



## The Relationship between Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Capability (Case Study: PNU of Kermanshah Province)

**Peyman Akbari**

\*Corresponding author: lecture, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

**Kamran Nazari**

lecture, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. .  
E-mail: zr1870@pnu.ac.ir

**Someye Mohammadyar**

MSc. Management, Department of Management, Graduate of Bakhtar Iran Non-Profit Institute, Ilam, Iran. E-mail: smouhamadyar@yahoo.com

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the relationship Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Capability.

**Methodology:** The research method is descriptive-survey. The statistical population of this research consists of 380 employees of PNU of Kermanshah Province which 191 people were selected using Cochran formula. The data collection tool is a questionnaire. Validity of the questionnaire was confirmed by 3 faculty members, and its reliability with Cronbach's alpha for professional ethics, organizational spirituality and creativity of staff was 81%, 78% and 75%, respectively.

**Findings:** The results of linear regression and step-by-step regression at the level of 95% indicated that Islamic Work Ethics with Organizational Citizenship Behavior variables (0.666) and Knowledge Sharing Capability (0.557) and Organizational Citizenship Behavior with Knowledge Sharing Capability (0.677) have a positive and significant relationship. On the other hand, the results of the research showed that Organizational Citizenship Behavior is related to Islamic Work Ethics and Knowledge Sharing Capability of mediators (0.717). In this research, a structural equation model was used to test the conceptual model of the research.

**Conclusion:** The results indicated that the fitting (RMSEA = 0.044 and CFI = 0.94) was desirable for the model and therefore presented as an empirical model. So the relevant Department should pay close attention to the role of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior in increasing Knowledge Sharing Capability.

**Keywords:** Islamic Work Ethics, Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing Capability.

**Citation:** Akbari, P., Nazari, K., & Mohammadyar, S. (2020). The Relationship between Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Capability (Case Study: PNU of Kermanshah Province). *Knowledge and Information Management*, 7(2), 23-36. (In Persian)

(DOI): 10.30473/MRS.2021.56198.1442

Received: (2020/11/15)

Accepted: (2021/03/06)



رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش  
(مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه)

پیمان اکبری

\*نویسنده مسئول: مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

کامران نظری

مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: zr1870@pnu.ac.ir

سمیه محمدیار

کارشناس ارشد، گروه مدیریت، مؤسسه غیرانتفاعی باختر، ایلام، ایران.

E-mail: smouhamadyar@yahoo.com

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش است.

**روش‌شناسی پژوهش:** روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه را شامل می‌شود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۹۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. روایی پرسشنامه به تأیید چند تن از استادان دانشگاه رسید و پایایی آن با آلفای کرونباخ برای اخلاق کار اسلامی، رفتارهای شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش کارکنان به ترتیب (۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۵) است.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از رگرسیون خطی و گام‌به‌گام در سطح ۹۵٪ نشان داد که اخلاق کار اسلامی با متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۶۶)، قابلیت اشتراک دانش (۰/۵۵۷) و رفتار شهروندی سازمانی با قابلیت اشتراک دانش (۰/۶۷۷) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. از سوی دیگر، نتایج بررسی‌ها نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی در رابطه با اخلاق کار اسلامی و قابلیت اشتراک دانش دارای نقش میانجی (۰/۷۱۷) است.

**بحث و نتیجه‌گیری:** در این پژوهش، جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج حاکی از برازش (۰/۰۴۴) = RMSEA و (CFI=۰/۹۴) مطلوب مدل بود و به همین دلیل به‌عنوان مدل تجربی ارائه شده است. لذا دانشگاه مربوطه می‌تواند برای افزایش رفتارهای قابلیت دانش به نقش اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی توجه شایانی داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، قابلیت اشتراک دانش.

**استناد:** اکبری، پیمان؛ نظری، کامران و محمدیار، سمیه (۱۳۹۹). رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه). مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۷(۲)، ۳۶-۲۳.

(DOI): 10.30473/MRS.2021.56198.1442

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۰۸/۲۵)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹/۱۲/۱۶)

## مقدمه

محققان و فیلسوفان اخلاق<sup>۱</sup>، مدت زیادی است که به اخلاق علاقه نشان داده‌اند و دریافته‌اند که اخلاق یک نوع اصول اخلاقی است که درست را از غلط (در زندگی شخصی و سازمانی) تشخیص می‌دهد. در سده‌های گذشته، متخصصان کسب و کار<sup>۲</sup> علاقه زیادی به بررسی شیوه‌های مختلف اخلاق در محیط کاری، از خود نشان دادند (کرین و ماتن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). از جمله وبر<sup>۴</sup> که در سال ۱۹۰۵ ایده اخلاق کار مدرن<sup>۵</sup> را، طرح کرد. وی در این ایده، مفهوم اخلاق کار پروتستان<sup>۶</sup> را که بر پایه ایدئولوژی از صرغه‌جویی، فردگرایی، انضباط و کار سخت بود را معرفی کرد. و از آن روز، در این زمینه تحقیقات بی‌شماری در غرب صورت گرفت. اما امروزه دانشمندان علم اخلاق متوجه شده‌اند که سیستم‌های عقاید مذهبی، متفاوت‌اند. از این‌رو، اخلاق کار پروتستان یک ساختار جهانی در زمینه توسعه اخلاق کار به حساب نمی‌آید (ارسلان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱). بر همین اساس، محققان مطالعه مفهوم اخلاق کار را در جوامع مختلف، آغاز کرده‌اند و دریافته‌اند که منبع عمده اخلاق کار، در عقاید و مذاهب نهفته است (پارپوته، کیک و کارن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). و در پیروی کردن از همین خط فکر، تعدادی از دانشمندان اخلاق کار اسلامی<sup>۹</sup> را معرفی کردند. اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستان دارای شباهت‌ها و تفاوت‌هایی است: این دو اخلاق، بر همکاری، تعهد و فداکاری برای کار و اجتناب از انباشت ثروت از طریق مفاهیم غیراخلاقی تمرکز دارند (خان، عباس، گال و راجا<sup>۱۰</sup>). اما برخلاف اخلاق کار پروتستان؛ اخلاق کار اسلامی بر توجهات به نتایج تأکید بیشتری دارد. برای مثال حضرت محمد (ص) اظهار داشت که فعالیت‌ها بر طبق نیت ثبت می‌شوند و انسان‌ها پاداش یا جزا را بر این اساس می‌برند. لذا، هر فعالیتی که آسیب‌پذیر باشد، حتی اگرچه مزایا و منافع برای انجام دهندگان آن داشته باشد، در اسلام غیرمجاز در نظر گرفته می‌شود. به‌علاوه، اخلاق کار پروتستان، در ایدئولوژی پروتستان و فلسفه، ریشه دارد،

