتماد دانش خود را با یکدیگر مبادله کرده و از یکدیگر چیزهای زیادی یاد بگیرند. بنابراین، با توجه به مطالب گفته شده و نتایج این پژوهش، رهبری موثق با نقش میانجی سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد و رهبران موثق از طریق توجه به سرمایه روانشناختی کارکنان، موجب افزایش تسهیم دانش در میان آن‌ها می‌شوند.

محدودیت‌هایی که در این پژوهش محقق با آن مواجه بود، محدودیت‌هایی است که از طریق شرایط بر محقق تحمیل شد و پیامد آن احتیاط در تعمیم نتایج پژوهش می‌باشد. محدودیت‌هایی از قبیل محدودیت در ابزار اندازه‌گیری به پرسشنامه و محدودیت جامعه آماری به کارکنان بود. لذا، با توجه به نتایج به دست آمده و محدودیت‌های ذکر شده، پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود: برگزاری دوره‌های آموزشی و آشناسازی مدیران و کارکنان با مفاهیم تسهیم دانش، رهبری موثق و سرمایه روانشناختی و مزایا و فوایدی که این امور برای افراد و سازمان به دنبال دارند؛ تأکید بر تحقیق و پژوهش در ایجاد مهارت در رهبری موثق، ارتقاء سطح تسهیم دانش موجود در سازمان برای کمک به مدیران و کارکنان از طریق توجه به فرایندهایی از قبیل رهبران موثق و سرمایه روانشناختی کارکنان.

منابع

۱. ابراهیمی، ع؛ محمدی فاتح، ا؛ حاجی پور، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد در تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. *مدیریت نظامی*، ۱۲ (۴۷): ۱۶۲-۱۳۵.
۲. اکبری، م؛ پورولی، ب؛ دیانتی، م؛ محمدی، م؛ رضایی، ن. (۱۳۹۵). رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی: تأثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روانشناختی. *مدیریت دولتی*، ۸ (۳): ۵۳۲-۵۱۱.
۳. بریمانی، ا؛ مداللو، ی؛ یوسفی، ح. ا. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. *پژوهشنامه تربیتی*، ۱۰ (۴۴): ۱۴۵-۱۲۹.
۴. پور؛ س؛ مرتضوی، س. (۱۳۹۲). تبیین عوامل مؤثر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۳ (۶): ۷۰-۴۳.
۵. پورمختاری، ا؛ کریمی، ف. (۱۳۹۵). رابطه ادراک از رهبری موثق با رفتارهای انحرافی کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۲ (۱): ۶۸-۵۵.
۶. حسین پور، د؛ ارمنندی، م؛ ولدی، ر. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه روانشناختی بر تسهیم دانش با میانجی احساس امنیت روانشناختی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲ (۴): ۱۵۴-۱۳۳.
۷. حسینی، م؛ زردشتیان، ش. (۱۳۹۵). اثر سبک رهبری اصیل بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳ (۱۰): ۱۹-۱۱.
۸. خلیفه‌سلطانی، ح؛ حسینی، م؛ عسگری، ن. (۱۳۸۹). سبک‌های رهبری توانمندساز مدیریت دانش. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲ (۳-۴): ۱۶۶-۱۴۹.
۹. رحمتی‌نیا، خ؛ ملکی، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و جو سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی، پیام‌نور و علمی-کاربردی تربیت جام. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۸ (۳): ۶۶-۵۷.
۱۰. سیدنقوی، م. ع؛ کاهه، م. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۳ (۷۶): ۲۷-۱.
۱۱. صادقی، م. ب؛ محمودی کیا، م؛ ارشدی، ن. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با رهبری قابل اعتماد. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰ (۱): ۵۰-۳۸.
۱۲. عباسی، ه؛ حسینی، م؛ کریمی، ج؛ حسین آبادی، ب. (۱۳۹۵). تبیین رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳ (۱۱): ۲۵-۱۹.
۱۳. فرزانه، م؛ عبداللهی، ب؛ عزیزی، م. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای قرارداد روانشناختی در ارتباط میان رهبری توزیعی و تسهیم دانش. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴ (۲۰): ۷۳-۴۷.
۱۴. فقیرنژاد، ف؛ فتاحی، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با میانجی‌گری سرمایه روانشناختی. *راهبردهای آموزشی در علوم پزشکی*، ۱۲ (۱): ۱۲۲-۱۱۸.
۱۵. قادری، ا. (۱۳۸۸). رهبری تحول‌آفرین رکن اصلی در توسعه و ارتقای هوش سازمانی. *عصر مدیریت*، ۴ (۱۳-۱۲): ۹۲-۸۶.

