

Research Paper

Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy

Jafar Beikzad¹ 

1-Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Receive:

11 November 2022

Revise:

25 January 2023

Accept:

24 February 2023

Published online:

24 February 2023




Keywords:

knowledge leadership,
perceived
organizational health,
work enthusiasm,
organizational
intimacy.

Abstract

The purpose of this study is to provide a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm, emphasizing the mediating role of organizational intimacy in public libraries of West Azerbaijan province. This research is of applied type; and in terms of method, descriptive-correlation. The statistical population of the research includes 160 public library employees of West Azerbaijan province, of which 113 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and stratified random selection. The data collection tool in this research includes four standard questionnaires. In order to ensure the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to check the suitability of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were tested using the structural equation model. In this research, structural equation modeling and the partial least squares (PLS) method were used to test the hypotheses and model fit. The research findings showed that knowledge leadership has a significant effect on work enthusiasm and organizational intimacy, and perceived organizational health has a significant effect on work enthusiasm and organizational intimacy. In addition, at the 95% confidence level, organizational intimacy plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm.

Please cite this article as (APA): Beikzad, J. (2023). Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health Job passion with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 22-42.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380739.1151	
Corresponding Author: Jafar Beikzad	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.2.9	
Email: beikzad_jafar@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

In today's era, due to the vast amount of information and the competitive environment, all organizations need to pay attention to new leadership approaches for their survival. One of these new leadership approaches is knowledge leadership (Zarei et al, 2021). Knowledge leadership is a process through which the organization produces wealth from its knowledge or intellectual capital (Deylami & Pourrashidi, 2022). In fact, one of the most important leadership models that can be effective in developing ethics, increasing employee trustworthiness, promoting social capital, and improving employee creativity and innovation is knowledge-based leadership (Mahmoudi et al, 2021).

Today, organizations are considered as living organisms that have an identity independent of their members; in such a way that with this new identity they can influence the behavior of employees. This personality and identity can have "organizational health" or "organizational disease" (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). The existence of health in the organization causes the durability and survival of the organization in its environment and adaptation to it and the improvement of skills for further adaptation (Teimouri et al, 2021). Therefore, organizational health explains how an organization deals with the health of its employees, what priority it gives to the well-being of employees, and to what extent healthy working conditions are promoted in the organization (Kaluza et al, 2020).

On the other hand, work enthusiasm is one of the concepts of positive psychology in the field of work and the most prominent positive organizational concept, as a structure of behavioral, emotional and cognitive aspects (Sepahvand, & Bagherzadeh Khodashahri, 2021). Work enthusiasm is considered as an effective force in creating a feeling of empowerment in doing the job and consequently increasing the strength and intellectual ability of employees in the work environment and the process of improving the status of the organization as an effective and efficient factor (Zahed Babolan et al, 2021).

Furthermore, one of the factors related to organizational health and work enthusiasm is organizational intimacy. Leaders who express intimacy with their employees can create an atmosphere where diverse groups feel accepted, supported, and able to participate fully (Zivkovic, 2022).

Theoretical framework

Knowledge leadership: Knowledge leadership plays an important role in promoting organizational knowledge, absorbing and transferring it, organizational performance, organizational effectiveness, organizational learning, organizational culture, creating insight and managing knowledge and information (Mahmoudi et al, 2021). Knowledge leadership is a social process in which leaders support other members of the organization in the learning processes required to achieve the goals of the group and organization (Jafari et al, 2021).

Perceived organizational health: The term organizational health was first used by Miles in 1969. In his opinion, organizational health refers to the durability and survival of the organization in its environment and adapting to it, as well as improving and expanding its ability to adapt more (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). Organizational health refers to a situation beyond the short-term effectiveness of the organization and refers to a set of relatively long-lasting organizational characteristics. (Mollaei et al, 2022).

Work enthusiasm: Work enthusiasm is the need to use all physical, cognitive and emotional dimensions of a person to perform work roles (Dehghanpour Farashah et al, 2021). Work enthusiasm is a positive state of mind that maintains the work and is related to it, which manifests with power, dedication and attraction, and it can be considered a positive and

emotionally motivating state of mind that is related to the mental well-being and health of employees, and is considered as point against job burnout (Seifi et al, 2021).

Organizational Intimacy: Regarding organizational intimacy, it should be mentioned that work intimacy and work relationship in the manager-employee equation is almost known as a tool to improve work, while intimate relationships are defined as communication methods in the workplace (Jaberimanesh et al., 2019). In general, intimacy in the organization can be a combination of revealing and expressing, compatibility, integration, resolving conflicts, self-following and similarity, and it makes a person achieve a degree of personal growth in the work environment so that he can establish a sincere relationship with others. (Moradi & Keshavarz, 2021).