در حالی که اخلاق کار اسلامی دارای ریشه عمیق در قرآن (کتاب مقدس مسلمانان) و سنت (گفته‌ها و رفتارهای پیامبر (ص)) است (یوسف<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۰). قرآن و سنت، منابع اولیه و اصول گسترده‌ای هستند که از طرفی حاوی دستورالعمل‌هایی برای امورات زندگی است و از طرف دیگر حاوی اعتقاد و باورها بر معتبر بودن اسلام برای همه زمان‌ها و برای همه افرادی است که به آمیزه‌های آن گوش می‌سپارند (بکان و بدوی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۵). اسلام شامل یکسری اصول و ارزش‌هاست که در جهان و در تمام حوزه‌های زندگی قابل اجراست و به هیچ‌وجه وابسته به هنجارهای غالب جوامع که با گذشت زمان، قابل تغییر هستند، نیست (عباسی، رحمان و بی بی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۱). مسلمانان، اسلام را سوای کلمه دین، آن را شیوه‌ایی برای بهتر زیستن قلمداد می‌کنند، طوری که از ارزش‌های اخلاقی اسلامی، برای کار درون سازمان استفاده می‌شود و هر عملی از طریق ارزش‌ها و اخلاق اسلامی قضاوت می‌شود. لذا، در جوامع اسلامی ارزش‌های فرهنگی و هنجارها، باید براساس اصول اسلامی باشد. اصول اسلامی تأکید بر همکاری میان کارکنان به‌منظور ایجاد یک محیط کاری مثبت و سازنده دارد. اخلاق کار اسلامی بر مشارکت افراد در سازمان تأکید دارد (موسی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱). چرا که اسلام بر مشارکت در کار به‌عنوان منبع موفقیت اشاره دارد و اخلاق کار اسلامی را به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و ارزش‌هایی می‌دانند که درست و غلط را در اسلام معرفی می‌کند (روخفمن<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰). اخلاق کاری اسلامی را انجام دادن وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی که خود نشان‌دهنده عبادت است، می‌دانند. اخلاق کاری اسلامی، گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را به‌عنوان فضیلت در زندگی بشر، معنا کرده‌اند (رایزک<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۸). اخلاق کار اسلامی تأکید زیادی بر کار سخت، تعهد به کار، خلاقیت و همکاری دارد. اخلاق کاری اسلامی، همکاری، مشورت، عدالت، برابری و معنویت در محل کار را تقویت می‌کند (دانهوسر<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷). با توجه به تعاریف بایستی گفت که تحقیقات اولیه روی اخلاق کار اسلامی، توسط علی در سال ۱۹۸۸، بر

1. Ethic
2. Business
3. Crane & Matten
4. Weber
5. Modern Work Ethic
6. Protestant Work Ethic
7. Arslan
8. Parboteeah, Paik & Cullen
9. Islamic Work Ethic
10. Khan, Abbas, Gul & Raja

11. Yousef
12. Beekun = & Badawi
13. Abbasi, Rehman & Bibi
14. Musa
15. RokFhman
16. Rizk
17. Dannhauser

شد. اما در اصل توسعه این مفهوم به نوشته‌های بارنارد<sup>۹</sup> (۱۹۳۸) درباره تمایل به همکاری و مطالعات کتز<sup>۱۰</sup> (۱۹۶۴)، (۱۹۶۶، ۱۹۷۸) درباره عملکرد رفتارهای خودجوش و نوآورانه بر می‌گردد (کاسترو، آرماریو و رویز<sup>۱۱</sup>). در نهایت پودساکوف و همکاران<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۰)، رفتارهای شهروندی سازمانی به ۵ دسته تقسیم کرد: نوع‌دوستی<sup>۱۳</sup>، جوانمردی<sup>۱۴</sup>، وظیفه‌شناسی<sup>۱۵</sup>، فضیلت مدنی<sup>۱۶</sup>، احترام و تکریم (تواضع)<sup>۱۷</sup>. از سویی دیگر قرآن (خداوند می‌فرماید، "کسانی که آنچه ما از شواهد و مدارک هدایت برای شما ارسال کرده‌ایم را پنهان کرده‌اند، آن‌ها توسط خدا لعنت شده‌اند." و سنت "گفتگوهای سالم را تشویق می‌کند، چرا که باعث ترویج اشتراک دانش در میان مردم می‌شد"<sup>۱۸</sup> (حمید، ۲۰۱۱). لذا، در این باره بایستی گفت: با توجه به اینکه مبنای اخلاق کار اسلامی، قرآن و سنت است، این اخلاق بر کسب و به اشتراک‌گذاری دانش در میان افراد سازمان تأکید دارد. در نتیجه افرادی که اخلاق کاری اسلامی بالایی در مقابل افرادی که اخلاق کاری اسلامی پایینی دارند، قابلیت اشتراک دانش<sup>۱۸</sup> بیشتری دارند. و این نوع رفتار برای موفقیت سازمان‌ها بسیار حیاتی هستند (هوف و ونن<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۴). اما برای این کار، ضمن توسعه دادن فرهنگ قابلیت اشتراک دانش، باید در ترویج و ارتقاء آن تلاش کرد. به همین خاطر سازمان‌ها باید کارکنان خود را در کار تشویق و آنان را در به اشتراک گذاشتن دانش مشارکت دهند. اما با وجود اهمیت اشتراک گذاشتن دانش، تاکنون، تعریف جامعی در باب اشتراک‌گذاری دانش وجود ندارد، شاید دلیل آن این باشد که بسیاری از محققان آن را از دید خود تعریف کرده‌اند (نوناکا و تاکاچی<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۵). اشتراک دانش را نوعی روش (دوره عملی) می‌دانند که در آن یک فرد دانش خود را با دیگران مبادله و سپس به‌طور مشترک دانش جدیدی ایجاد می‌کنند. قابلیت اشتراک دانش را مجموعه‌ای از رفتارهایی که شامل تبادل اطلاعات یا کمک به دیگران

مبنای آموزه‌های قرآن و سنت پیامبر (ص)، انجام شد. علی در تحقیقی که در سال ۲۰۰۷ به همراه الکازمی<sup>۱</sup> انجام داد، به سه بعد کلی اخلاق کار در سازمان کار مفید، کار دقیق و انسان دوستانه<sup>۲</sup> و استقلال و سودمندی اجتماعی<sup>۳</sup> اشاره کرد.

از سویی گفته شده که قرآن به‌شدت پیروانش را از فعالیت‌های غیرمولد، منفی و اتلاف‌کننده وقت، مانند فعالیت‌های بی‌فایده منع کرده است. اما در عوض به فعالیت‌های مثبت، مانند ترویج رفاه اجتماعی<sup>۳</sup> که به رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۴</sup> در بطن سازمان منجر می‌شود، بسیار سفارش شده است. رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان نوعی رفتار فردی تعریف شده که اختیاری است و به وسیله سیستم پاداش رسمی، شناخته‌شده و در کل بر عملکرد سازمان مؤثر است. رفتار شهروندی سازمانی، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، ولی توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود (آپلیام و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). رفتار شهروندی سازمانی، فعالیت‌هایی است که از فرد خواسته نشده آن‌ها را انجام دهد، ولی انجام آن‌ها باعث حمایت از سازمان شده و به آن سود می‌رساند (اریک، اوگان و گریفین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). رفتار شهروندی سازمانی، به‌عنوان رفتارهای فردی و داوطلبانه که باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود، اما مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی سازمان به آن پاداش داده نمی‌شود، تعریف شده است. لذا، می‌توان رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان یکی از رفتارهای مطلوب در محل کار در نظر گرفت. چرا که در رفتار شهروندی سازمانی، از انسان این توقع می‌رود، که رفتار کارمند بایستی طوری باشد که بیش از الزامات نقش و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند (هال، زینکو، اکسیا و جرال، ۲۰۰۹). با توجه به تعاریف فوق بایستی گفت که تحقیقات اولیه رفتار شهروندی سازمانی توسط اسمیت، ارگان و نیر<sup>۸</sup> در سال ۱۹۸۳ انجام