۱۶. قانع‌نیا، م.؛ ارشدی، ن.؛ سلطانیان، ن.؛ فروهر، م. (۱۳۹۴/الف). تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲(۶): ۱۴۱-۱۲۵.
۱۷. قانع‌نیا، م.؛ ارشدی، ن.؛ سلطانیان، ن.؛ فروهر، م. (۱۳۹۴/ب). آموزش رفتارهای رهبری اصیل به مدیران بر افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان. *علوم مدیریت ایران*، ۱۰(۳۸): ۹۸-۱۲۳.
۱۸. قنبری، س.؛ اردلان، م.؛ نصیری‌ولیک‌بنی، ف.؛ بهشتی‌راد، ر. (۱۳۹۳). ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابکی سازمان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۷(۲۳): ۵۲-۲۷.
۱۹. کاملی، ع.؛ یزدانی، ح.؛ نیکخواه‌کیارمش، ر.؛ هژبرافکن، ح. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روانشناختی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۱۸): ۱۷۷-۲۰۱.
۲۰. محرابی، س. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه چابکی سازمانی و فرایند تسهیم دانش کارکنان سازمان جهاد کشاورزی شهر کرد**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اصفهان.
۲۱. معمارزاده، غ.؛ ختائی، م.؛ عباس‌زاده‌مینق، ش. (۱۳۹۱). رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی. *پژوهش‌های مدیریت*، ۹۶(۹۱): ۱-۱۰.
۲۲. مهداد، ع.؛ صمیمی، ن. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل. *روانشناسی اجتماعی*، ۴۹: ۴۵-۵۹.
۲۳. میرمحمدی، م.؛ رحیمیان، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۸(۳): ۱۸۲-۲۰۳.
۲۴. ناظم، ف.؛ پورشفیعی، د. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا با مدیریت سرمایه فکری در سازمان آموزش و پرورش. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۱): ۱۴۵-۱۶۰.
۲۵. نامداریان، ل. (۱۳۹۵). ارائه الگویی برای مستندسازی تجربیات سازمانی مدیران با رویکرد مدیریت دانش. *کنفرانس مدیریت و اقتصاد جهانی*: ۱۵-۱.
۲۶. هاشم‌پورشره‌جینی، ص.؛ صفری، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اصیل و سرمایه روانشناختی در بین دبیران متوسطه اول و دوم شهر گنبد کاووس. *اولین کنفرانس ملی کاربرد پژوهش‌های نوین در علوم انسانی*: ۱۲-۱.
۲۷. یوسفی، ب.؛ عیدی‌پور، ک.؛ غلامی، ت. (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور. *مطالعات مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۸): ۵۸-۶۲.

References

1. Abbasi, H.; Hosseini, M.; Karimi, J. & Hosseini Abadi, B. (2016). Explaining the Relationship between authentic Leadership and Organizational Citizenship Behavior with Consideration of the Mediating Role of Organizational Trust in the Ministry of Sport and Youth. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 3 (11):19-25. [In Persian]
2. Adayehib, P. (2016). The Impact of authentic leadership behavior on employee engagement and organizational Ethical culture innigeria. *Human Resource Development Theses and Dissertations*: 1-177.
3. Akbari, M.; Porvali, B.; Dianati, M.; Mohammadi, M. & Rezai, N. (2016). Genuine leadership and psychological capital: The mediating effect of trust and breach of psychological contract. *Government Management Journal*, 8(3): 511-532.[In Persian]