Methodology

The current research is applicable in terms of purpose, and descriptive of correlation type in terms of method. The statistical population of the research was 160 employees of public libraries in West Azarbaijan province. The size of the statistical sample was estimated to be 113 people based on stratified random sampling and according to Cochran's formula. The data collection tools in this research include four standard questionnaires of Danesh Vitala (2004), organizational health perceived by Klingel and Layden (2001), work enthusiasm by Bakker and Utrich (2008) and organizational closeness by Walker and Thompson (1983). The data analysis of the current research was done using the structural equation modeling method based on PLS3 software.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then pls software was used to test the hypotheses or conceptual model of the research, and the results showed that the path coefficient between the two variables of knowledge leadership and work enthusiasm is $\beta=0.249$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.001$ and $t=3.206$, which shows that this relationship is significant; and knowledge leadership has an effect on work enthusiasm. In addition, the path coefficient between the two variables of perceived organizational health on work enthusiasm is $\beta=0.158$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.037$ and $t=2.093$, which shows that this relationship is significant and perceived organizational health has an effect on work enthusiasm. According to the results, the path coefficient between the two variables of knowledge leadership on organizational intimacy is $\beta=0.563$. The significant coefficients of these two variables were $p=0.000$ and $t=9.013$, which shows that this relationship is significant and knowledge leadership has an effect on organizational intimacy. On the other hand, the path coefficient between the two variables of perceived organizational health on organizational closeness is $\beta=0.431$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.000$ and $t=6.764$, which shows that this relationship is significant and perceived organizational health has an impact on organizational intimacy. According to the results, it can be said that the path coefficient between the two variables of organizational intimacy on work enthusiasm is $\beta=0.573$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.000$ and $t=5.997$, which shows that this relationship is significant and organizational intimacy has an effect on work enthusiasm. In addition, the results showed that organizational intimacy plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm.




Conclusion

This research was conducted with the aim of providing a structural model of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm, emphasizing the mediating role of organizational intimacy in public libraries of West Azerbaijan province. According to the findings of the research, knowledge leadership has a positive effect on work enthusiasm and also the positive effect of knowledge leadership on organizational intimacy was confirmed. The results of this study are in line with the findings of Jafari et al. (2022), Mahmoudi et al. (2021), Zarei et al. (2022), Banmairuroy et al. (2021) and Chaithanapat et al. (2022). In this regard, one of the subjects that can help the organization in this matter is knowledge leadership. One of the solutions for sharing knowledge among employees and as a result the success of organizations is that the knowledge in the organization is well managed and the knowledge leaders of the organization perform well with their internal and external characteristics and the influence they have on the people inside the organization..

On the other hand, the research results showed that perceived organizational health has a positive effect on work enthusiasm. In addition, the positive effect of perceived organizational health on organizational intimacy was confirmed. These results are consistent with the research findings of Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam (2021), Hoseini pozveh et al. (2021) and Ramezanzpour (2020). Based on these findings, we can conclude that organizational health is one of the important aspects of organizational climate that affects many variables and is not only the organization's ability to perform tasks effectively, but also includes the organization's ability to grow and improve continuously. In healthy organizations, there are committed, responsible, conscientious, motivated and high-performing employees.

Another result of the research was that organizational closeness plays a mediating role in the effect of knowledge leadership on work enthusiasm and at the 95% confidence level, organizational closeness plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm. Therefore, we can say that intimacy is very important in the organization. The presence of intimacy can solve many problems or prevent them from occurring in the organization. This is the reason why organizations try to create this intimacy or support its signs in different ways. Ever since the importance of intimacy among organizational colleagues became clear, organizations started thinking about supporting, promoting and encouraging intimacy in the organization based on the recommendations they received. They simply agreed that intimate people talk more easily, solve their problems by themselves, do not betray each other, and finally, organizational intimacy is a prerequisite for work enthusiasm. This finding is in line with the research results of Mahmoudi et al. (2021), Shakeri (2020), Salari (2019), Azmi (2018) and Zivkovic (2022).

ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی

جعفر بیگ زاد^۱ 

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی است. این پژوهش از نوع کاربردی، و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۶۰ نفر است که از این تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد می‌باشد. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری دانشی بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد، سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵

کلید واژه‌ها:

رهبری دانشی، سلامت سازمانی درک شده، شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): جعفر، زاد، بیگ (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴): ۴۲-۲۲.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380739.1151	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dori.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.2.9	نویسنده مسئول: جعفر بیگ زاد
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: beikzad_jafar@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر با توجه به گستردگی حجم اطلاعات و وجود محیط رقابتی، تمامی سازمان‌ها برای بقای خود نیازمند توجه به رویکردهای نوین رهبری هستند. یکی از این رویکردهای نوین رهبری، رهبری دانش است (Zarei et al, 2021). رهبری دانشی، فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد (Deylami & Pourrashidi, 2022). از آنجایی که رهبران دانش محور یادگیری را تشویق می‌کنند و از محیط یادگیری که خطاها را تحمل می‌کند، حمایت می‌کنند، کارکنان می‌توانند از طریق رهبری دانش محور، دانش را به نفع شرکت خود کشف و بهره‌برداری کنند (Chaithanapat et al, 2022). در واقع یکی از مهم‌ترین الگوهای رهبری که می‌تواند در توسعه اخلاق، افزایش اعتمادپذیری کارکنان، ارتقاء سرمایه اجتماعی و بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان مؤثر باشد رهبری دانش محور است (Mahmoudi et al, 2021).

امروزه سازمان‌ها موجودات زنده‌ای تصور می‌شوند که هویتی مستقل از اعضای خود دارند؛ به گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای «سلامت سازمانی» یا «بیماری سازمانی» باشد (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنان و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (Ebadi Shoar & Zanganeh, 2021). وجود سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء مهارت‌ها برای سازش بیشتر می‌شود (Teimouri et al, 2021). بنابراین سلامت سازمانی، توضیح می‌دهد که چگونه یک سازمان با سلامت کارکنان خود برخورد می‌کند، چه اولویتی برای رفاه کارکنان قائل است و تا چه حد شرایط کار سالم در سازمان ارتقاء می‌یابد (Kaluza et al, 2020).

