



Research Paper

The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan)

Masoud Ramrodi¹, Moslem Mihandoust² , Mansour Bakht³

1- PhD student of higher education development planning, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

2- Graduated in educational administration, Chabahar, Iran.

3- Graduated in educational administration, Chabahar, Iran.

Receive:

21 February 2022

Revise:

07 June 2022

Accept:

26 July 2022

Published online:

26 July 2022

Keywords:

job security,
organizational maturity,
knowledge sharing,
faculty members.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of job security on organizational maturity through knowledge sharing mediation. The research method was descriptive-correlative. The statistical population of the study was all faculty members of University of Kurdistan in the academic year of 2020-2021 that 190 faculty members were studied by stratified random sampling through questionnaires of job security (Neysi, 2002), organizational maturity (Spides, 2007) and knowledge sharing (Bohlool, 2013). For data analysis the Pearson correlation coefficient and structural equation modeling were used with SPSS21 and Smart PLS softwares. Results showed that job security has a positive and significant effect on organizational maturity; job security has a positive and significant effect on knowledge sharing; knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational maturity; and job security has a positive and significant effect on organizational maturity mediated by knowledge sharing. Therefore, it can be concluded that when faculty members feel a good job security, they share their knowledge with others, which results in the desired organizational maturity of the university.

Please cite this article as (APA): Ramrodi, M., mihan doost, M., & Bakht, M. (2022). The Effect of Job Security on Organizational Maturity through Knowledge Sharing Mediation (Case study: University of Kurdistan). *Management and Educational Perspective*, 4(2),21-39.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.334928.1107	
Corresponding Author: Moslem Mihandoust		
Email: mihan.doost123@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended Abstract

Introduction

Organizational growth in universities and institutions of higher education under the influence of changes and developments, such as the introduction of advanced information and communication technologies in higher education, rapid growth of knowledge and the resulting changes, the need for universities to be accountable to society, financial constraints of higher education systems, public and global Higher education, the competition of higher education institutions, has become particularly important. Senior managers of higher education have found that if universities and institutions of higher education and their faculty members have a good level of growth and development, then we can expect that the other university resources will be used well, and continuous quality improvement in various activities will take place. In fact, addressing the issue of organizational maturity has evolved from a choice to an obligation for universities, because in this way, the professional growth of faculty members happens better and faster, and organizational growth has increasingly become a key mechanism for the improvement and development of the university (Gharouneh, Mirkamali, Bazargan Kharazi, 2014). Therefore, proper management of organizational growth is a vital and mandatory issue for all universities and institutions of higher education, including the University of Kurdistan, and identifying the factors affecting its organizational growth will be very important. According to the mission of Kurdistan University, its faculty members are considered as the expert force and the core of the university in performing professional responsibilities. Considering the competitive environment of domestic universities in attracting students and introducing their capabilities, the relatively new organizational structure of Kurdistan University, and the composition of young people in the organizational structure of that university, it is necessary to study the factors affecting organizational growth. Job security of faculty members of Kurdistan University can be related to the organizational growth of that university, but since this relationship is not completely linear and direct, other factors may play a mediating role in this regard. In this study, the mediating role of knowledge sharing is discussed. Therefore, the main issue of the research is whether job security has a positive and significant effect on the organizational growth of Kurdistan University with the mediating role of knowledge sharing?

Theoretical framework

The term organizational maturity was first used in 1957 by Robert Blake and Jane Mouton in the group's *Psychoanalysis Magazine*, and today many organizations have used organizational maturity to increase the efficiency, productivity, and health of their organization (Seyedi & Latifi, 2016). Organizational growth is a process in which the performance of employee's organization is improved and is basically based on the process of training and changing the values and attitudes of managers and employees of the organization (Jukić, Pluchinotta, Hržica & Vrbek, 2022). Organizational maturity can be considered at the micro and macro levels: At the micro level, organizational maturity contains information about people and personal interactions within the organization; at the macro level, it focuses on productivity information about strategy development, workforce coordination, and external factors (Karakaya & Yilmaz, 2013). In 2007, Spiders identified the dimensions of organizational maturity, including openness and transparency of the system, trust in others, feedback from within and without, partnership with others, cultivating and adopting, and a low level of organizational structure (Nikpour, 2019).

The issue of job security as one of the necessities of work dates back to the early 19th century, which became binding after the efforts of trade unions and finally with the passage of government laws employing employees with regard to job security and pre-determined



criteria regarding the amount of work of individuals. During the 1970s and early 1980s, concerns were raised about the devaluation of labor. In the early 1990s, the trade union applied the idea of employment security in its reports, and finally the Security Flexibility Act was adopted with the aim of providing a higher level of employment security, especially for temporary agency workers. Also, from the beginning of the twentieth century, a new thinking about the nature of work was formed by considering the concept of job security, which was more emphasis on empowering employees in organizations (Keikha, Shahraki & Keykha, 2018). In the new concept of job security, organizations must become dependent on individuals; That is, organizations must provide the necessary conditions for empowering their employees in the professional dimensions, practical courage, experience, job satisfaction, behavioral, communication, thinking and work conscience so that employees can meet the professional and social expectations of the organization and have job stability in this regard (Babaei, Rasuli & Tagizadeh, 2015).

Although knowledge is a key capability and a vital resource, it is not enough to just have knowledge in the organization, but knowledge must be exchangeable. Attempting to share knowledge with others is a voluntary behavior (Hosseini Sarkhosh et al., 2016). Knowledge sharing is a process that involves both bringing and receiving knowledge (Entezari et al., 2016). In early studies, knowledge sharing was seen as a process of knowledge management. The benefits of knowledge sharing are achieved at both individual and organizational levels. At the individual level, knowledge sharing enables employees to improve their skills and experiences by working with others and sharing their knowledge and learning from each other, and to achieve professional growth. At the organizational level, it also has benefits such as creating a competitive advantage, optimal communication with customers, improving the performance of the organization by increasing efficiency, productivity, quality and innovation (Tavakoli et al., 2013).

Methodology

The research method is descriptive-correlative. The statistical population of the study includes all faculty members of Kurdistan University in the academic year 1401-1400 with a volume of 373 people (342 males and 31 females) by random-stratified sampling (by gender), and 190 Scientific faculty members (174 men and 16 women) were selected as the sample, based on Cochran's sampling formula. Three questionnaires of job security (Neysi, 2002), organizational maturity, and knowledge sharing (Bohloul, 2013) were used to collect information. Descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics of structural equation model were used to analyze the data using Smart PLS software.

Discussion and Results

Based on the descriptive findings, the mean and standard deviation of the research variables were as follows: Job security 3.76 ± 0.41 , organizational maturity 3.45 ± 0.59 and knowledge sharing 3.89 ± 0.39 . In examining the research hypotheses, it was found that: Hypothesis 1: Job security has a positive and significant effect on organizational growth. According to the findings, the value of job security β coefficient on organizational maturity is 0.47. Given that the value of T obtained is 13.57 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.

Hypothesis 2: Job security has a positive and significant effect on knowledge sharing. According to the findings, the value of job security β coefficient on knowledge sharing is 0.63. Given that the value of T obtained is 21.02 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.


Hypothesis 3: Knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational growth. According to the findings, the value of knowledge sharing coefficient β on organizational maturity is 0.41. Given that the value of T obtained is equal to 11.57 and is greater than the standard value of 1.96, the research hypothesis is confirmed.