4. Allameh, S.M.; Fattahi Sarand, V. & Arian, A. (2015). Assessing the Impact of Transformational Leadership on Knowledge Sharing. *International Research Journal of Management Sciences*, 3(5):213-220.
5. Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4):266 – 285.
6. Armbruster, H.; Bikfalvi, A.; Kinkel, S. & Lay, G. (2008). Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys. *Technovation*, 28: 644–657.
7. Avey, J. B.; Patera, J.L. & West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13: 42-60.
8. Avolio, B.J. & Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the roots of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16: 315–338.
9. Behnke, T.M. (2010). Knowledge sharing at work: An examination of organizational antecedents. Unpublished doctoral dissertation, St. Ambrose University, USA. *Human Factors in Computing Systems Conference*, May 7-12.
10. Bigharaz, M.; Alidoust, E.; Bagheri, G.; Ghofrani, M. & Saberi, A. (2016). Investigate the relationship between psychological and spiritual guide social capital of Fars province in Premier League players. *Organizational Behavior Management in Sport Study*, 3(9): 47-58.
11. Bock, G.W.; Zmud, R.W.; Kim, Y.G. & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1): 87-111.
12. Brimani, A.; Medanloo, Y. & Yusefi, H. (2015). The Relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction of the staff Imam Khomeini Relief Committee East of Mazandaran Province. *Journal of Educational Research*, 10 (44):129- 145.[In Persian]
13. Danaei fard, H.; Khaef elahi, A. & Hoseini, M. (2011). Reflection on improving the sharing of knowledge (case study: Ministry of Housing and organizational citizenship behavior in the light of the Urban Construction and the Ministry of Road and Transportation). *General Management researches*, 3(14): 63-84.
14. Ebrahimi, S.A.; Mohammadi Fateh, A. & Hajipour, A. (2012). The study role of trust in job knowledge sharing of Tarbiat Modares University staff. *Military Management Science Quarterly*, 12 (47):135- 162.[In Persian]
15. Eid, J.; Mearns, K.; Larsson, G.; Laberg, J.C. & Johnsen, B.H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety science*, 50(1): 55-61.
16. Farzaneh, M.; Abdollahi, B.; & Azizi, M. (2016). Investigating the mediating role of psychological puzzles in the relationship between distributed leadership and knowledge sharing. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 4(20): 47-73.[In Persian]
17. Faghimzad, F. & Fatahi, M. (2019). The effect of Authentic leadership on organizational virtue mediated by psychological capital. *Journal of Educational Strategies in Medical Sciences*, 12 (1):122-118.[In Persian]
18. Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1):39-50.
19. Gaál, Z.; Szabó, L.; Obermayer-Kovács, N. & Csepregi, A. (2015). Exploring the Role of Social Media in Knowledge Sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 13 (3):185-197.
20. Gardner, W.L.; Coglisier, C.C.; Davis, K.M. & Dickens, M.P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6):1120-1145.
21. Ghaderi, A. (2009). Transformational leadership is a key pillar of organizational intelligence development. *Management Era*, 4 (12-13): 86-92. [In Persian]
22. Ghanbari, S.; Ardalan, M. R.; Nasirivalikbani, F. & Beheshti Rad.; R. (2014). Assessing the Process and Infrastructure Effect of Knowledge Management on Organizational Agility. *Public Management Research*, 7(23): 27-52. [In Persian]
23. Ghanenia, M.; Arshadi, N.; Soltanian, N. & Forouhar, M. (A2015). The effect of training Authentic leadership behaviors on enhancing petrochemical staff performance. *Journal of Human Resource Education and Development*, 2 (6):125-141. [In Persian]
24. Ghanenia, M.; Arshadi, N.; Soltanian, N. & Forouhar, M. (B2015). Teaching Authentic leadership behaviors to managers on increasing employees' psychological capital. *Iranian Management Science Quarterly*, 10 (38): 98-123. [In Persian]
25. Hashempourshirajini, S. & Safari, M. (2017). Investigating the Relationship between Authentic Leadership and Psychological Capital among First and Secondary High School Teachers in