9. Barnard

10. Katz

11. Castro, Armario and Ruiz

12. Podsakoff

13. Kindness

14. Chivalry

15. Duty

16. Civic Virtue

17. Respect and Reverence

18. Knowledge Sharing Capability

19. Hooff & Weenen

20. Nonaka & Takeuchi

1. Ali & Al-Kazemi

2. Accurate and Humanitarian Work

3. Promoting Societal Welfare

4. Organizational Citizenship Behavior

5. Appelbaum et al

6. Eric, Hogan & Griffin

7. Hall, Zinko, Alexia & Gerald

8. Smith, Organ & Near

وجود دارد. مرتضی و عباس (۲۰۱۴)، تیاگراجان و کابندران<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۲)، راماسامی و تاماراايلوان<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۱) و لین و لی<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۸) به بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معنی‌داری بین رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد. مرتضی و عباس (۲۰۱۴)، به بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و اشتراک‌گذاری دانش پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کاری اسلامی و اشتراک‌گذاری دانش وجود دارد.

لذا، با توجه به آنچه در باب متغیرها و پیشینه پژوهش بیان شد، می‌توان گفت: که در دنیای امروزه جایی که نوآوری و مشارکت در کار دو نیاز اصلی برای موفقیت در زمینه یادگیری فردی و سازمانی هستند، فقط سازمان‌هایی به تغییر تقاضاهای مشتریان (ارباب‌رجوع) با فکری نوآورانه و خدمات پاسخ می‌دهند که بتوانند بقا داشته باشند. چنین نوآوری‌ها در خدمات نیازمند مشارکت کارکنان در زمینه (اشتراک‌گذاری) دانش و همکاری آنان در رفتارهای (شهروندی) در سازمان است (کشتمن و حاتمی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۶). این دو عمل نیز متکی اخلاق کار اسلامی که بر پایه قرآن و سنت است. بنابراین، محققان معتقدند که مطالعه اخلاق کار اسلامی بر روی هر دو نتایج شغلی (رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش) برای موفقیت هر سازمانی مهم هستند. آن‌چنان که محققان زیادی دریافته‌اند که، قابلیت اشتراک دانش متأثر از رفتارهای شهروندی سازمانی و اخلاق کار اسلامی و خود رفتارهای شهروندی سازمانی متأثر از اخلاق کار اسلامی است.

درنهایت، با توجه به هدف این پژوهش که بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتارهای شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش است، سؤال اصلی که محققان در این پژوهش با آن روبرو هستند، آن است که آیا اخلاق کار اسلامی و رفتارهای شهروندی سازمانی با قابلیت اشتراک دانش رابطه معنی‌دار دارد؟

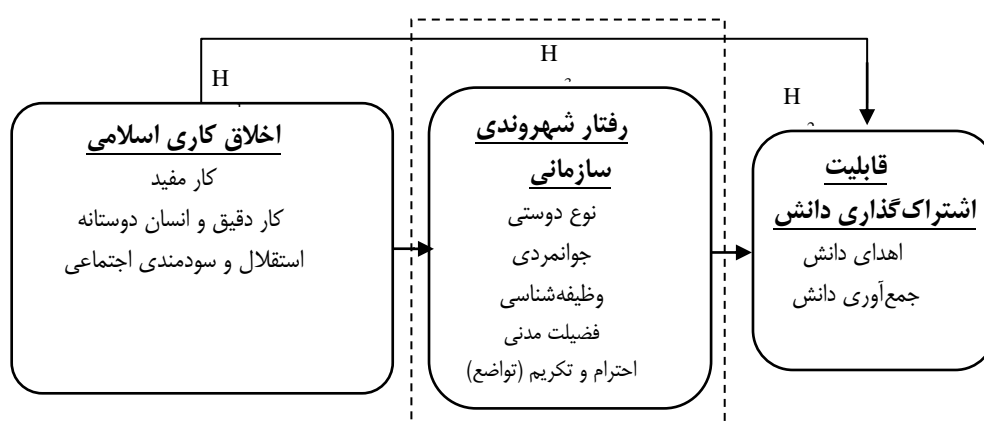
لذا، با توجه به مبانی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر خواهد بود.

هستند تشریح کرده‌اند. اشتراک دانش را به‌عنوان روند مبادله یا انتقال حقایق، نظرات، ایده‌ها، نظریه‌ها، اصول و مدل‌ها در داخل و بین سازمان‌ها، از جمله آزمایش و خطا، بازخورد و سازگاری متقابل فرستنده و گیرنده دانش، تعریف کرده‌اند (ایپ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). هوف و رایدر<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۴ اشتراک‌گذاری دانش را فرآیندی می‌دانند که به منظور ایجاد دانش جدید، باید دانش ضمنی و صریح به افراد دیگر، منتقل شود. این تعریف نشان می‌دهد که رفتار اشتراک دانش شامل: دادن (اهدای<sup>۳</sup>) و گرفتن (جمع‌آوری<sup>۴</sup>) دانش است. دادن یعنی توانایی کارکنان برای هدایت دانش و گرفتن یعنی جمع‌آوری دانش بر تجارب، ایده‌ها، تخصص و اطلاعات (هاف و ریدر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

با توجه به مطالب فوق بایستی گفت که تحقیقات بی‌شماری در خصوص متغیرهای پژوهش صورت گرفته است، که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: حسنتلی-پور، تدریس حسنی، رحیم‌پور و علی‌پور<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه مازندران پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. عسگری، نیکوکار و امینی<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین مدیران سازمان تبلیغات اسلامی استان همدان پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. مرتضی و عباس<sup>۸</sup> (۲۰۱۴)، به بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کاری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (۳۳). صمدی مرارکلایی و صمدی میرارکلایی<sup>۹</sup> (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان زن اداره آموزش و پرورش استان مازندران پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه رفتار شهروندی سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش

1. Ipe
2. Hooff & Ridder
3. Knowledge Donating
4. Knowledge Collecting
5. Hooff & Ridder
6. HassanGholipour, TadrissHassani, Rahimipour & AliPour
7. Asgari, Nikokar & Amini
8. Murtaza & Abbas
9. Samadi Mirarklaee & Samadi Mirarklaee

10. Thiagarajan & Kubendran
11. Ramasamy & Thamaraiselvan
12. Lin & Lee
13. Keshman & Hatami



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

سپس براساس ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش بومی‌سازی شد. همچنین، توان سنجش خصیصه‌های موردنظر در پرسشنامه توسط جمعی از استادان دانشگاهی مورد تأیید قرار گرفت. به‌علاوه، برای تعیین اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و نتایج نشان داد که بار عاملی تمام گویه‌ها بالای ۰/۵ بود که نشان از روایی مناسب ابزار سنجش است. پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسشنامه به شرح جدول (۱) به دست آمد.