از سوی دیگر، شور و شوق کاری یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل و برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به عنوان یک سازه از جنبه‌های رفتاری، هیجانی و شناختی تشکیل شده است (Sepahvand, & Bagherzadeh, 2021). شور و شوق کاری به عنوان نیروی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی در انجام شغل و به تبع آن افزایش قدرت و توان فکری کارکنان در محیط کاری و روند بهبود وضع سازمان عامل مؤثر و کارآمدی تلقی می‌شود (Zahed Babolan et al, 2021). به طور کلی، یک کارمند پرشور عاشق کاری است که انجام می‌دهد، آن را بخش مهمی از زندگی خود می‌بیند و زمان و انرژی قابل توجهی را برای انجام آن کار صرف می‌کند (Bilginoglu & Yozgat, 2021).

از طرفی دیگر، یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی و شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی می‌باشد. رهبرانی که ابراز صمیمیت با کارکنان خود می‌کنند می‌توانند فضایی ایجاد کنند که گروه‌های مختلف احساس کنند پذیرفته شده، حمایت می‌شوند و می‌توانند به طور کامل مشارکت کنند (Zivkovic, 2022). صمیمیت عبارت از به اشتراک گذاشتن خواسته‌های درونی با دیگران است و شامل همدردی و درک عمیق با دیگران است (Jaberimanesh et al, 2019). در واقع، وجود صمیمیت سازمانی باعث پدیدار شدن مدیریتی کارآمد و لایق و کارکنانی با انگیزه و روحیه بالا و در نهایت سازمانی پیشرو و شکوفا خواهد شد (Moradisaleh et al, 2021).

با توجه به شواهد و تجربیات موجود، وجود سبک رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به عنوان متغیرهای اصلی نقش تعیین کننده‌ای در رشد و تقویت شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی داشته باشد. بی‌گمان، نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن شناسایی سبک‌های غالب رهبری دانشی در حوزه مدیریت کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی، وضعیت سلامت سازمانی درک شده این مجموعه را در شرایط موجود سنجیده و به همراه سنجش میزان شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی، راهکارهای مناسبی را برای مدیران اجرایی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در جهت افزایش شور و شوق کاری و تقویت صمیمیت سازمانی آنان ارائه دهد. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تاکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

رهبری دانشی: رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقاء دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند (Mahmoudi et al, 2021). رهبری دانشی فرایندی اجتماعی است که طی آن رهبران، دیگر اعضای سازمان را در روندهای یادگیری موردنیاز برای نیل به اهداف گروه و سازمان پشتیبانی می‌کنند (Jafari et al, 2021). رهبری دانشی یک نگرش یا عمل، به صورت آشکار یا ضمنی است که ایجاد، اشتراک و کاربرد دانش جدید را برای تغییر در تفکر و نتایج جمعی برمی‌انگیزد (Jafari et al, 2022). این رهبران، دارای سطوح بالای مهارت‌های شناختی، نتیجه‌گیری‌های انتزاعی، ترکیب و تفسیر داده‌ها و ارتباط با دیدگاه‌ها و بینش‌های جدید هستند (Fatehabadi & Bamdad Sufi, 2021). دو چرخه برای رهبری دانشی ارائه شده است که شامل چهار عنصر فرهنگ، رهبری، دانش و یادگیری است. هدف در رهبری دانش محور ارائه یک چارچوب برای تجزیه و تحلیل عمیق‌تر است که به بهبود عملکرد شخصی و سازمانی بیانجامد (Zarei et al, 2021). به طور کلی رهبری دانشی یک سبک رهبری است که رهبر آموزش را ترویج می‌دهد و با پیروان خود، مسیر توسعه را روشن می‌سازد و محیطی را ایجاد می‌کند که باعث یادگیری و پشتیبانی از فرایندهای یادگیری در سطح گروهی و فردی می‌شود (Zarei et al, 2022).

سلامت سازمانی درک شده: اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار مایلز در سال ۱۹۶۹ به کار برد. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن، همچنین ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. (Mollaei et al, 2022). سلامت سازمانی شامل ۳ بُعد انسجام (حفظ یکپارچگی، همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها)، اثربخشی (انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد) و پاسخگویی (به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به نیازها، شرایط و مقتضیات محیطی) است که این ابعاد زمینه‌ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویا شدن موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد (Shafiei

(sarvestani et al, 2022). در واقع، سلامت سازمانی، توانایی یک سازمان برای عملکرد مؤثر، سازگاری کافی، تغییر مناسب و رشد کردن است که مانند سلامت فردی می‌تواند در یک سطح حداقل یا حداکثری متفاوت باشد (Sarmasti & Shah Taheri, 2021).

شور و شوق کاری: مسئله مهم پیش‌روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح شور و شوق کاری در بین کارکنان می‌باشد. با ایجاد شور و شوق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به ویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد (Parsamanesh & Ahadi Shoar, 2021). شور و شوق کاری عبارت است از ضرورت بکارگیری همه ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی فرد برای انجام نقش‌های کاری (Dehghanpour Farashah et al, 2021). شور و شوق کاری یک حالت ذهنی مثبت تأمین‌کننده و مرتبط با کار است که با قدرت، فداکاری و جذب، نمود پیدا می‌کند و می‌توان آن را یک حالت ذهنی مثبت و انگیزاننده عاطفی دانست که مرتبط با بهزیستی روانی و سلامت کارکنان بوده و به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی شناخته می‌شود (Seifi et al, 2021). شور و شوق کاری، شامل سه بُعد نیرومندی (سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین کار کردن)، جذب (تمرکز کامل و غرق شدن در کار) و وقف خود (تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت شهود، افتخار و چالش در کار) می‌باشد (Gonabadi & Razavi, 2021). به طور کلی، شور و شوق کاری منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و کارکنان از جمله بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌پروری، کاهش جابه‌جایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان در پی دارد (Pourdel & Sodani, 2022).