- Gonbad Kavous. *First National Conference on the Application of Modern Research in the Humanities*: 1-12.[In Persian]
26. Ho, A.L. (2011). Meditation, learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1):113-131.
 27. Hosseinpour, D.; Armandi, M. & Waldi, R. (2016). The effect of psychological capital on knowledge sharing mediated by a sense of psychological security. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(4):133-154.[In Persian]
 28. Hulsheger, U.R.; Anderson, N. & Salgado, J.F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5):1128-1145.
 29. Hosseini, M.; Zardashtian, S.h. (2016). The Effect of Genuine Leadership Style on Spirituality at Work Considering the Mediating Role of Psychological Capital in the Personnel of Youth and Sports Departments of Western Iran. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 3(10): 19-11.
 30. Joo, B.K.; & Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership, European. *Journal of Training and Development*, 38(6):570-587.
 31. Kameli, A.R.; Yazdani, H.R.; Nikkahikhakayaram, R. & Hejrafraken, H. (2016). The effect of Authentic leadership on employee well-being and deviant behaviors mediated by psychological capital. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(18):177- 201. [In Persian]
 32. Kappagoda, S.; Fithri Othman, H. & De Alwis. G. (2014). The Impact of Psychological Capital on Job Performance: Development of a Conceptual Framework. *European Journal of Business and Management*, 6(15):143- 154.
 33. Khalifa Sultani, H.; Hosseini, M. & Asgari, N. (2009). Knowledge management enabling leadership styles. *Journal of Human Resource Management Research*, 2(304): 149-166.[In Persian]
 34. Laschinger, H.K.; Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5): 739-753.
 35. Luthans, F. & Avolio, B.J. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relation ship With Performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 6:138-146.
 36. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 3: 695-706.
 37. Luthans, F.; Luthans, K.W. & Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
 38. Luthans, F.; Vogelgesang, G.R. & Lester, P.B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1): 25-44.
 39. Mahdad, A. & Samimi, N. (2018). The mediating role of psychological capital between Authentic leadership, job satisfaction, perceptions of job insecurity, and desire to quit. *Journal of Social Psychology*, (49): 45-59.[In Persian]
 40. Matzler, K.; Renzl, B.; Muller, J.; Herting, S. & Mooradian, T.A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29:301-313.
 41. Mehrabi, S. (2012). **Investigating the Relationship between Organizational Agility and Knowledge Sharing Process in Shahrekord Agriculture Jihad Organization**. Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Isfahan. [In Persian]
 42. Mimarzadeh, g.h.; Khataee, M.R. & Abbaszadeh Maingh, S.h. (2012). The relationship between psychological capital components and organizational commitment of employees. *Journal of Management Research*, 96:1-10.[In Persian]
 43. Mirmohammadi, S.M.; & Rahimian, M. (2014). The effect of Authentic leadership on the personal creativity of employees with regard to the mediating role of psychological capital. *Management Research in Iran*, 18(3):182-203.[In Persian]
 44. Namdarian, L. (2016). Providing a model for documenting managers' organizational experiences with a knowledge management approach. *World Economic and Management Conference*: 1-15. [In Persian]
 45. Nazem, F.; & Pourshafiei, D. (2012). Investigating the Relationship between Pragmatic and Transformational Leadership Style with Intellectual Capital Management in Education Organization. Leadership and Management. *Journal educational Leadership and Management*, 6(1):145-160.[In Persian]