در این پژوهش، جهت تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس (رگرسیون خطی و گام‌به‌گام) جهت بررسی رابطه از نرم‌افزار آموس جهت آزمون مدل مفهومی پژوهش به‌منظور تعیین اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل متغیرها برهم استفاده شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. در نمونه آماری با توجه به فرمول کوکران، ۱۹۱ نفر تعیین شده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده به شرح جدول (۲) است.

از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷)، پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (پودساکف، مکنزی، مورمن و فتر، ۱۹۹۰) و پرسشنامه قابلیت اشتراک دانش (اندراوینا و گویندراجو) که به ترتیب مشتمل بر ۱۸ سؤال، ۲۴ سؤال و ۱۶ سؤال بوده، برای ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در این پژوهش، جهت تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، ابتدا از روایی محتوا با استفاده از سایر مطالعات انجام شده استفاده شد و

جدول ۱. نتایج محاسبه ضریب آلفا

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	قابلیت اشتراک دانش	کل عوامل
آلفای کرونباخ	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۸

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه

ویژگی	گروه (درصد)
جنسیت	زن (۰/۳۲) / مرد (۰/۶۸)
سن	۳۰-۴۰ (۰/۷۰) / ۴۱-۵۰ (۰/۱۸) / بالاتر از ۵۱ سال (۰/۱۲)
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس و پایین‌تر (۰/۹۵) / دکتری (۰/۰۵)
سابقه خدمت (سال)	۱-۱۰ (۰/۵۸) / ۱۱-۲۰ (۰/۳۲) / بالای ۲۱ (۰/۱۰)

اشتراک دانش، با توجه به سطح معنی‌داری و سطح خطای قابل قبول ۰/۰۵ و با اطمینان ۰/۹۵، دارای رابطه معنی‌داری می‌باشند. همچنین، نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام از خروجی نرم‌افزار اس. پی. اس. اس (جدول ۳) بیانگر آن است که اخلاق کار اسلامی به‌تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن

### یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از رگرسیون خطی از خروجی نرم‌افزار اس. پی. اس. اس (جدول ۳) بیانگر آن است که اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی؛ رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش؛ و اخلاق کار اسلامی و قابلیت

با رفتار شهروندی سازمانی ۰/۶۶۶ است و از نظر آماری هم معنی‌دار است و این امر نشان‌دهنده آن است که متغیر اخلاق کار اسلامی می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کند.

در ادامه پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی به‌تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن با قابلیت اشتراک دانش ۰/۶۷۷ است که از نظر آماری هم معنی‌دار است و این فرضیه نیز نشان‌دهنده آن است که متغیر رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر قابلیت اشتراک دانش را پیش‌بینی کند. همچنین، اخلاق کار اسلامی به‌تنهایی وارد معادله شده که رابطه آن با قابلیت اشتراک دانش ۰/۵۵۷ است و از نظر آماری هم معنی‌دار است؛ و این نشان‌دهنده آن است که متغیر اخلاق کار اسلامی می‌تواند به مقدار یاد شده متغیر قابلیت اشتراک دانش را پیش‌بینی کند. درنهایت، رفتار شهروندی سازمانی همراه با اخلاق کار اسلامی وارد معادله می‌شود که رابطه آن‌ها روی هم بر میزان قابلیت اشتراک دانش ۰/۷۴۰ است و از نظر آماری هم معنی‌دار است، این دو متغیر نشان می‌دهند که باهم همپوشی دارند و از آنجا که رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار اسلامی بیشترین کمترین رابطه را بر قابلیت اشتراک دانش (به ترتیب ۰/۵۵۰ و ۰/۱۹۰) دارند، پس بایستی گفت که رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند به مقدار ۰/۵۵۰ با قابلیت اشتراک دانش رابطه داشته باشد. این در حالی است که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به مقدار ۰/۱۹۰ با قابلیت اشتراک دانش رابطه داشته باشد.

بنابراین، متغیر رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان نقش میانجی می‌تواند رابطه اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش را افزایش داده و به مقدار ۰/۷۴۰ جهت ارتباط بهتر، این مقدار را ارتقا دهد. در ادامه: نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار آموس نشان می‌دهد (جدول ۵) که مقدار کای اسکوئر ۸۱/۰۱۵ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار نشده است. با توجه به این که اگر مقدار کای اسکوئر معنی‌دار باشد، نشان‌دهنده تفاوت بین مدل و داده‌ها و برازش ضعیف مدل است، لذا، در این پژوهش با توجه به عدم معنی‌داری آزمون کای اسکوئر می‌توان گفت که مدل از برازش قابل‌قبول برخوردار بوده است. همچنین، شاخص ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب و شاخص برازش مقصد هنجار شده و شاخص نیکویی برازش مقصد، به ترتیب با مقادیر ۰/۰۷۵، ۰/۵۸ و ۰/۶۰ نشان‌دهنده انطباق مطلوب بین مدل ساختاری ارائه شده (شکل ۲) با داده‌های تجربی است و می‌توان الگویی مناسب برای ساختار مرتبط با قابلیت اشتراک دانش را ارائه کرد.

از این‌رو، با تأکید بر معادلات ساختاری، الگویی مناسب در زمینه قابلیت اشتراک دانش طراحی گردیده و برازش مطلوب، معرف الگوییابی معادلات ساختاری با تأکید بر ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با قابلیت اشتراک دانش در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه است. سایر شاخص‌های مربوط به برازش مدل عبارت‌اند از: شاخص نرم شده برازندگی؛ شاخص توکر لویس؛ شاخص ریشه میانگین مجزورات باقیمانده و شاخص مناسب ارتباطی؛ شاخص مقایسه‌ای برازش و درنهایت شاخص برازش افزایشی، بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که دارای  $RMSR$  کمتر از ۵٪ باشد و درنهایت هرچه شاخص  $\chi^2/df$  کمتر باشد بهتر است (کلاتری، ۲۰۰۹).