Hypothesis 4: Job security has a positive and significant effect on organizational growth with the mediating role of knowledge sharing. The Sobel test was used to test the hypothesis. According to the value of the indicators a) the value of the path coefficient of the independent variable on the mediator variable $a = 0.63$, b) the value of the path coefficient of the mediator variable on the dependent variable $b = 0.41$, c) the standard error of the path of the independent variable and the mediator $Sa = 0.056$, D) The standard error of the mediator and dependent variable path is $Sb = 0.080$, the value of z was equal to 4.66. Since this value of z was greater than the value of 2.58, the indirect effect of job security on organizational maturity mediated by knowledge sharing ($\beta = 0.25$) at a level less than 0.01 is significant.

Conclusion

Overall, the findings of this study showed that job security of faculty members, both directly and indirectly and through the mediation of knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational growth. Considering the positive effect of job security, it is suggested to the top managers of the university that by delegating authority and maintaining the job independence of faculty members, observing justice and non-discrimination, providing appropriate facilities for preventing occupational accidents, providing appropriate facilities for using insurance, retirement Empowering them through in-service training, using their constructive opinions, suggestions and beliefs in organizational decision-making, and accelerating the process of transforming formal-definitive employment status can enhance faculty members' sense of job security. Also, considering the positive effect of knowledge sharing on organizational growth, the following suggestions are made to university senior managers: Introducing individual and organizational benefits of knowledge sharing, expressing the need to promote the university and not lag behind other universities to faculty members through regular knowledge management meetings and Knowledge sharing, creating an atmosphere of trust in the university for the exchange of knowledge and personal information.

تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان)

مسعود رامرودی^۱، مسلم میهن دوست^۲ , منصور بخت^۳

- ۱- دانشجوی دکتری برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
- ۲- مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
- ۳- دانش آموخته مدیریت آموزشی، چابهار، ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که ۱۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای از طریق پرسشنامه‌های امنیت شغلی (Neysi, 2002)، بالندگی سازمانی (Spides, 2007) و اشتراک دانش (Bohlool, 2013) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS21 و Smart PLS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد، امنیت شغلی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد، اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد، امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وقتی اعضای هیئت علمی احساس امنیت شغلی مطلوبی داشته باشند به اشتراک دانش خود با دیگران می‌پردازند که پیامد آن بالندگی سازمانی مطلوب دانشگاه است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۱۷




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

کلید واژه‌ها:

امنیت شغلی،
بالندگی سازمانی،
اشتراک دانش،
اعضای هیئت علمی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): رامرودی، مسعود، میهن دوست، مسلم، بخت، منصور. (۱۴۰۱). تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش (مورد مطالعه: دانشگاه کردستان). فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۲(۴): ۲۱-۳۹.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2022.334928.1107	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: مسلم میهن دوست
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: mihan.doost123@gmail.com

مقدمه

امروزه با عنایت به تغییرات سریع و رقابت گسترده، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید برای حصول اطمینان، فعالیت‌های بالندگی سازمانی خود را تداوم بخشند. بالندگی سازمانی کوششی منسجم است که هدف آن بالا بردن اثربخشی و کیفیت عملکرد با بهره‌گیری از دانش علوم رفتاری از راه دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فراگردهای سازمانی است (Ghiasvand, Taghvaei & Salimi, 2017). بالندگی سازمانی فرایندی است که یک سازمان به وسیله آن ظرفیت داخلی خود را گسترش می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی برسد و آن را حفظ نماید. به عبارت دیگر بالندگی سازمانی روشی است که در اجرای آن عملکرد کارکنان سازمان بهبود می‌یابد و اساساً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های مدیران و کارکنان سازمان می‌باشد (Schneider, Wickert & Marti, 2017). با توجه به پویایی و آشفتگی بازار رقابتی و گستردگی طیف اقدامات و خواسته‌های سازمان‌ها جهت ایجاد تغییر و تطبیق با این پویایی‌ها، مدیریت بالندگی سازمانی، چالشی اساسی و مهم برای مدیران آموزش عالی تلقی می‌شود. امنیت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند با بالندگی سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی رابطه داشته باشد. امنیت شغلی با احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان داشتن کارکنان نسبت به تداوم و باقی ماندن در آن در صورت وجود و عدم وجود عوامل تهدیدکننده بیرونی، از قبیل رکود اقتصادی در محیط خارجی سازمان، تعریف می‌شود (Jandaghi, Mokhles & Bahrami, 2011). امنیت شغلی دارای دو بعد عینی و ذهنی است. بعد عینی، نشان دهنده واقعیت‌ها، پدیده‌ها، عوامل و منابعی است که جنبه‌های اساسی یا کل شغل کارکنان را تهدید می‌کند و این عوامل می‌توانند ناشی از ویژگی‌ها و اقتضائات خود فرد، سازمان یا محیط باشند. بعد ذهنی نیز به نحوه ارزیابی فرد از یک عامل یا واقعیت تهدیدکننده امنیت شغلی مرتبط می‌شود که متأثر از احساس توانمندی فرد در مقابل با عامل یا منبع تهدیدکننده است (Balvardi, 2020). با وجودی که در قانون اساسی هر کشور، از جمله قانون اساسی کشور ما (اصل‌های سوم، نوزدهم، بیستم، بیست و دوم، بیست و ششم، بیست و هشتم، بیست و نهم، چهل و سوم، و چهل و ششم) و قوانین کار و تأمین اجتماعی و آیین‌نامه‌ها و مصوبه‌های مربوط، معیارها و موازینی در راستای حمایت از کارگران و برای حفاظت و صیانت نیروی انسانی در نظر گرفته شده است (Shokrollahi & Parastesh, 2012) اما در اکثر سازمان‌ها نیاز به امنیت کمتر مورد توجه قرار گرفته، کمتر از نیازهای فیزیولوژیک، تعلق و ... ارضا می‌شود و از این رو اکثر سازمان‌ها با چالش‌هایی از قبیل قصد ترک شغل، افزایش هزینه‌های کارمندی، کاهش تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی و نهایتاً کاهش بهره‌وری سازمانی روبرو می‌شوند (Bahrami, Dastani & Pouramini, 2016). اشتراک دانش نیز می‌تواند بر بالندگی سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تأثیرگذار باشد. اشتراک دانش فرایندی است که از طریق آن افراد به تبادل دو جانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرایند فرصتی برای یادگیری تجربه‌های جدید و تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود (Tavakoli, Malekian & Nurbakhsh, 2013). ماهیت اشتراک دانش را می‌توان با نظر به مؤلفه‌های کلیدی آن؛ یعنی اشتراک باورها و افکار و تجربه‌ها، انتقال دانش، تبادل دانش و کمک کردن به دیگران، یادگیری جمعی، توزیع دانش، تعامل میان فردی، تبادل دانش آشکار و اشتراک ایده‌ها معنا و درک نمود (Bohlool, Hoseingolizade & Karami, 2015). در جامعه مبتنی بر دانش، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با استفاده هر چه بیشتر از توسعه و به اشتراک گذاری دانش، در جهت بالا بردن کارآیی و اثربخشی جامعه خود و برای رسیدن به مزیت‌های رقابتی اهتمام می‌ورزند (Kaffashan Kakhki, Aseman doreh & Mohamadian, 2017). چنانچه سازوکار مناسبی برای بهره‌گیری از دانش کارکنان وجود نداشته باشد وقتی آنها از سازمان خارج می‌شوند دانشی که دارند نیز همراه با آنها خارج می‌شود (Hamidi & Nooshinfard, 2019). در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اعضای هیئت علمی، به عنوان سرمایه‌های ارزشمند، زمانی می‌توانند ارزش آفرین و قدرت آفرین باشند که دانش افراد در سازمان به جریان افتد و افراد بتوانند دانش خود را با اعضای درونی و بیرونی سازمان به اشتراک بگذارند. در صورتی که فرهنگ

به اشتراک گذاری دانش در محیط دانشگاهی پذیرفته شود، تعامل علمی حاصل از پذیرش این فرهنگ توسط اعضای هیئت علمی، امکان ایجاد آموزش کارآمد و یادگیری اثربخش را در محیط دانشگاه فراهم می کند (Pourserajian, Owlia, & Soltani, 2013). امروزه تحقق مدیریت دانش، تسهیم و مستندسازی آن در دانشگاهها از ضروریات اساسی جامعه دانش محور کنونی است و اشتراک دانش یکی از مهمترین چالشهایی است که دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی با آن مواجه هستند و پرداختن به این موضوع در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، که اساساً محل دانش هستند، جای تأمل دارد (Hossein Gholi, 2010 & Mir Kamali, Zadeh).