46. Pee, L.G.; & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35: 679-690.
47. Penger, S.; & Černe, M. (2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: a hierarchical linear modelling approach. *Journal Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 27(1): 508-526.
48. Peterson, S.J.; & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24(1): 26-31.
49. Peus, C.; Wesche, J.S.; Streicher, B.; Braun, S.; Frey, D. (2011). Authentic Leadership: An Empirical Test of Its Antecedents, Consequences, and Mediating Mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3):331-348.
50. Polanyi, M. (1966). The logic of tacit inference. *Philosophy*, 41(155):1-18. <https://doi.org/10.1017/S0031819100066110>.
51. Pour, S. & Mortazavi, S. (2013). Explaining the Factors Affecting Knowledge Attitude and Behavior. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(6): 43-70. [In Persian]
52. Pourmokhtari, A.; & Karimi, F. (2016). The Relationship between Perception of Authentic Leadership and Deviant Behaviors of Isfahan Education Staff. *Educational Management Innovations*, 12(1):55-68. [In Persian]
53. Qingsong, Z.; & Yumeng, F. (2015). Study Relationship between Authentic Leadership and Knowledge Sharing The Mediating role of Employee Psychological capital. *International Conference on Management Science & Engineering*, (22):1099-1106.
54. Rahmatiniya, K.h.; & Maleki, M. (2013). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Organizational Atmosphere in Islamic Azad university, Torbat-e-Jam Postgraduate and Applied Sciences. *Journal of Educational Management Innovations*, 8(3): 57-66. [In Persian]
55. Ravichandran, T. (2007). Exploring the relationships between IT competencies innovation capacity and organizational agility. *Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 459-472.
56. Rego, A.; Sousa, F.; Marques, C. & Cunha, M.P.e. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3): 429-437.
57. Rego, P.; Pereira Lopes, M. & Luis Nascimento, J. (2015). Authentic Leadership and Organizational Commitment The Mediating Role of Positive Psychological Capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1):129- 151.
58. Rogers, E.M. (2003). **Diffusion of innovations**. New York: The Free Press.
59. Roof, R. (2013). Authentic leadership questionnaire (ALQ) psychometrics. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(1):1-8.
60. Sadeghi, M.B.; Mahmoudikia, M. & Arshadi, N. (2015). Relationship analysis of personality and organizational variables with trusted leadership. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1):38-50. [In Persian]
61. SayedNaghavi, M. & Kaheh, M. (2014). The role of genuine leadership in improving the level of creativity and employee eagerness to work. *Journal of Management Studies*, 23(76):1-27. [In Persian]
62. Sharafi, A.; Naderi Mahabadi, M.D. & Forouhar, M. (2014). Explain the Role of Psychological Capital in Knowledge Sharing of an Organization. *International Journal of Management Academy*, 2(1): 51-57.
63. Shih, H.A.; Chiang, Y.H.; Chen, T.J. (2012). Transformational leadership, trusting climate, and knowledge- exchange behaviors in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(6):1057-1073.
64. Walumbwa, F.O.; Avolio, B.J.; Gardner, W.L.; Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34: 89-126.
65. Wang, H.; Sui, Y.; Luthans, F.; Wang, D. & Wu, A. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35: 5-21.
66. Wang, S.h. & Noe, A. R. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20: 115-131.
67. Woolley, L.; Caza, A. & Levy, L. (2010). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2(3):1-11.

68. Yousefi, B.; Eidipour, K. & Gholami, T. (2016). The Relationship between Authentic Leadership Style and Job Involvement of the Personnel of Youth Offices in the Provinces of Western Iran. *Studies of Management and Organizational Behavior in Sport*, 2 (8): 58-62. [In Persian]
69. Zamahani, M.; Ghorbani, V. & Rezaei, F. (2011). Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers' Trust and Performance. *Australian Journal of Basic & Applied Sciences*, 5(12):658 -667.
70. Zand, D.E. (1972). Trust and Managerial Problem Solving. *Administrative Science Quarterly*, 17(2):229-239.
71. Ziemba, E. (2014). Prosumers' eagerness for knowledge sharing with enterprises – a Polish study. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 2(1):40-58.

استناد به این مقاله:

شناسه دیجیتال (DOI): 10.22091/stim.2019.1490

سعید فرحبخش، س.؛ زندکریمی، م.؛ صحرایی بیرانوند، م. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین رهبری موثق و تسهیم دانش». *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۵ (۱۶)، ۸۹-۱۲۷.