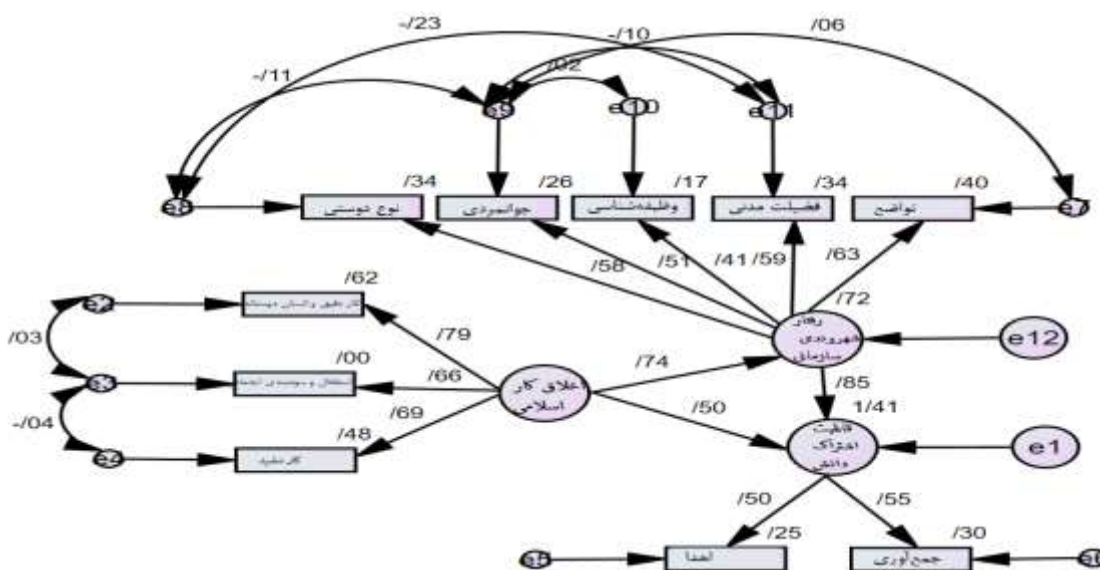
همچنین براساس اطلاعات (جدول ۴ و ۶) و شکل (۲)، اثر مستقیم متغیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۴ است و با توجه به آماره  $t$  این ضریب معنی‌دار است. همچنین، ملاحظه می‌شود که متغیر اخلاق کار اسلامی اثر غیرمستقیمی بر رفتار شهروندی سازمانی ندارد. در ادامه، اثر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش برابر ۰/۸۵ سنجیده شد که با توجه به آماره  $t$  این تأثیر نیز معنی‌دار است، باز هم ملاحظه می‌شود که رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش اثر غیرمستقیم ندارد. درنهایت، اثر مستقیم متغیر اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش برابر ۰/۵۰ است که با توجه به آماره  $t$  این ضریب معنی‌دار است. از طرفی، ملاحظه می‌شود که اثر غیرمستقیم متغیر اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش، برابر ۰/۶۳ است که با توجه به آماره  $t$  این ضریب نیز معنی‌دار است. اثر کل متغیر اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش ۱/۱۳ است که معنی‌دار است. درنهایت، از آنجا که نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد، اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد. در نتیجه، نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و قابلیت اشتراک دانش مورد حمایت قرار گرفت، به طوری که تأثیر غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش با حضور نقش رفتار شهروندی سازمانی (تأثیر غیرمستقیم = ۰/۶۳) بزرگ‌تر از تأثیر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش (تأثیر مستقیم = ۰/۵۰) است.

بودن این مقادیر نشان دهنده تفاوت به نسبتاً بالای میان مدل مفهومی با داده‌های مشاهده شده پژوهش است که شاید دلیل این امر نیز پایین بودن حجم نمونه باشد، همچنین مقدار RMSEA برای متغیرهای اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش به ترتیب برابر با ۰/۰۷؛ ۰/۰۸ و ۰/۰۵ است که نشان از خوبی برازش دارد. چرا که کمتر از ۰/۱ است. هرچه این مقدار کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری است. دیگر شاخص‌های برازنده مدل در جدول (۵) نیز حاکی از برازش خوب متغیرهای برون‌زای مدل را می‌دهد.

در پایان نیز به منظور بررسی روایی و پایایی متغیرهای برون‌زای (اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش) از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده شده است. لذا، نتایج حاصل از برازش متغیرها که به صورت شکل استاندارد (۳) و نتایج جدول (۴) نشان داده شده است. حاکی از مناسب بودن مدل برون‌زای متغیرها است، چرا که بیشتر بارهای عاملی بیشتر از ۰/۳ است. همچنین با توجه به خروجی آموخ مقدار  $\chi^2$  محاسبه شده برای متغیرهای اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش به ترتیب برابر با ۲۴۲/۲۱۵؛ ۳۲۰/۶۱۳ و ۱۲۷/۶۴۲ است. بالا

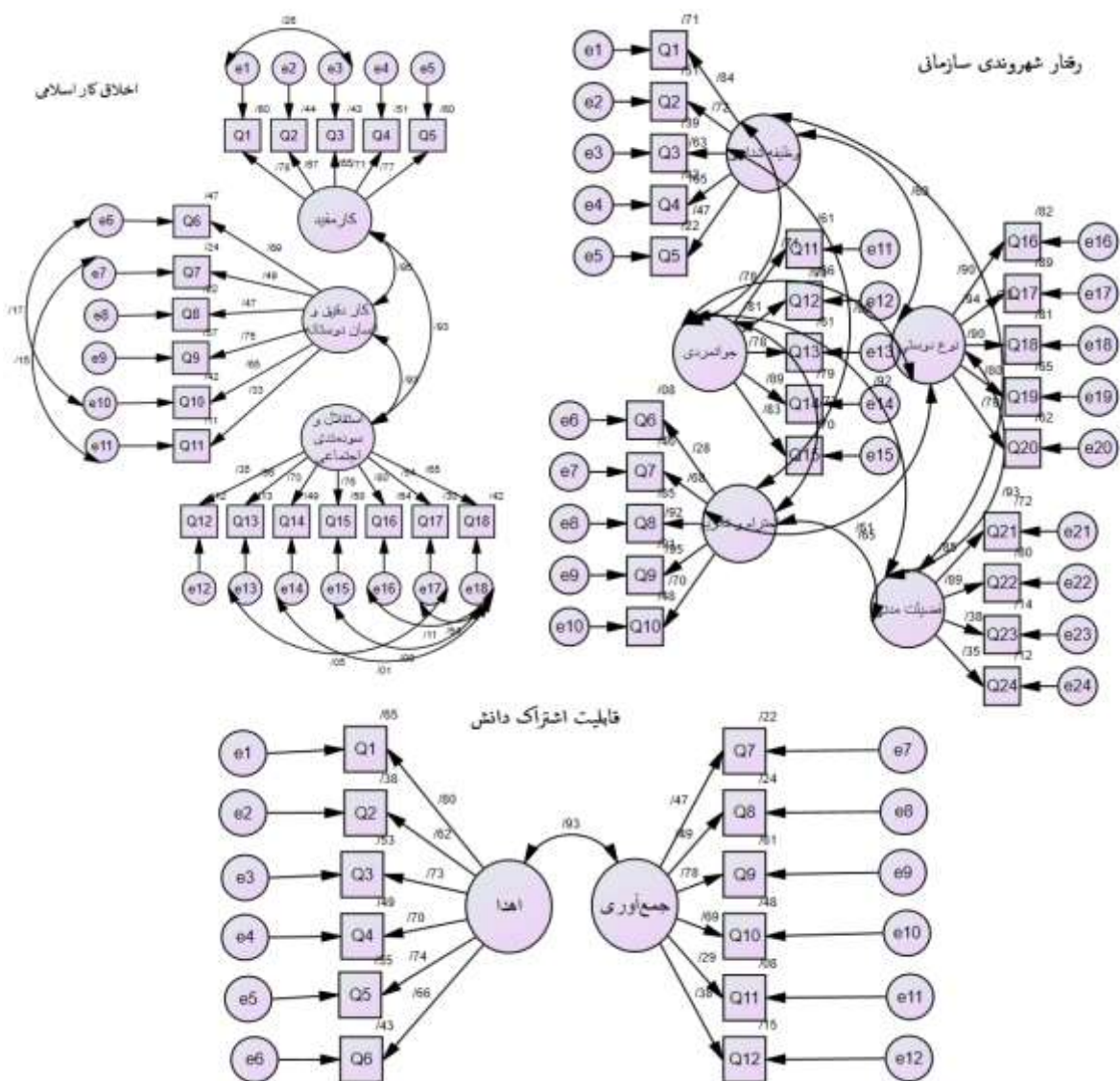
جدول ۳. خروجی نرم‌افزار اس. پی. اس. برای بررسی رابطه متغیرها