صمیمیت سازمانی: رفتار صمیمیت به مجموعه رفتارهای کلامی و غیرکلامی در تعاملات رو در رو که منجر به درک نزدیک شدن جسمی یا روانشناختی بین پیام‌دهندگان شده و در برگیرنده ارتباطی همراه با اثرگذاری بوده و منجر به نزدیک شدن بین افراد می‌شود اطلاق می‌گردد (Salari, 2019). صمیمیت که به عنوان توانایی تشخیص، درک و پاسخ به دیدگاه‌های دیگران شناخته می‌شود، یک رفتار اجتماعی است که تعاملات را بهبود می‌بخشد (Dolamore, 2021). صمیمیت عبارت است از به اشتراک گذاشتن خواسته‌های صمیمیت در محیط کار، بیانگر نوعی رابطه و برقراری ارتباط با دیگران از طریق تسهیم خواسته‌های کاری با دیگر کارکنان بوده، به طوری که کارکنان به درک عمیقی از مشکلات کاری دست پیدا می‌کنند (Shakeri, 2020). در خصوص صمیمیت سازمانی باید اشاره داشت که صمیمیت کار و ارتباط کاری در معادله مدیر- کارمند، تقریباً به عنوان ابزار بهتر کردن کار شناخته شده است در حالی که روابط صمیمی به عنوان روش ارتباطی در محل کار تعریف می‌شود (Jaberimanesh et al, 2019). به طور کلی صمیمیت در سازمان را می‌توان ترکیبی از آشکارسازی و ابراز کردن، سازگاری، یکپارچگی، حل کردن تعارضات، خود پیروی و همانندی می‌باشد و موجب می‌شود فرد در محیط کاری به درجه‌ای از رشد فردی دست یابد تا بتواند با دیگران رابطه صمیمانه برقرار کند (Moradi & keshavarz, 2021).

پیشینه پژوهش

احمدیان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که بین رهبری کوانتومی و سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت (Ahmadiyan et al, 2022).

دیلمی و پوررشیدی (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی دبیران بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با نقش متغیر میانجی سبک رهبری دانشی» به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس سازمانی و ابعاد آن با پیشرفت تحصیلی و سبک رهبری دانشی دبیران رابطه معناداری وجود دارد (Deylami & Pourrashidi, 2022).

چایتاناپات و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «روابط بین رهبری دانش‌محور، مدیریت دانش مشتری، کیفیت نوآوری و عملکرد در شرکت‌های کوچک و متوسط» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد برای حمایت از اینکه مدیریت دانش مشتری در رابطه بین رهبری دانش‌محور و کیفیت نوآوری نقش میانجی ایفا می‌کند (Chaithanapat et al, 2022).

یوخیمنکو-لسکوارت و شارما (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «شور و شوق کاری و رفاه نیروی انسانی» به این نتیجه دست یافتند که شور و شوق کاری به طور مثبت به رضایت از زندگی، شادی ذهنی، آگاهی از هدف، هدف نوع‌دوستانه و بیداری به هدف کمک می‌کند (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2022).

منصوری (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «نقش مولفه‌های انگیزش در بهره‌وری و صمیمیت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان» انجام دادند. نتایج نشان داد که به‌طور کلی انگیزه کارکنان متشکل از مؤلفه‌های (جهت‌گیری سازمان، رهبری، جو سازمان، جبران خدمات، فرایندها و کارکردهای منابع انسانی، محیط کار، همکاران و عوامل شغلی) تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری و صمیمیت سازمانی دارد (Mansouri, 2021).

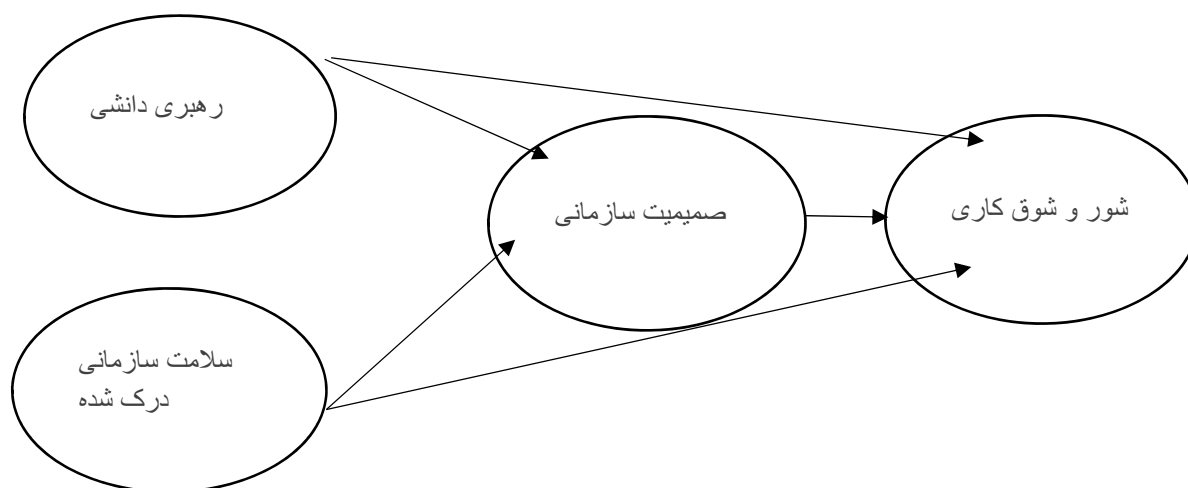
زارعی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی فرهنگ سازمانی و جو سازمانی نوآورانه» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی و جو سازمانی نوآورانه تأثیر معنی‌داری دارد (Zarei et al, 2021).