بالندگی سازمانی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی تحت تأثیر تغییر و تحولاتی، مانند ورود فناوریهای پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاهها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظامهای آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی، از اهمیت ویژه ای برخوردار گردیده است. مدیران ارشد آموزش عالی دریافته اند که اگر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و اعضای هیات علمی آنها از سطح رشد و بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، آنگاه می توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیتها و مأموریتهای مختلف دانشگاه رخ دهد. در واقع پرداختن به موضوع بالندگی سازمانی از یک انتخاب به یک اجبار برای دانشگاهها تبدیل شده است چرا که از این طریق رشد حرفه ای اعضای هیات علمی بهتر و سریع تر اتفاق می افتد و بالندگی سازمانی به طور روز افزونی به سازوکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (Gharouneh, 2014). بنابراین مدیریت مناسب بالندگی سازمانی مسئله ای حیاتی و اجباری برای تمامی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه کردستان است و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر بالندگی سازمانی آن بسیار حائز اهمیت خواهد بود. با توجه به رسالت دانشگاه کردستان، اعضای هیئت علمی آن به عنوان نیروی متخصص و هسته اصلی دانشگاه در انجام مسوولیت های حرفه ای دانشوری مطرح هستند. با توجه به فضای رقابتی حاکم بر دانشگاههای داخل در جذب دانشجویان و معرفی توانمندی های خود، ساختار سازمانی نسبتاً جدید دانشگاه کردستان، ترکیب سنی جوان در ساختار سازمانی آن دانشگاه، بررسی عوامل مؤثر بر بالندگی سازمانی ضروری می نماید. امنیت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان می تواند با بالندگی سازمانی آن دانشگاه رابطه داشته باشد اما از آنجا که این رابطه خطی و مستقیم کامل نیست احتمال دارد عوامل دیگری در این رابطه نقش میانجی را ایفا کنند که در این مطالعه به نقش میانجی گری اشتراک دانش پرداخته شده است. بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که آیا امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی دانشگاه کردستان با نقش میانجی اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد؟

مبانی نظری

بالندگی سازمانی^۱

واژه بالندگی سازمان برای نخستین بار در سال ۱۹۵۷ توسط رابرت بلیک و جین مونت در مجله روان کاوی گروه به کار گرفته شده است و امروزه بسیاری از سازمانها برای افزایش کارایی، بهره وری و سالم سازی سازمان خود بالندگی سازمان را به کار گرفته اند (Seyedi & Latifi, 2016). بالندگی سازمانی فرایندی است که در اجرای آن عملکرد کارکنان سازمان بهبود می یابد و اساساً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزشها و نگرشهای مدیران و کارکنان سازمان می باشد (Jukić, Pluchinotta, Hržica, 2022 & Vrbek). بالندگی سازمانی می تواند در سطوح خرد و کلان در نظر گرفته شود، در حالی که در سطح خرد بالندگی

1. Organizational Maturity
2. Robert Blake - Jane Mouton

سازمانی حاوی اطلاعاتی در مورد افراد و تعاملات شخصی در داخل سازمان است و در سطح کلان بر بهره‌وری اطلاعات در مورد توسعه استراتژی، هماهنگی نیروی کار و عوامل خارجی تمرکز دارد (Karakaya & Yilmaz, 2013). فعالیت‌های بالندگی سازمانی، پنج ویژگی متمایز و مجزا از سایر فنون مدیریت دارد. نخست، بالندگی سازمانی علاقه‌مند به تغییر در استراتژی، ساختار و فرایندهای یک سیستم است. دوم، فنون و برنامه‌های کاربردی بالندگی سازمانی به روش‌ها و اطلاعات علوم رفتاری بستگی دارد. این فنون و برنامه‌های کاربردی ممکن است شامل رهبری، پویایی گروه و طراحی کار در سطح خرد و استراتژی، طراحی سازمان و روابط بین‌المللی در سطح کلان باشد. سوم، بالندگی سازمانی مدیریت تغییر برنامه‌ریزی شده است. تغییر برنامه‌ریزی شده شامل برنامه‌ریزی برای شناسایی و حل مشکلات سازمانی است. چهارم، بالندگی سازمانی طراحی، اجرا و تقویت تغییر است. در نهایت، بالندگی سازمانی بر افزایش بهره‌وری سازمانی تمرکز دارد (Pazhohan, 2014). اسپایدز^۳ در سال ۲۰۰۷ ابعاد بالندگی سازمانی را شامل گشودگی و شفاف بودن نظام، اعتماد به دیگران، بازخورد از درون و برون، مشارکت با دیگران، پروردن و اختیار کردن و کم لایه بودن ساختار سازمانی می‌داند (Nikpour, 2019).

امنیت شغلی^۴

بحث امنیت شغلی به عنوان یکی از ضروریات کاری به اوایل قرن ۱۹ میلادی باز می‌گردد که پس از تلاش‌های اتحادیه‌های کارگری و در نهایت با تصویب قوانین دولتی به کارگیری کارکنان با در نظر داشتن امنیت شغلی و ضوابط از پیش تعیین شده در رابطه با میزان کار افراد الزام آور شد. در طول دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ نگرانی‌هایی درباره افت ارزش کار مطرح شد. اوایل دهه ۱۹۹۰، اتحادیه کارگری ایده امنیت اشتغال را در گزارش‌های خود به کاربرد و سرانجام قانون انعطاف امنیت با این هدف که سطح بالاتری از امنیت اشتغال به ویژه برای کارگران نمایندگی‌های موقت فراهم شود، تصویب شد. همچنین از اوایل قرن بیستم تفکری نوین در خصوص ماهیت شغل با در نظر گرفتن مفهوم امنیت شغلی شکل گرفت که بیشتر تاکید آن بر توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها بود (Keikha, Shahraki & Keykha, 2018). در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها بایستی به افراد وابسته شوند؛ یعنی، سازمان‌ها بایستی زمینه‌های لازم را برای تواناسازی کارکنان خود در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزشی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی برخوردار باشند (Babaei, Rasuli & Tagizadeh, 2015). امنیت شغلی نیز به مانند سایر ابعاد امنیت اجتماعی - اقتصادی دارای دو شاخص عینی و ذهنی است. شاخص عینی امنیت شغلی همان سهم شاغلان از قراردادهای شغلی پایدار یا به قاعده است، حال آن که شاخص ذهنی مربوط به میزان باوری است که تک تک ایشان به تضمین دوام و پایداری شغل خود دارند. امنیت شغلی از مؤلفه‌های تمرکز بر شغل، جابه جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان و دفاع از سازمان تشکیل یافته است (Vahidizadeh, Barzegar & Ahmadi, 2017). عوامل مؤثر بر امنیت شغلی را به چهار دسته‌ی عوامل فردی (سن، جنس، وضعیت تأهل، درآمد، وضعیت استخدام و سابقه کار)، سازمانی (رضایت از درآمد، فرهنگ سازمانی و آموزش و بهسازی نیروی انسانی)، فراسازمانی (تحول در مدیریت سازمان‌های دولتی، تحول در ساختار سازمانی، تمرکززدایی و واگذاری اختیار و فعالیت‌های میان‌بخشی) و شغلی (غنا شغلی، توسعه‌ی شغلی و پیشرفت شغلی) تقسیم می‌کنند (Dabirinia, Razavi Dinani & Afshan, 2016).