شرح	فرضیه اول	فرضیه دوم	فرضیه سوم	فرضیه چهارم
نوع رابطه	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	خطی (مستقیم)	گام به گام
سطح خطا	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵
تعداد (N)	۱۹۱	۱۹۱	۱۹۱	۱۹۱
مقدار (R)	۰/۶۶۶	۰/۶۷۷	۰/۵۵۷	۰/۷۴۰
مقدار (R <sup>2</sup> )	۰/۴۴۳	۰/۴۵۸	۰/۳۱۰	۰/۵۴۸
مقدار (R <sup>2</sup> )	۰/۴۴۰	۰/۴۵۶	۰/۳۰۶	۰/۷۱۶
نسبت (F)	۱۵۰/۵۱۱	۱۵۹/۹۸۸	۸۴/۸۸۴	۸۶/۳۷۷
$\beta$	۰/۶۶۶	۰/۶۷۷	۰/۵۵۷	۰/۵۵۰ OCB ۰/۱۹۰ IWE
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰ OS ۰/۰۰۰ PE
سطح اطمینان	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵
فرضیه تأیید شده	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار آموخ برای آزمون تحلیل معادلات ساختاری مدل پژوهش در حالت استاندارد





شکل ۳. خروجی نرم‌افزار آموس برای تحلیل آزمون مدل برون‌زای گویه‌ها در حالت استاندارد

جدول ۴. خروجی نرم‌افزار آموس برای تحلیل شاخص ارزش تی مدل پژوهش

بار عاملی	سطح معنی‌داری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	وزن رگرسیونی	متغیرها
۰/۷۴	***	۳/۱۹۸	۰/۶۰۳	۱/۳۸۳	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۵۰	***	۲/۲۹۰	۰/۴۱۰	۱/۳۸۱	قابلیت اشتراک دانش
۰/۸۵	***	۳/۳۷۷	۰/۸۴۲	۲/۶۹۳	قابلیت اشتراک دانش
۰/۷۷۶				۱/۰۰۰	سؤال ۱
۰/۶۶۶	***	۸/۱۰۱	۰/۰۹۸	۰/۷۹۳	سؤال ۲
۰/۶۵۳	***	۹/۱۴۱	۰/۰۶۸	۰/۶۲۰	سؤال ۳
۰/۷۱۴	***	۸/۷۷۴	۰/۰۸۸	۰/۷۷۴	سؤال ۴
۰/۷۷۲	***	۹/۶۰۷	۰/۰۹۸	۰/۹۳۷	سؤال ۵
۰/۳۳۶				۱/۰۰۰	سؤال ۱۱
۰/۶۴۸	***	۳/۶۲۶	۰/۵۹۶	۲/۱۶۱	سؤال ۱۰
۰/۷۵۴	***	۳/۷۵۲	۰/۷۶۶	۲/۸۷۵	سؤال ۹

بار عاملی	سطح معنی داری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	وزن رگرسیونی	متغیرها
۰/۴۷۲	***	۳/۳۹۲	۰/۶۴۷	۲/۱۳۰	کار دقیق و انسان دوستانه
۰/۴۹۵	***	۳/۵۹۸	۰/۴۴۷	۱/۶۰۹	کار دقیق و انسان دوستانه
۰/۶۸۸	***	۳/۶۷۹	۰/۶۰۶	۲/۲۲۹	کار دقیق و انسان دوستانه
۰/۶۴۵				۱/۰۰۰	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۵۴۴	***	۸/۰۹۴	۰/۱۲۷	۱/۰۳۱	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۸۰۰	***	۸/۱۶۸	۰/۱۴۵	۱/۱۸۸	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۷۵۹	***	۷/۷۴۶	۰/۱۵۹	۱/۲۲۹	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۷۰۳	***	۷/۰۵۵	۰/۱۰۹	۰/۷۶۷	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۳۶۱	***	۳/۹۴۰	۰/۱۶۷	۰/۶۵۷	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۳۴۹	***	۳/۸۱۸	۰/۱۴۶	۰/۵۵۸	استقلال و سودمندی اجتماعی
۰/۴۶۷				۱/۰۰۰	وظیفه شناسی
۰/۶۴۷	***	۵/۶۹۳	۱/۰۱۴	۵/۷۴۴	وظیفه شناسی
۰/۶۲۵	***	۵/۵۹۹	۱/۱۴۱	۶/۳۸۸	وظیفه شناسی
۰/۷۱۷	***	۵/۹۵۴	۱/۱۱۳	۶/۶۲۴	وظیفه شناسی
۰/۸۴۲	***	۵/۲۸۲	۰/۸۴۹	۵/۳۳۱	وظیفه شناسی
۰/۹۰۵				۱/۰۰۰	نوع دوستی
۰/۹۴۳	***	۲۲/۶۲۸	۰/۰۴۴	۰/۹۸۷	نوع دوستی
۰/۸۹۸	***	۱۹/۶۹۵	۰/۰۴۸	۰/۹۴۵	نوع دوستی
۰/۸۰۵	***	۱۵/۳۹۱	۰/۰۶۰	۰/۹۲۷	نوع دوستی
۰/۷۸۵	***	۱۴/۶۶۶	۰/۰۶۱	۰/۸۸۸	نوع دوستی
۰/۷۷۹				۱/۰۰۰	جوانمردی
۰/۸۱۱	***	۱۲/۳۶۸	۰/۰۹۱	۱/۱۲۵	جوانمردی
۰/۷۸۳	***	۱۱/۸۲۵	۰/۰۸۳	۰/۹۸۴	جوانمردی
۰/۸۹۱	***	۱۴/۰۰۳	۰/۰۸۳	۱/۱۵۹	جوانمردی
۰/۸۳۴	***	۱۲/۸۲۱	۰/۰۸۷	۱/۱۱۹	جوانمردی
۰/۶۹۵				۱/۰۰۰	احترام و تکریم
۰/۹۵۴	***	۱۲/۲۳۵	۰/۰۹۲	۱/۱۲۷	احترام و تکریم
۰/۹۲۴	***	۱۱/۹۸۲	۰/۱۰۲	۱/۲۱۷	احترام و تکریم
۰/۶۷۹	***	۸/۹۶۳	۰/۰۸۹	۰/۷۹۶	احترام و تکریم
۰/۲۸۰	***	۳/۷۴۸	۰/۰۸۹	۰/۳۳۵	احترام و تکریم
۰/۸۵۱				۱/۰۰۰	فضیلت مدنی
۰/۸۹۵	***	۱۶/۲۴۱	۰/۰۵۴	۰/۸۸۱	فضیلت مدنی
۰/۳۷۷	***	۵/۲۴۹	۰/۰۷۹	۰/۴۱۵	فضیلت مدنی
۰/۳۴۸	***	۴/۸۱۳	۰/۰۷۷	۰/۳۷۲	فضیلت مدنی
۰/۶۵۷	***			۱/۰۰۰	اهدا
۰/۷۳۹	***	۷/۱۸۸	۰/۱۸۱	۱/۳۰۴	اهدا
۰/۷۰۱	***	۶/۸۸۸	۰/۱۵۷	۱/۰۷۸	اهدا
۰/۷۳۰	***	۷/۱۱۸	۰/۱۳۶	۰/۹۶۷	اهدا
۰/۶۱۶	***	۶/۱۶۸	۰/۱۷۰	۱/۰۴۶	اهدا
۰/۸۰۵	***	۷/۶۹۰	۰/۱۸۹	۱/۴۵۶	اهدا
۰/۴۷۴	***			۱/۰۰۰	جمع آوری