حسینی پژوه و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی سلامت سازمانی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی با رهبری، جهت‌گیری، فرهنگ و جو سازمانی، شایستگی، توسعه حرفه‌ای، نوآوری، انسجام، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، اشتیاق، استقلال، چابکی، قابلیت سازگاری و آمادگی برای تغییر ارتباط دارد (Hoseini et al, 2021).

بنماریروی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری دانش‌محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که رهبری دانش‌محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد (Banmairuoy et al, 2021).

بیلجین اوغلی و یوزگات (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر ایجاد شور کاری و رضایت شغلی در سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافتند که رهبران تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر اشتیاق کاری زیردستان دارند که بیشتر منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود (Bilginoglu & Yozgat, 2021).

شاکری (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی‌گری صمیمیت سازمانی» به این نتیجه دست یافت که سرمایه روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان و صمیمیت سازمانی اثر می‌گذارد و صمیمیت سازمانی اثر سرمایه روانشناختی را بر تاب‌آوری کارکنان میانجی‌گری می‌کند (Shakeri, 2020). در مجموع با توجه به توضیحات ارائه شده و با مروری بر تحقیقات پیشین، پژوهش‌های گذشته معطوف به بررسی یک تا دو متغیر از متغیرهای این پژوهش است و در حقیقت، این اولین پژوهشی است که روابط و اثرگذاری چهار متغیر مزبور را در قالب یک مدل بررسی کرده است و نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود. در واقع وجه تمایز پژوهش حاضر، ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی است. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و فرضیات پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل (۱) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

با توج به مدل مفهومی شکل (۱) زیر، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۲. سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۳. رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.
۴. سلامت سازمانی درک‌شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.
۵. صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۶. صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.
۷. صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۶۰ نفر بود. حجم نمونه آماری بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۱۳ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد (Vitala, 2004) است که رهبری دانشی را براساس ۳ مؤلفه گرایش یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد (Klingel and Leyden, 2001) است که سلامت سازمانی درک شده که براساس ۱۱ مؤلفه ارتباط، مشارکت و درگیر بودن، وفاداری و تعهد، روحیه، شهرت، اصول اخلاقی، قدردانی، هدف‌گذاری، رهبری، توسعه و بهره‌برداری از منابع مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه استاندارد (Bakker & Utrich, 2008) می‌باشد که شور و شوق کاری را براساس ۲ مؤلفه شور کاری و شوق کاری می‌سنجد. پرسشنامه چهارم، پرسشنامه استاندارد (Walker and Thompson, 1983) است که صمیمیت سازمانی را براساس ۳ مؤلفه نزدیکی عاطفی، از خود گذشتگی و رضایت اندازه‌گیری می‌کند.

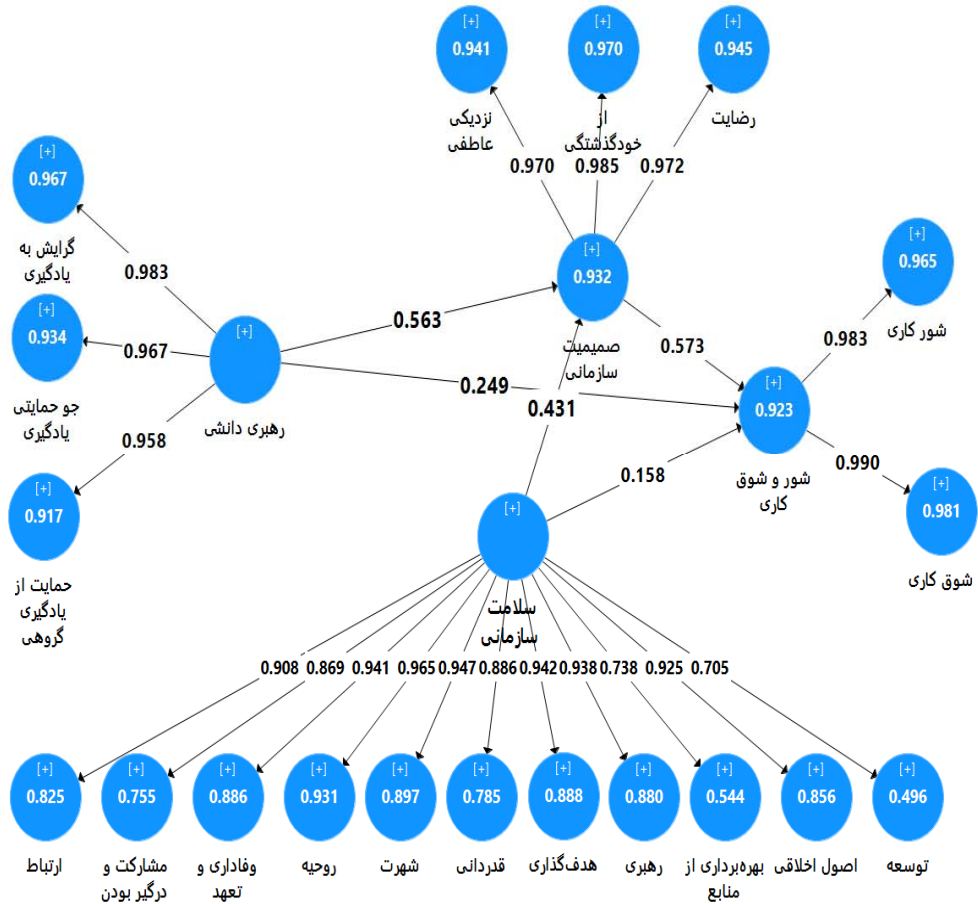
تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱: تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