3. Spides

4. Job Security

اشتراک دانش^۵

با وجودی که دانش، یک قابلیت کلیدی و منبع حیاتی است اما صرف داشتن دانش در سازمان کافی نیست بلکه دانش باید قابل تبادل باشد. اقدام به اشتراک دانش با دیگران، رفتاری داوطلبانه و اختیاری محسوب می‌شود (Hosseini Sarkhosh et al., 2016). اشتراک دانش فرایندی است که هم شامل آوردن و هم شامل گرفتن دانش می‌شود (Entezari et al., 2016). در مطالعات اولیه بیشتر به اشتراک دانش به عنوان فرایندی از فرایندهای مدیریت دانش نگریسته شد. منافع اشتراک دانش در دو سطح فردی و سازمانی حاصل می‌شود. در سطح فردی، اشتراک دانش این امکان را به کارکنان می‌دهد تا مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهم شدن در دانش آنها و یادگیری از یکدیگر ارتقا دهند و به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی نیز منافی از جمله ایجاد مزیت رقابتی، ارتباط بهینه با مشتریان، ارتقای عملکرد سازمان از طریق افزایش کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری را به دنبال دارد (Tavakoli et al., 2013). اشتراک دانش برخلاف مزایا و ضرورتش از دیدگاه جمعی، اغلب به دلایل مختلفی دغدغه انگیزی برای افراد دارد. اول اینکه، به اشتراک گذاری دانش می‌تواند ارزش کارمندان یک سازمان را کاهش داده و به جایگاه آنها آسیب برساند زیرا تخصص و دانش ویژه‌ی آنها منشأ وضعیت فعلی و اشتغال آنهاست. دوم، تبادل دانش همراه با ریسک است زیرا نمی‌توان تعامل بین دریافت کننده و گیرنده را تضمین کرد. سوم، اشتراک دانش باعث ایجاد «اثر مکنده» و گرایش «سواری مجانی» می‌شود، زیرا افراد می‌توانند از دانش‌هایی که دیگران به اشتراک می‌گذارند بهره‌برداری کنند بدون اینکه با به اشتراک گذاشتن دانش خود چنین مزایایی را برای آنها ایجاد نمایند (Hamidi & Nooshinfard, 2019).

پیشینه پژوهش

هدف از پژوهش مکی‌زاده و حاضری (۲۰۲۱) بررسی نگرش اعضای هیات علمی دانشگاه یزد پیرامون تسهیم دانش و واکاوی عوامل مرتبط با آن بود. یافته‌ها نشان داد رابطه معناداری بین جنسیت، مرتبه علمی، سابقه کاری و سن پاسخگویان از نظر سه متغیر رفتار، نگرش و آگاهی وجود ندارد. اما رابطه بین نگرش اعضای هیات علمی و متغیرهای رفتار، آگاهی، ابزارها و عوامل ترغیب کننده و محدود کننده معنادار بود (Makkizadeh & Hazeri, 2021).

هدف از پژوهش صفری و همکاران (۲۰۲۱) طراحی الگوی ارتقای انگیزه اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیات علمی بود. نتایج نشان داد که مؤلفه فرهنگ اشتراک گذاری دانش، اعتماد، تعهد عاطفی، شهرت، خودکارآمدی دانش، سیستم پاداش، حمایت مدیریت، فناوری اطلاعات و ارتباطات و استقلال شغلی به ترتیب بیشترین اهمیت را در الگوی ارتقاء انگیزه اشتراک گذاری دانش داشتند (Safari et al., 2021).

در پژوهش رضایی و همکاران (۲۰۲۰) سعی بر آن است تا به ارائه مدل عوامل مؤثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شود. در بررسی نتایج عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد (Rezae et al., 2020). هدف پژوهش مرشدی تنکابنی و تابان (۲۰۲۰) بررسی رابطه بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات در بالندگی سازمانی بود که در دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین عوامل پذیرش فناوری اطلاعات و بالندگی سازمانی روابط معناداری وجود دارد (Morshedi Tonekaboni & Taban, 2020).

آشنایدلر^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش فناوری‌های آموزشی جدید در بالندگی اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج نشان داد زمانی که فناوری وارد محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها می‌شود، اجرای موفقیت آمیز آن بستگی به توانمندی

5. Knowledge Sharing
6. Schindler

اعضای هیئت علمی در کاربرد آن دارد. از این جهت بالندگی اعضای هیئت علمی یکی از مؤلفه‌های اساسی و کلیدی در فرآیند اجرا و به کارگیری فناوری آموزشی می‌باشد (Schindler et al., 2021).

تارنر^۷ و همکاران (۲۰۲۱) در یک پژوهش اکتشافی میزان علاقه‌مندی اعضای هیئت علمی را در برنامه‌های بالندگی بررسی کرده‌اند. بر اساس نتایج ۴ مضمون مربوط به تصمیم اولیه داوطلب و تصمیم برای داوطلب شدن مجدد یا عدم داوطلب شدن (اعتماد به نفس و نودوستی، شهرت برنامه، مجموعه مهارت‌های مربوطه و قابلیت انجام) و ۴ مضمون مربوط به تجربه داوطلب شدن (تأثیر عاطفی، پیشرفت شغلی و شناخت حرفه‌ای، رشد حرفه‌ای و قابلیت انجام) (کشف شد (Turner et al., 2021)).

بکر^۸ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت رهبری، شرایط کاری و امنیت شغلی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج نشان داد که حمایت رهبری، شرایط کاری و امنیت شغلی ادراک شده از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی هستند (Bakr et al., 2019).

چیرومولو و آرمی^۹ (۲۰۱۵) تأثیرات عدم امنیت شغلی را بر عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج مطالعه نشان داد که با کاهش امنیت شغلی، عملکرد و کارایی به شدت کاهش می‌یابد (Chirumbolo & Areni, 2015).

هجاسی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در سازمان پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل فردی و عوامل سازمانی در اشتراک دانش نقش دارند (Hejase et al., 2014).

با بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور مشخص گردید مطالعه‌ای که به بررسی همزمان سه متغیر امنیت شغلی، بالندگی سامانی و اشتراک دانش بپردازد در دسترس پژوهشگر قرار نگرفت.

فرضیات پژوهش

- فرضیه اول: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه دوم: امنیت شغلی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه سوم: اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به حجم ۳۷۳ نفر (۳۴۲ مرد و ۳۱ زن) می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۹۰ عضو هیئت علمی (۱۷۴ مرد و ۱۶ زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه زیر استفاده شد:

پرسشنامه امنیت شغلی (Neysi, 2002): پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ۹ بعد تمرکز بر شغل (۲ گویه)، جابجایی کمتر در شغل (۳ گویه)، انتخاب شغل مناسب (۲ گویه)، رضایت شغلی (۳ گویه)، رضایت اقتصادی (۳ گویه)، عاطفی بودن محیط کار (۳ گویه)، احساس آرامش در کار (۴ گویه)، وابستگی به سازمان (۳ گویه) و دفاع از سازمان (۷ گویه) است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. دو گویه

7. Turner

8. Bakr

9. Chirumbolo & Areni

10. Hejase

پرسشنامه (گویه‌های ۵ و ۲۷) به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۰ و ۱۵۰ است که نمره بالاتر نشانه ادراک امنیت شغلی بالاتر می‌باشد. نیسی و سیدمحمودیان (۲۰۰۲) ضریب روایی پرسشنامه را از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ محاسبه کردند (Neysi, 2002) و همچنین ضریب پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش کردند.