رفتار شهروندی سازمانی

قابلیت اشتراک دانش

بار عاملی	سطح معنی‌داری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	وزن رگرسیونی	متغیرها
۰/۴۹۰	***	۴/۰۶۰	۰/۳۴۰	۱/۳۸۲	جمع‌آوری <---
۰/۷۸۰	***	۵/۱۱۵	۰/۳۷۴	۱/۹۱۵	جمع‌آوری <---
۰/۶۹۲	***	۴/۸۷۷	۰/۳۰۴	۱/۴۸۳	جمع‌آوری <---
۰/۲۹۱	۰/۰۰۶	۲/۷۷۷	۰/۱۹۹	۰/۵۵۲	جمع‌آوری <---
۰/۳۸۴	***	۳/۴۴۰	۰/۲۷۳	۰/۹۴۰	جمع‌آوری <---

### جدول ۵. خروجی نرم‌افزار آموس شاخص‌های برازش مدل پژوهش

وضعیت فعلی				معیار سنجش	شاخص
عاملی قابلیت اشتراک دانش	عاملی رفتار شهروندی	عاملی اخلاق کار	مد ل نهایی		
۱۲۷/۶۴۲	۳۲۰/۶۱۳	۲۴۲/۲۱۵	۸۱/۰۱۵	تفاوت فراوانی مورد انتظار و مشاهده شده	کای اسکوتر
۵۳	۱۵۸	۱۲۴	۴۵	بزرگ‌تر از صفر	درجه آزادی
۲/۴۰	۲/۰۲	۱/۹۵	۱/۸۰	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$ یا $0 \leq \chi^2/df \leq 2$	نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی
۰/۰۰۳	۰/۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	کمتر از ۵٪	P VALUE
۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۷۵	کمتر از ۱٪	RMSEA
۰/۵۱	۰/۵۹	۰/۶۶	۰/۵۸	بیشتر از ۵۰٪	PNFI
۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۷۳	۰/۶۰	بیشتر از ۵۰٪	PCFI
۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۵	بیشتر از ۹۰٪	IFI
۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۳	بیشتر از ۹۰٪	RFI
۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۴	بیشتر از ۹۰٪	CFI
۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۲	بیشتر از ۹۰٪	TLI
۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	بیشتر از ۹۰٪	NFI
۰/۰۳۸	۰/۰۴۶	۰/۰۴۱	۰/۰۴۴	کمتر از ۵٪	RMSR

### جدول ۶. خروجی نرم‌افزار آموس اثرات مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیرها بر یکدیگر

اثرات مستقیم		اثرات غیرمستقیم		اثرات کل		روابط
ضریب ساختاری	t	ضریب ساختاری	t	ضریب ساختاری	t	
۰/۷۴	۳/۱۹۸	---	---	۰/۷۴	۳/۱۹۸	اخلاق کار اسلامی ↓ رفتار شهروندی سازمانی
۰/۸۵	۳/۳۷۷	---	---	۰/۸۵	۳/۳۷۷	رفتار شهروندی سازمانی ↓ قابلیت اشتراک دانش
۰/۵۰	۲/۲۹۰	۰/۶۳	۱۰/۸۰	۱/۱۳	۱۳/۰۹	اخلاق کار اسلامی ↓ قابلیت اشتراک دانش

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش در بین کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه بود. یافته پژوهش بیانگر آن بود که اخلاق کار اسلامی قادر است که رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. لذا، این نتیجه، همسو با

نتایج یافته‌های دیگر محققان (حسنقلی پور، تدریس حسنی، رحیم‌پور و علی‌پور، ۲۰۱۵؛ عسگری، نیکوکار و امینی، ۲۰۱۴ و مرتضی و عباس، ۲۰۱۴) بود. براساس این یافته می‌توان گفت که در میان کارکنانی که میل به اخلاق کاری اسلامی بالاست

همکاران و سازمان در صورت نیاز مکلف هستند. در این صورت افرادی که اخلاق کاری اسلامی در آن‌ها بالاست، حس اشتراک‌گذاری نیز در آن‌ها بالاست و بر عکس این قضیه نیز صادق است. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه مربوطه برای بالا بردن قابلیت اشتراک دانش خود به نقش اخلاق کار اسلامی توجه شایانی داشته باشد. در نهایت بررسی آخرین یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که رفتار شهروندی سازمانی توانسته به‌عنوان یک میانجی تأثیراتی را که اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش دارد، به‌مراتب افزایش دهد به‌عبارتی دیگر، نتایج به دست آمده نشان داد که در ارتباط اخلاق کار اسلامی و قابلیت اشتراک دانش، رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را دارد. نتایج حاصل از این فرضیه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققان (مرتضی و عباس، ۲۰۱۴) بود.

رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند اثر مثبتی که اخلاق کار اسلامی بر قابلیت اشتراک دانش دارد را افزایش دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه برای ارتقاء قابلیت اشتراک دانش باید به رفتار شهروندی سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد و این مهم نیز می‌تواند از طریق توجه به اخلاق کار اسلامی تحقق یابد، چرا که در فرضیه اول گفته شد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند اثر قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری با توجه به نرم‌افزار آموس می‌توان گفت که این یافته‌ها با آزمون رگرسیون (خطی و گام‌به‌گام) مطابقت دارند. به‌عبارتی، تأثیر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و قابلیت اشتراک دانش تأثیر مستقیم رفتار شهروندی سازمانی بر قابلیت اشتراک دانش و همچنین تأثیر غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی و قابلیت اشتراک دانش به تأیید رسید و با تأیید این مدل مفهومی پژوهش، می‌توان آن را به‌عنوان مدل تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت. البته، با توجه به مطالب گفته شده در فوق بزرگ‌ترین محدودیتی که محققان در این پژوهش با آن روبرو بودند، آن است که کارکنان از ترس اینکه مبادا پاسخ به سؤالات پرسشنامه اثر سویی بر وضع خدمتی و حقوق آن‌ها داشته باشد، ممکن است سؤالات را با دید محافظه‌کارانه پاسخ داده باشند.