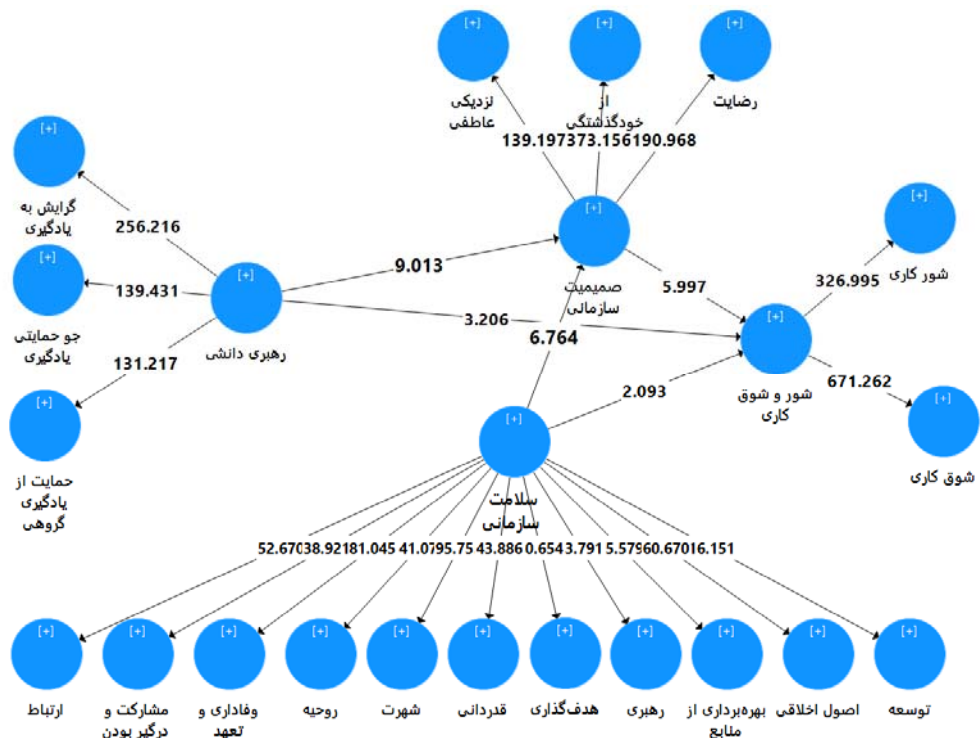
متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
رهبری دانشی	(۳ مؤلفه و ۲۶ سؤال)	۰/۹۸۱
سلامت سازمانی درک شده	(۱۱ مؤلفه و ۲۰ سؤال)	۰/۹۷۳
شور و شوق کاری	(۲ مؤلفه و ۳۰ سؤال)	۰/۹۸۳
صمیمیت سازمانی	(۳ مؤلفه و ۱۷ سؤال)	۰/۹۶۶

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با ضرایب معناداری

آزمون‌های بررسی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل:

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0/7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A> 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality>0/5)
رهبری دانشی	۰/۹۸۲	۰/۹۸۳	۰/۹۸۲	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۹۸۴	۰/۹۸۵	۰/۹۸۴	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۹۸۰	۰/۹۸۱	۰/۹۸۱	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۹۶۷	۰/۹۷۰	۰/۹۶۷	۰/۶۵۴

مطابق با یافته‌های جدول (۲) این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

الف) روایی همگرا:

۱. AVE>0/5

جدول ۳: آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
رهبری دانشی	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۶۵۴

با توجه به نتایج جدول (۳) کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

۲. CR>AVE

جدول ۴: آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
رهبری دانشی	۰/۹۸۳	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۹۸۵	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۹۸۱	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۹۷۰	۰/۶۵۴

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.
 (ب) روایی واگرا:
 ۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۵: آزمون فورنل و لاکر

	رهبری دانشی	سلامت سازمانی	شور و شوق کاری	صمیمیت سازمانی
رهبری دانشی	۰/۸۲۸			
سلامت سازمانی	۰/۷۲۵	۰/۸۵۲		
شور و شوق کاری	۰/۶۷۳	۰/۷۱۳	۰/۸۲۶	
صمیمیت سازمانی	۰/۷۷۹	۰/۷۰۱	۰/۷۵۵	۰/۸۰۹

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تأیید می‌شود.
 ۲. آزمون چند خصیصه و چند روش (HTMT)

جدول ۶: آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

	رهبری دانشی	سلامت سازمانی	شور و شوق کاری	صمیمیت سازمانی
رهبری دانشی				
سلامت سازمانی	۰/۸۰۳			
شور و شوق کاری	۰/۸۸۹	۰/۸۱۱		
صمیمیت سازمانی	۰/۸۳۹	۰/۸۰۰	۰/۸۶۲	