پرسشنامه بالندگی سازمان (Spides, 2007): پرسشنامه دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن سنجش توسعه و بالندگی سازمانی از ۶ بعد باز بودن و شفافیت سازمان (۵ گویه)، اعتماد به همدیگر (۵ گویه)، شمول و درگیری با همدیگر (۵ گویه)، بازخورد درونی و بیرونی (۵ گویه)، پرورش و توانمندسازی (۵ گویه) و ساختار سازمانی با لایه کم (۵ گویه) است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۰ و ۱۵۰ است که نمره بالاتر نشانه بالندگی بالاتر سازمان می‌باشد. جهانیان و رجبلو (۲۰۱۷) برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده کردند و به این منظور پرسشنامه را به تأیید اساتید صاحب نظر رساندند و برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کردند که مقدار آن برای ۰/۸۰ به دست آمد (& Rajablou, 2017Jahaniyan).

پرسشنامه اشتراک دانش (Bohlool, 2013): پرسشنامه دارای ۳۲ گویه بوده و هدف آن ارزیابی به اشتراک گذاری دانش در مدارس و دانشگاه‌ها از ۵ بعد نگرش به اشتراک دانش (۵ گویه)، باورهای هنجاری به اشتراک دانش (۴ گویه)، باورهای کنترلی (۸ گویه)، تمایل به اشتراک دانش (۱۱ گویه) و رفتار اشتراک دانش (۴ گویه) است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۲ و ۱۶۰ است که نمره بالاتر نشانه اشتراک بیشتر دانش در سازمان می‌باشد. بهلول (۲۰۱۳) برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده کرد و به این منظور پرسشنامه را به تأیید اساتید صاحب نظر رساند و برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کرد که مقدار آن برای کل پرسشنامه ۰/۹۰ و برای ابعاد نگرش به اشتراک دانش ۰/۹۰، باورهای هنجاری به اشتراک دانش ۰/۶۵، باورهای کنترلی به اشتراک دانش ۰/۷۰، تمایل به اشتراک دانش ۰/۸۹ و رفتار اشتراک دانش ۰/۷۳ به دست آمد (Bohlool, 2013).

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بر اساس نتایج مقدار ضریب معناداری (آماره t) بار عاملی تمام گویه‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بود. در نتیجه می‌توان پذیرفت که پرسشنامه‌ها از روایی سازه مطلوبی برخوردارند. روایی واگرا و پایایی پرسشنامه‌ها در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. بررسی روایی واگرا و پایایی پرسشنامه‌ها

روایی واگرا (\sqrt{AVE})	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۸۵
۰/۸۴	۰/۹۲	۰/۹۴
۰/۷۸	۰/۸۴	۰/۸۹

در بررسی روایی واگرا، مقدار قابل قبول باید بیشتر از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر باشد که با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان پذیرفت این مقدار مطلوب بوده و پرسشنامه‌ها از روایی واگرایی مناسبی برخوردار بوده‌اند. همچنین در بررسی پایایی پرسشنامه‌ها مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی باید بالای ۰/۷ باشد که با توجه به جدول فوق مقدار آن‌ها مطلوب و قابل قبول

می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسمارت پی آل اس استفاده شد.

یافته‌ها

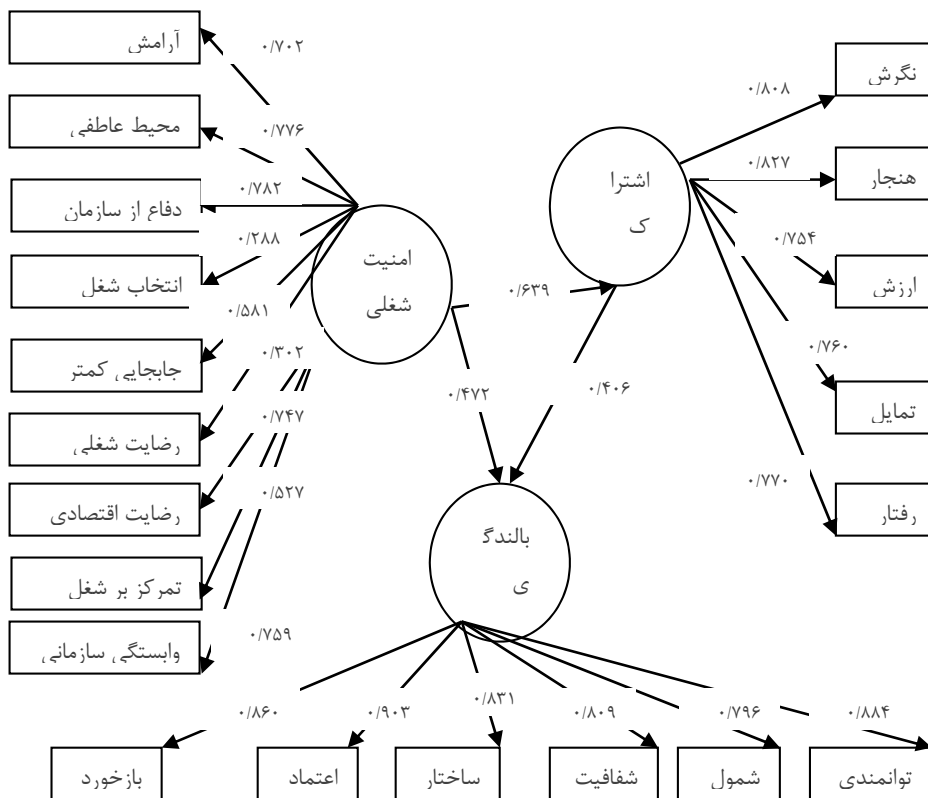
بر اساس یافته‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش این گونه بود: امنیت شغلی $3/76 \pm 0/41$ ، بالندگی سازمانی $3/45 \pm 0/59$ و اشتراک دانش $3/89 \pm 0/39$.

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری دو پیش فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و وجود رابطه بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد (جدول ۲).

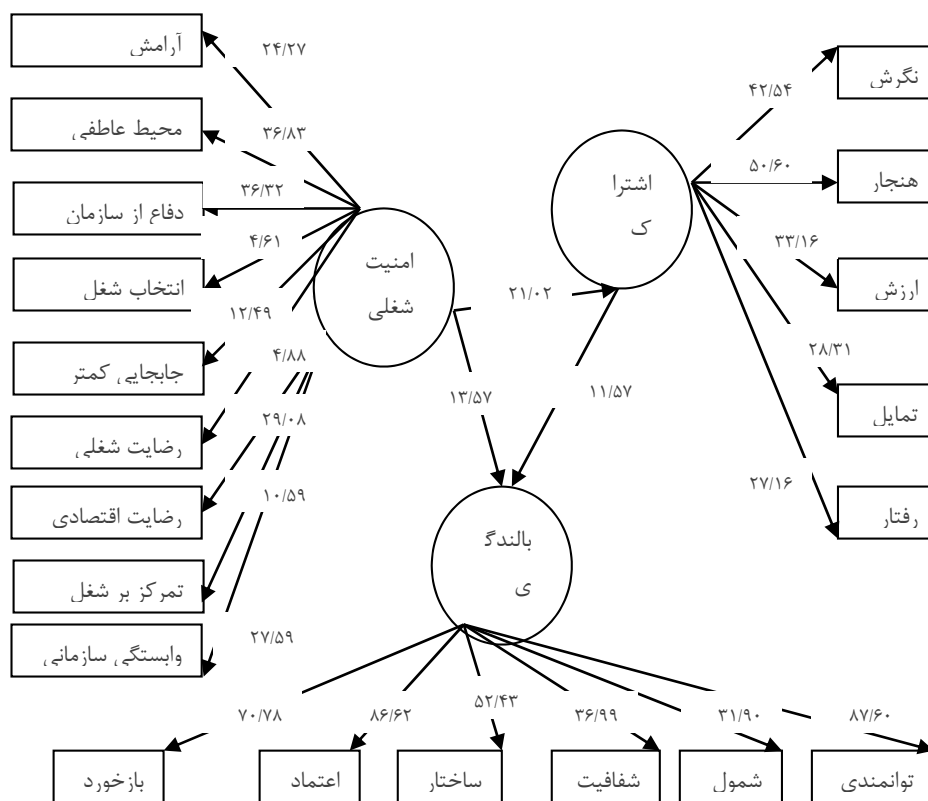
جدول ۲. بررسی پیش فرض‌های نرمال بودن داده‌ها و وجود رابطه بین متغیرها