انتظار بروز رفتار شهروندی سازمانی بیشتر است، شاید به این دلیل باشد که رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان منجر به افزایش میزان تعهد به کارکنان و هنجارها و مقررات سازمانی و معرفی جو عمومی سازمان به‌عنوان یک محیط اخلاقی سالم می‌شود که این خود ضابطه‌مداری سازمان و در پی آن شرکت فعالانه کارکنان را در رفتارها و فعالیت‌های فرا نقش و یا فرا وظیفه‌ای در بر خواهد داشت (حیدرزاده، زارع‌زاده و قاسمزاده، ۲۰۰۶). به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که اگر دانشگاه پیام نور بخواهد کارکنانی که در زیرمجموعه خود مشغول به کار هستند بالاترین عملکرد رفتارهای شهروندی را در کار داشته باشند باید به اخلاق کار اسلامی توجه شایانی داشته باشد چرا که اخلاق کار اسلامی چون بر مبنای قرآن و سنت بنا نهاده شده، می‌تواند در توسعه رفاه اجتماعی که رفتار شهروندی سازمانی جزئی از آن است، نقش داشته باشد. یافته‌های دیگر پژوهش بیانگر آن است که رفتار شهروندی سازمانی قادر است رابطه معنی‌داری با قابلیت اشتراک دانش در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه داشته باشد. و این نتیجه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققان (صمدی مرارکلائی و صمدی میرارکلائی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵؛ مرتضی و عباس، ۲۰۱۴؛ تیاجراجان و کابندران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲؛ راماسامی و تامارائولان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱ و لین و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸) بود. براساس این یافته می‌توان گفت که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، اشتراک‌گذاری دانش سیر صعودی به خود خواهد گرفت و سازمان می‌تواند بهتر به اهداف خود برسد و بر عکس این قضیه نیز صادق است. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه مربوطه برای بالا بردن قابلیت اشتراک دانش خود به رفتار شهروندی سازمانی توجه شایانی داشته باشد. دیگر یافته‌های پژوهش در زمینه اخلاق کار اسلامی بیانگر آن است که این متغیر رابطه معنی‌داری با قابلیت اشتراک دانش در دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه دارد. و این نتیجه نیز همسو با نتایج یافته‌های دیگر محققان (مرتضی و عباس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴) بود.

براساس این یافته می‌توان گفت که از آنجا که اسلام بر همکاری در محیط کار اصرار می‌ورزد، لذا، اصول و اخلاق اسلامی، پیروان اسلام را برای حمایت داوطلبانه و کمک‌رسانی به افرادی که نیازمند هستند فرا می‌خواند. به عبارتی با توجه به این اصل، پیروان اسلام از نظر اخلاقی برای حمایت از

1. Samadi Mirarklaee & Samadi Mirarklaee
2. Thiagarajan & Kubendran
3. Ramasamy & Thamaraiselvan
4. Lin & Lee
5. Murtaza & Abbas

## References

- Abbasi, A.S., Rehman, K., & Bibi, A. (2011). Islamic work ethic: How it affects business performance. *Actual Problems of Economics*, 12, 312-322.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583.
- Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104.
- Andrawina, L., & Govindaraju, R. (2009). Knowledge sharing behavior, study of Indonesia's information and communication technology industry. *Journal of ICT*, 8, 85-102.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture. *leadership and trust management decision*, 42(1), 13-40
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339.
- Asgari, N., Nikokar, G.H., & Amini, M. (2014). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior. *Two Journal of Management Research*. 22(1), 123-139. (In Persian)
- Beekun, R.I., & Badawi, J.A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.
- Castro, C. B., Armario, E. M., & Ruiz, D. M. (2004). The Influence of Employee Organizational Citizenship Behavior on Customer Loyalty", *International Journal Of Service Industry Management*, 15(1), 27.
- Crane, A., & Matten, D. (2007). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Dannhauser, Z. (2007). *Can the positive impact of servant leaders be associated with behaviors paralleling followers' success?* Virginia Beach, VA: Regent University, School of Global Leadership and Entrepreneurship.
- Eric, G.L., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2008). Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff, *criminal justice and behavior*, 35(1), 56-68.
- Hall, A.T., Zinko, R.P., Alexia, A.F., & Gerald, R. (2009) Organizational citizenship behavior and reputation: mediators in the relationships between accountability and Job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392.
- Hamid, Z.A. (2011). *Knowledge sharing in Islam: Implications for practice in organizations*. In Spirituality in management from Islamic perspectives. (pp. 155-190). Kuala Lumpur: IIUM Press.
- HassanGholipour, T., TadrissHassani, M., Rahimipour, A., & AliPour, F. (2015). A Study on the Relationship Between Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Using Structural Equation Modeling in Mazandaran University Staff. *Journal of Social Sciences*, 9(30), 25-54. (In Persian)
- Heydarizadeh, Z., Zarezadeh, P., & Ghasemzadeh, A. (2006). The Role of Islamic Work ethic and Culture of Serving Citizenship Behavior, Accountability, and Social Responsibility. *Quarterly Journal of Ethical Research*, 3, 23-45. (In Persian)
- Hooff, V.D., & Ridder, J.A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Hooff, V.D., & Weenen, F.L. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2, 337.
- Kalantari, K. (2009). *Modeling of structural equations in socio-economic research*. Tehran: Culture of Saba Publishing.
- Keshman, Z., & Hatami, K. (2016). Relationship of Organizational Learning and Knowledge Management with Organizational Citizenship Behavior in Kermanshah General Administration of Sport. *International journal of Life Science & pharma Rsearch*, 2, 56-65

- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 1-12.
- Lin, H.F., & Lee, G.G. (2008). Perceptions of senior managers toward knowledge-sharing behavior. *Management Decision*, 42(1), 108-125.
- Murtaza, G., & Abbas, A. (2014). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *J Bus Ethics*. DOI 10.1007/s10551-014-2396-0
- Musa, M.A. (2011). Islamic business ethics & finance: An exploratory study of Islamic banks in Malaysia. In *8th International conference on Islamic Economics and Finance*.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Parboteeah, K.P., Paik, Y., & Cullen, J.B. (2009). Religious groups and work value a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 9(1), 51-67.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 07-142.
- Ramasamy, M., & Thamaraiselvan, N. (2011). Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior. *Knowledge and Process Management*, 18(4), 278-284.
- Rizk, R.R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Soc Respons Journal*, 4(1/2), 246-54.
- RokFhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Samadi Mirarklaee H, Samadi Mirarklaee H. (2015). An Investigation of The Effect of Organizational civic Behavior on Knowledge Sharing among female Staffs of Mazandaran's ministry of education. *Journal of Knowledge Studies*. 1 (4): 87-106, [Persian].
- Smith, C., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Thiagarajan, B., & Kubendran, V. (2012). AN Empirical Study On Organizational Citizenship Behavior On Knowledge Sharing In Private Sector Banks, *International Journal of Information Technology and Knowledge Management*, 6(1), 77-81
- Weber, M. (1995). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. London: Taylor & Francis (e-library, 2005).
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 283-302.