کولموگروف-اسمیرنوف		امنیت شغلی		بالندگی سازمانی		اشتراک دانش	
sig	z	sig	r	sig	r	sig	r
0/421	0/880	-	1				
0/999	0/369	0/001	0/732	-	1		
0/985	0/458	0/001	0/639	0/001	0/705	-	1

در بررسی نرمال بودن داده‌ها چنانچه سطح معناداری مقدار آماره Z از $0/05$ بزرگ‌تر باشد، فرض مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود. یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که سطح معناداری مقدار آماره Z هر سه متغیر امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش از $0/05$ بزرگ‌تر است و بنابراین پیش فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار است. همچنین نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین سه متغیر رابطه مثبت و معناداری در سطح کمتر از $0/001$ وجود دارد. از این رو پیش فرض وجود رابطه بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین برای بررسی فرضیات پژوهش می‌توان از مدل معادلات ساختاری استفاده کرد که در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی و در شکل ۲ ضرایب معناداری نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری (ضرایب مسیر)



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری (ضرایب معناداری)

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از شاخص اعتبار اشتراک بررسی شد که نتایج در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳. بررسی اعتبار اشتراک

شاخص اعتبار اشتراک CV-com (1-SSE/SSO)	مجموع مجذور خطاهای پیش بینی برای هر بلوک متغیر پنهان (SSE)	مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان (SSO)	
۰/۲۲۷	۱۳۲۰/۳۵۰	۱۷۱۰	امنیت شغلی
۰/۵۱۷	۵۵۰/۰۸۳	۱۱۴۰	بالندگی سازمانی
۰/۳۷۰	۵۹۸/۱۱۰	۹۵۰	اشتراک دانش

اگر شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای پنهان مثبت باشد می توان پذیرفت که مدل اندازه گیری از کیفیت لازم برخوردار است. با توجه به نتایج جدول فوق که نشان می دهد که مقدار اعتبار اشتراک (CV-com) متغیرهای امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش به ترتیب ۰/۲۲۷، ۰/۵۱۷ و ۰/۳۷۰ بوده که همگی مثبت می باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل اندازه گیری پژوهش از کیفیت لازم برخوردار است. بنابراین فرضیات پژوهش را می توان این گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته ها مقدار ضریب β امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی ۰/۴۷ می باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با ۱۳/۵۷ می باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ تر است فرضیه پژوهش تأیید می شود.

فرضیه دوم: امنیت شغلی بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته ها مقدار ضریب β امنیت شغلی بر اشتراک دانش ۰/۶۳ می باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با ۲۱/۰۲ می باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ تر است فرضیه پژوهش تأیید می شود.

فرضیه سوم: اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس یافته ها مقدار ضریب β اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی ۰/۴۱ می باشد. با توجه به این که مقدار T به دست آمده که برابر با ۱۱/۵۷ می باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ تر است فرضیه پژوهش تأیید می شود.

فرضیه چهارم: امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. برای بررسی فرضیه از آزمون سوبل ۱۱ استفاده شد. با توجه به مقدار شاخص های الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی ($a=0/63$)، ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته ($b=0/41$)، ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی ($Sa=0/056$)، د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته ($Sb=0/080$)، مقدار z به دست آمده برابر با ۴/۶۶ بود. از آن جا که این مقدار z از مقدار ۲/۵۸ بزرگ تر بود بنابراین اثر غیرمستقیم امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش ($\beta=0/25$) در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است.

در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

مسیر	اثر مستقیم	t	اثر غیر مستقیم	z	اثر کل	t
امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی	۰/۴۷	۱۳/۵۷	۰/۲۵	۴/۶۶	۰/۷۲	۱۰/۱۳
امنیت شغلی بر اشتراک دانش	۰/۶۳	۲۱/۰۲			۰/۶۳	۲۱/۰۲
اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی	۰/۴۱	۱۱/۵۷			۰/۴۱	۱۱/۵۷

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش در دانشگاه کردستان انجام پذیرفت. یافته اول نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Shirzad Kebria & Nosrati, 2018, Murugan, 2017, Ossai-Igwe Lucky et al., 2013) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که در صورتی که اعضای هیئت علمی از بابت امنیت شغلی به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند تعهد بیشتری به دانشگاه احساس می‌کنند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار دانشگاه قرار می‌دهند و دانشگاه نیز کمتر دچار تنش‌های سازمانی می‌گردد و بهره‌وری و بالندگی سازمانی دانشگاه افزایش می‌یابد. در واقع از آن جا که امنیت شغلی از دغدغه‌های مهم اعضای هیئت علمی می‌باشد، اگر دانشگاه امنیت شغلی را در مفاهیم جدید بتواند بکار گیرد می‌تواند از عملکرد مناسب اعضای هیئت علمی خود به کارآیی و اثربخشی لازم دست یابد زیرا که امنیت شغلی اعضای هیئت علمی باعث تواناسازی آنان در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، وجدان کاری و فرصت‌های ترفیع می‌شود و در نتیجه انتظارات تخصصی و اجتماعی دانشگاه برآورده شده و بالندگی سازمانی دانشگاه افزایش پیدا می‌کند.

یافته دوم نشان داد که امنیت شغلی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Keshavarzi & Akhondzadeh, Solgi & Ghasemi, 2019, Doulani et al., 2020) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که وقتی که اعضای هیئت علمی دغدغه و نگرانی ترس از تزلزل جایگاه در صورت در اختیار گذاشتن دانش خود به دیگران را نداشته باشند، به این دیدگاه قدیمی را که دانش و اطلاعات قدرت می‌آورد باور نخواهند داشت، آن‌ها وادار به مخفی کردن اطلاعات و دانش خود نمی‌شوند و احتکار دانش را وسیله‌ای برای پیشرفت شغلی تلقی نمی‌کنند. در نتیجه با خیالی آسوده افراد به طور متقابل، دانش و تجربه‌های خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند و در نهایت به صورت مشترک دانش جدیدی را به وجود می‌آورند. به عبارت دیگر اگر اعضای هیئت علمی احساس کنند دارای شغل مناسبی هستند و اطمینان داشته باشند که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار خود ادامه خواهند داد و با در اختیار گذاشتن دانش، معلومات و تجاربشان با همکاران، مقام و موقعیت شغلیشان در خطر نمی‌افتند با اطمینان بیشتری به اشتراک دانش خود در بین همکاران خواهند پرداخت.

یافته سوم نشان داد که اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Kim, & Ju, 2008, Loebbecke et al., 2016, Nikpour, 2019, Taghizadeh & Tari, 2009) همخوان است. در تبیین این یافته باید گفت که اعضای هیئت علمی از طریق اشتراک دانش به تبادل دوجانبه دانش خود با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به صورت بالقوه به وسیله این فرایند، فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود. در نتیجه دانشگاه از طریق تسهیم دانش اعضای هیئت علمی خود می‌تواند کارآیی خود را بهبود بخشد و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهد و به بالندگی سازمانی دست پیدا کند. اعضای هیئت علمی در فرایند اهدای دانش به صورت فعال آن چه را می‌دانند به همکاران خود منتقل می‌کنند و در فرایند گردآوری دانش به صورت فعال به همکاران خود مراجعه می‌کنند تا آن چه را آنان می‌دانند یاد بگیرند. در نتیجه دانشگاه با اشتراک دانش اثربخش، خواهند

توانست دانش، توانایی و مهارت‌های اعضای هیئت علمی خود را برای کارهای خلاقانه و نوآورانه یگانه سازد و به سطح مطلوبی از بالندگی سازمانی دست پیدا کند.

یافته چهارم نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج (Doulani et al., 2020, Solgi & Ghasemi, 2019, Nikpour, 2019, Taghizadeh & Tari, 2009, Murugan, 2017,) (Loebbecke et al., 2016) همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان گفت هنگامی که اعضای هیئت علمی دانش خود را با دانشجویان و همکاران خود به اشتراک بگذارند، بر دانش و تجربه‌های خود می‌افزایند، به طور مداوم دانش و تجربه‌های خود را بهنگام می‌کنند، نیازهای دانشجویان و همکاران خود را درک می‌کنند، به نوعی نقش رهبری ایفا کنند، با دانشجویان و همکاران خود پیوسته و اثربخش ارتباط برقرار می‌کنند، به نوعی از فعالیت‌های سازمان پشتیبانی می‌کنند، برای دانشجویان و همکاران خود و دیگر افراد ارزش قائل می‌شوند، به یادگیری دانشجویان کمک می‌کنند و مهم‌تر از همه موجب بهبود کیفیت علمی در دانشگاه می‌شوند (Rahaei Azarkhavarani et al., 2015) که همه این موارد موجب بالندگی سازمانی دانشگاه خواهد شد. در واقع امنیت شغلی سبب می‌شود که اعضای هیئت علمی با آسودگی و آرامش کامل دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و رفتار اشتراک دانش هم به نوبه خود نوعی تعامل و هم‌افزایی بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه را به وجود می‌آورد و باعث افزایش بالندگی سازمانی و بهبود عملکرد دانشگاه در رسیدن به اهداف، مأموریت‌ها و برنامه‌هایش می‌شود.

در مجموع یافته‌های این پژوهش نشان داد که امنیت شغلی اعضای هیئت علمی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. از آن جا که این مطالعه بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان انجام شده است در تعمیم نتایج محدودیت دارد. همچنین با توجه این که در جمع آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد که جنبه خود گزارش دهی دارد، احتمال سوگیری در نتایج وجود دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران عالی دانشگاه کردستان اهداف و چشم‌اندازهای بالندگی سازمانی دانشگاه را برای اعضای هیئت علمی مشخص کنند؛ برای تحقق اهداف و برنامه‌های بالندگی بودجه و منابع کافی را اختصاص دهند، به تبیین پیامدهای مثبت بالندگی سازمانی برای مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی بپردازند، از طریق آموزش‌های مستمر حین خدمت و نشست‌ها و کنفرانس‌های آموزشی در حوزه بالندگی سازمانی توان علمی مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه را ارتقا بخشند. همچنین برای تقویت امنیت شغلی اعضای هیئت علمی به مدیران عالی دانشگاه پیشنهاد می‌شود که با تفویض اختیار و حفظ استقلال شغلی اعضای هیئت علمی، رعایت عدالت و عدم تبعیض، فراهم کردن امکانات مناسب برای پیشگیری از حوادث شغلی، فراهم کردن امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی، توانمندسازی آنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت، استفاده از نظرات، پیشنهادات و انتقادات سازنده آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و تسریع در روند تبدیل وضعیت استخدامی رسمی-قطعی می‌توانند بر احساس امنیت شغلی اعضای هیئت علمی بیفزایند. همچنین با توجه به اثر مثبت اشتراک دانش بر بالندگی سازمانی به مدیران عالی دانشگاه پیشنهاد می‌شود: معرفی منافع فردی و سازمانی اشتراک دانش، بیان ضرورت ارتقای دانشگاه و عقب‌نماندن از سایر دانشگاه‌ها به اعضای هیئت علمی از طریق برگزاری منظم جلسات مدیریت دانش و اشتراک دانش، عدم تهدید به جایگزینی نیروهای جوان‌تر، تشویق کارهای آموزشی و پژوهشی گروهی، ایجاد فضای اعتماد در دانشگاه برای تبادل دانسته‌ها و اطلاعات شخصی، فرهنگ سازی برای مقابله با این دیدگاه سنتی که دانش قدرت می‌آورد پس باید آن را احتکار کرد زیرا با اشتراک آن موقعیت فرد متزلزل می‌شود، جلوگیری از ایجاد جو رقابتی ناسالم و قدردانی مناسب (مادی و معنوی) در هفته پژوهش از اعضای هیئت علمی که در اشتراک دانش شاخص بوده‌اند.

تعارض منافع

مقاله حاضر به طور کامل از اخلاق نشر از جمله سرقت ادبی، سوء رفتار، جعل داده‌ها و یا انتشار دو گانه پرهیز نموده و منافع تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده‌اند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری مسئولین و اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان که در اجرای این پژوهش یاری رسانده‌اند تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Babaei, S., Rasuli, R., & Tagizadeh, J. (2015). The Effects of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment by Trusting Others. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(2), 53-78. (In Persian)
- Bahrami, H., Dastani, M., & Pouramini, Z. (2016). The Survey of Job Security and Political Behavior Relationship with the Mediator Role of OCB. *Public Policy in Administration*, 7(3), 79-95. (In Persian)
- Bakr, R. H., Jarrar, M. K., Abumadini, M. S., Al Sultan, A. I., & Larbi, E. B. (2019). Effect of Leadership Support, Work Conditions and Job Security on Job Satisfaction in a Medical College. *Saudi journal of medicine & medical sciences*, 7(2), 100-105.
- Balvardi, T. (2020). Juisprudential and Legal study of Job discimination for Women with emphasis on Job security. *Quarterly Journal of Women and Society*, 11(43), 25-46. (In Persian)
- Bohlool, M. (2013). A study of knowledge sharing behavior of middle school teachers in Rashtkhar and the factors affecting it. Master Thesis, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian)
- Bohlool, M., Hoseingolizade, R., & Karami, M. (2015). The Role of Personal, Organizational, and Technological Factors in Predicting Teachers' Beliefs about Knowledge Sharing. *Education*, 31(3), 137-155. (In Persian)
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2015). Job insecurity influence on job performance and mental health: testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214.
- Dabirinia, J., Razavi Dinani, A., & Afshan, S. A. (2016). Study the effective factors on the job satisfaction of the journalists of Hormozgan Province, *Cultural Research Letter of Hormozgan*, 6(11), 68-85. (In Persian)
- Doulani, A., Mohammadi, S., Bradar, R. (2020). Investigating the Relationship between Job Security and Knowledge Sharing Behavior influenced by Organizational Culture among Librarians of Government Academic Libraries in West Azarbaijan Province and East Azarbaijan Province. *Library and Information Sciences*, 23(3), 145-168. (In Persian)
- Entezari, A., Amiri, M., & Mortaji, N. (2016). Knowledge-Sharing Behavior Model of Iranian Professionals in Cyberspace. *New Media Studies*, 2(5), 168-206. (In Persian)
- Gharouneh, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., & Kharazi, S. K. (2014). Conceptual framework of faculty growth in the University of Tehran. *Iranian Higher Education*, 6 (2), 83-51. (In Persian)
- Ghiasvand, R., Taghvaei, R., & Salimi, F. (2017). Relationship Empowering Employees with Organizational Development Credit Institution Kosar Province. *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 8(25), 59-70. (In Persian)
- Hamidi, F., & Nooshinfard, F. (2019). A review of applied theories in studies of knowledge sharing behavior. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 113-142. (In Persian)
- Hejase, H. J., Haddad, Z., Hamdar, B., Ali, R., Hejase, A. J., & Beyrouiti, N. (2014). Knowledge Sharing: Assessment of Factors Affecting Employee' Motivation and Behavior in the Lebanese Organizations. *Journal of Scientific Research and Reports*, 3(12), 1549-1593.
- Hossein Gholi Zadeh, R., & Mir Kamali, S. M. (2010). Key Affecting Factors on Knowledge Sharing: Case Study- Ferdowsi University (Faculty of Educational Sciences and Psychology). *Iranian of Higher Education*; 3(1), 61-78. (In Persian)
- Hosseini Sarkhosh, S., Akhavan, P., Kia, A., & Aminpour, A. (2016). Examining Knowledge-sharing Behavior in a High-Tech Firm Based on the Theory of Planned Behavior. *Innovation Management Journal*, 4(4), 61-80. (In Persian)
- Jahaniyan, R., & Rajablou, D. (2017). Comparison of organizational growth and productivity of teachers in exceptional (special) and ordinary schools of Alborz province. *Behavioral Sciences (Abhar)*, 8(32), 63-84. (In Persian)

- Jandaghi, G., Mokhles, A. & Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities. *African Journal of Business Management*, 5(16), 6853-6858.
- Jukić, T., Pluchinotta, I., Hržica, R., & Vrbek, S. (2022). Organizational maturity for co-creation: Towards a multi-attribute decision support model for public organizations. *Government Information Quarterly*, 39(1), 101623.
- Kaffashan Kakhki, M., Aseman doreh, Y., Mohamadian, Z. (2017). Measuring the Effect of Effective Factors on the Formation of Knowledge Sharing Behavior from Student's Perspective (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Library and Information Science Research*, 7(1), 153-173. (In Persian)
- Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: a research at Karabuk University. *International Strategic Management Social and Behavioral Sciences, Malaysia*, 84(2013), 431-436.
- Keikha, A., Shahraki, F., Keykha, H. (2018). Predicting the Performance of Employees Based on Organizational Justice and job security Variables (case study: Municipal of Zahedan). *Urban Management Studies*, 10(35), 33-42. (In Persian)
- Keshavarzi, A. L., & Akhondzadeh, E. (2012). The identification of the obstacles of knowledge sharing in Shahed University. *Journal of Public Administration Perspective*, 3(10), 35-58. (In Persian)
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library and Information Science Research*, 30(4), 282-290.
- Loebbecke, C., Van Fenema, P. C., & Powell, P. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 25(1), 4-14.
- Makkizadeh, F., & Hazeri, A. (2021). Attitudes based on knowledge sharing and analysis of related factors among faculty members of Yazd University in 2020. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*. doi: 10.22054/jks.2021.61113.1446 (In Persian)
- Morshedi Tonekaboni, M., Taban, M. (2020). Investigating the Relationship between the Acceptance factors of Information Technology in Organizational Development (Case Study: Staff of Ilam University). *Sciences and Techniques of Information Management*, 6(1), 152-177. (In Persian)
- Murugan, M. S. (2017). Relationship between Organizational Development and Job Satisfaction – a Study with Reference to It Industry in Chennai City. *Journal of Advance Management Research*, 5(4), 311-318.
- Nikpour, A. (2019). Impact of Knowledge Sharing on Organizational Development by Mediating Role of Employees' Self-efficacy. *Transformation Management Journal*, 11(2), 247-268. (In Persian)
- Neysi, A. (2002). Investigating the effective factors in the sense of job security and its relationship with the mental health of Dezful Telecommunication Management employees. Master Thesis, Islamic Azad University, Dezful. (In Persian)
- Ossai-Igwe Lucky, E., Sobri Minai, M., & Abdul Rahman, H. (2013). Impact of Job Security on the Organizational Performance in a Multiethnic Environment. *Research Journal of Business Management*, 7(1), 64-70.
- Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 2(4), 77-94. (In Persian)
- Pourserajian, D., Owlia, M. S., & Soltani Aliabadi, M. (2013). Determination and Prioritization of Barriers to Knowledge Sharing at Universities and HEIs; Case, Roshd -e- Fanavari, 9(34), 34-43. (In Persian)
- Rahaei Azarkhavarani, A., Rajaeepour, S., Hoveida, R., & Movahedi, F. (2015). The Relationship between Knowledge Sharing And Academic Quality Improvement From The Viewpoints Of Faculty Members At Isfahan Selected Universities. *Health Information Management*, 11(6), 760-769. (In Persian)
- Rezae, M., Imani, M., & Mohammad Khani, K. (2020). Identification and ranking of effective factors on job security of the faculty of universities with emphasis on autonomy of Islamic Azad. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(44), 153-180. (In Persian)
- Safari, R., Sorani Yancheshmeh, R., Alizadeh, S., Zamani Moghadam, A. (2021). Designing a model to promote knowledge sharing motivation among faculty members. *Educational Administration Research*, 12(47), 15-40. (In Persian)
- Schindler, A. K., Seidel, T., Böheim, R., Knogler, M., Weil, M., Alles, M., & Gröschner, A. (2021). Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development. *Teaching and Teacher Education*, 100(2021), 135-150.
- Schneider, A., Wickert, C., & Marti, E. (2017). Reducing complexity by creating complexity: a systems theory perspective on how organizations respond to their environments. *Journal of Management Studies*, 54(2), 182-208.
- Seyedi, M., Latifi, M. (2016). Combined Study of Organizational Intelligence, Organizational Development on Performance of Companies Shahid Salimi Industrial Town of Tabriz. *Organizational Culture Management*, 14(2), 409-428. (In Persian)



- Shirzad Kebria, B., Nosrati, L. (2018). Investigating Job Security and Perceiving Organizational Support in Predicting the Productivity of Contract Staff of Khoramabad University of Medical Sciences. *Journal of healthcare management*, 8(4), 82-92. (In Persian)
- Shokrollahi, S., & Parastesh, R. (2012). Laborer's Job Security and its place in Iranian Law, A Biannual Journal Criminal Law Research, 2(1), 75-91. (In Persian)
- Solgi, M., & Ghasemi, Y. (2019). Identification of the Constraints and Obstacles to the Creation and Sharing of Knowledge. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 2(4), 103-129. (In Persian)
- Taghizadeh, H., & Tari, G. (2009). Investigating The Role Of Knowledge Management And Creativity On Organizational Development In Tabriz Islamic Azad University. *Journal of Industrial Management*, 4(7), 113-131. (In Persian)
- Tavakoli, S.S., Malekian, N., & Nurbakhsh, M. (2013). Factors determining knowledge-sharing tendency and knowledge-sharing behavior, *Journal of Human Resources management*, 2(6), 105-118. (In Persian)
- Turner, T., Zenni, E., Balmer, D., & Lane, J. (2021). How Full Is Your Tank? A Qualitative Exploration of Faculty Volunteerism in a National Professional Development Program. *Academic Pediatrics*, 21(1), 170-177.
- Vahidizadeh, A., Barzegar, M., Ahmadi, E. (2017). The role of mediation of job security in the relationship between organizational identity and staff empowering. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 85-104. (In Persian)