1- Heterotrait-Monotrait Ratio

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول (۶) این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی و اگرایی متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. که در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷: نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{Communality}$
۰/۷۹۸	۰/۹۲۷	۰/۶۸۷

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول (۷) به میزان ۰/۷۹۸، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۸: آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (Value-P)	نتیجه آزمون
۱	رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۲۴۹	۳/۲۰۶	۰/۰۰۱	تأیید
۲	سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۱۵۸	۲/۰۹۳	۰/۰۳۷	تأیید
۳	رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۵۶۳	۹/۰۱۳	۰/۰۰۰	تأیید
۴	سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۴۳۱	۶/۷۶۴	۰/۰۰۰	تأیید
۵	صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۵۷۳	۵/۹۹۷	۰/۰۰۰	تأیید
۶	صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و		۴/۹۸۷		تأیید

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (Value-P)	نتیجه آزمون
۷	شوق کاری نقش میانجی ایفا می کند. صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می کند.		آزمون سوبل ۴/۴۶۶	آزمون سوبل	تأیید

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در زیر ارائه شده است.

- فرضیه ۱: رهبری دانشی و شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر رهبری دانشی و شور و شوق کاری $\beta=0/249$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/001$ و $t=3/206$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.

- فرضیه ۲: سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری $\beta=0/158$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/037$ و $t=2/093$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

- فرضیه ۳: رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی $\beta=0/563$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=9/013$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

- فرضیه ۴: سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی $\beta=0/431$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=6/764$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

- فرضیه ۵: صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری $\beta=0/573$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=5/997$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

- فرضیه ۶: صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

- فرضیه ۷: صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. چهار شرط برای وجود یک اثر میانجی ضروری است (Baron & Kenny, 1986). ابتدا متغیرهای مستقل و متغیر وابسته باید ارتباط داشته باشند همانطور که در شکل‌های ۲ و ۳، نشان داده شده متغیرهای مستقل رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده و متغیر وابسته شور و شوق کاری همبسته هستند. دوم متغیرهای مستقل و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند. متغیرهای مستقل رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده و متغیر میانجی صمیمیت سازمانی همبسته هستند. سوم متغیر وابسته و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند: متغیر میانجی صمیمیت سازمانی با متغیر وابسته شور و شوق کاری همبسته هستند. در نهایت تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته زمانی که متغیر میانجی مطرح می‌شود باید تغییر کند:

در شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان تغییر اثر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری را زمانی که صمیمیت سازمانی کنترل می‌شود مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. علاوه بر این از آزمون سوبل برای تأیید اینکه صمیمیت سازمانی میانجی کامل هست استفاده شده است. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه‌های ششم و هفتم به ترتیب برابر با $4/987$ و $4/466$ بدست آمد که بیش از $1/96$ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدل ساختاری رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی انجام گرفت. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت. با توجه به یافته‌های پژوهش، رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر مثبت دارد و همچنین تأثیر مثبت رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأیید شد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش (Ahmadiyan et al, 2022)، (Deylami & Pourrashidi, 2022)، (Zarei et al, 2022)، (Banmairuroy et al, 2021) و (Chaitanapat et al, 2022) همسو است. در این راستا یکی از موضوعاتی

که می‌تواند سازمان را در این موضوع یاری نماید رهبری دانشی است. یکی از راه‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان و در نتیجه آن موفقیت سازمان‌ها این است که دانش موجود در سازمان بخوبی مدیریت شود و رهبران دانشی سازمان با خصوصیات باطنی و ظاهری خود و تاثیرگذاری که بر افراد درون سازمان دارند در این میان بخوبی عمل نمایند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر مثبت دارد. همچنین، تأثیر مثبت سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Ahmadiyan et al, 2022)، (Hoseini pozveh et al, 2021) و (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2022) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی یکی از جنبه‌های مهم جو سازمانی است که بر متغیرهای زیادی اثرگذار است و تنها توانایی سازمان برای انجام دادن وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد، مسئولیت‌پذیر، وظیفه‌شناس، با انگیزه و عملکرد بالا وجود دارند.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی دارد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که صمیمیت در سازمان بسیار مهم است. وجود صمیمیت می‌تواند مشکلات زیادی را رفع یا از بروز آنها در سازمان جلوگیری کند. به همین دلیل هم هست که سازمان‌ها به روش‌های مختلف تلاش می‌کنند تا این صمیمیت را خلق یا از نشانه‌های آن حمایت کنند. از زمانی که اهمیت صمیمیت میان همکاران سازمانی روشن شد، سازمان‌ها بنا به توصیه‌هایی که دریافت می‌کردند، به فکر حمایت، ترویج و تشویق صمیمیت در سازمان افتادند. آن‌ها به سادگی قبول داشتند که افراد صمیمی راحت‌تر با هم صحبت می‌کنند، مشکلاتشان را خودشان حل و فصل می‌کنند، به هم خیانت نمی‌کنند و در نهایت صمیمیت سازمانی، پیش‌نیاز شور و شوق کاری است. این یافته با نتایج پژوهش (Mansouri, 2021)، (Shakeri, 2020)، (Salari, 2019) همسو است. براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که:

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی با کارکنان درباره اینکه چه دانش و مهارت‌هایی برای آینده سازمان وجود دارد نظرهای آنها را جویا شوند و از طریق نیازسنجی، نیازهای آموزشی را اولویت‌بندی کنند. تفاوت‌ها و روحیات متفاوت کارکنان خود را مدنظر داشته باشند و به ایده‌ها و نگرش‌های متفاوت کارکنان خود توجه کنند.
- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی با افزایش توجه به خلاقیت و نوآوری کارکنان و بها دادن به افکار و رفتار مبتکرانه کارکنان فعال، ایجاد جو سازمانی سالم و مناسب می‌توانند موجب ایجاد انگیزه و اشتیاق کاری در کارکنان برای انجام کارها شوند.
- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از جوهای صمیمانه و محرمانه حمایت کنند و از طریق فرهنگ‌سازی کار مشارکتی و حمایتی، کارکنان را برای انجام کارها به شکل مشترک و تیمی برانگیزانند.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی سبک و شیوه مدیریت خود را از حالت دستوری به سوی مشارکتی، دادن استقلال و تفویض اختیار به کارکنان، تغییراتی ایجاد کنند. که چنین سیاست‌گذاری‌ها شرایطی را مهیا می‌کند که منجر به تقویت و پرورش روحیه و حس همدلی و صمیمیت بین کارکنان گردد.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی می‌توانند با ایجاد پیوندی بین فرد و شغل و بسترسازی مناسب برای ایجاد و اجرای ایده‌های جدید؛ تحت حمایت مدیریت شور و شوق شغلی را در بین کارکنان خود فراهم نمایند.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از طریق آموزش ویژگی‌های رهبری دانشی به رده‌های مدیریتی و با فراهم نمودن جو کاری مبتنی بر پذیرش روابط دوستانه و رضایت خاطر کارکنان موجب ارتقاء احساس شادکامی و شور و شوق کاری در بین کارکنان شوند.

References

- Ahmadiyan, Z. Zareiyan, A. Azizi, M. Jahandari, P. Zargar Balayejam, S. Ganjizadeh, H. (2022). The mediating role of happiness and professional ethics in relationship between of quantum leadership, with organizational health, and quality of work life in the Aja University of Medical Sciences. *EBNESINA*, 24 (3): 4-14. <http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-1140-fa.html>
- Bakker, A. B. Utrecht, p. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Erasmus University Rotterdam, Department of Work & Organizational Psychology, 12-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Banmairuroy, W. Kritjaroen, T. Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, Available online 23 November 2021, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Bilginoglu, E. Yozgat, U. (2021). The Impact of Sparking Leadership on Creating Work Passion and Job Satisfaction in Organizations – An Empirical Study. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 43-58. DOI:10.18037/ausbd.902549
- Baron, R. M. Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6) 1173-1182. DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Chaithanapat, P. Punnakitikashem, P. Khin Oo, N. Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>
- Dehghanpour Farashah, A. Pourezat, A. A. gholipour, A. vaezi, R. (2021). Designing a Model of Faculty Members Work Engagement. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(3), 113-142. [In Persian] DOI: 20.1001.1.23221518.1400.10.3.4.3
- Deylami, Z. Pourrashidi, R. (2022). Investigating the Effect of Teachers' Organizational Self-esteem on Academic Achievement with the Mediating Role of Knowledge Leadership Style (Case study: Secondary school students in Deylam city). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 17(2), 44-58. [In Persian] DOI: 20.1001.1.2821059.1401.17.2.4.1
- Dolamore, S. (2021). Detecting empathy in public organizations: Creating a more relation public administration. *Administrative Theory & Praxis*, 43(1), 58-81. <https://doi.org/10.1080/10841806.2019.1700458>
- Ebadi Shoar, P. Zanganeh, M. (2021). Investigating the relationship between organizational health and burnout with the mediating role of organizational commitment (Case study: Hamedan District 1 Municipality). *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(80), 47-60. [In Persian] <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1023>



- Fatehabadi, H. Bamdad Sufi, J. (2021). Identifying the Constituents of Knowledge Personnel Management in the Knowledge-Based Organizations of the Army of the I.R. of Iran. *Defence Studies*, 19(1), 99-127. [In Persian] DOI:20.1001.1.17351723.1400.19.73.4.5
- Gonabadi, F. Razavi, M. (2021). The Effect of Online Mindfulness Training and Integrative Training of Emotional Competencies on Psychological Well-being of Teachers. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(4), 65-82. [In Persian] DOI:10.22051/jontoe.2021.31911.3077
- Hoseini pozveh, M. Allameh, S. M. Shahin, A. (2021). Developing a Model for Organizational Health a study on Isfahan's Mobarakeh Steel Company. *Transformation Management Journal*, 13(1), 135-166. [In Persian] <https://doi.org/10.22067/pmt.v13i1.81132>
- Jaberimanesh, O. Shir, A. Taban, M. (2019). Understanding How to Form Organizational Intimacy Using Grounded Theory. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 7(2), 11-26. [In Persian] <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.40971.3225>
- Jafari, A. Saeidian, N. Shah Talebi Hosein Abadi, B. (2022). Design and validation of knowledge leadership model in Iranian knowledge-based companies. *Applied Educational Leadership*, 3(2), 27-48. [In Persian] DOI: 10.22098/ael.2022.11094.1114
- Jafari, A. Saeidian Khorasgani, N. Shahtalebi Hosainabadi, B. (2021). Study of the Lived Experiences of the Managers of Iranian Knowledge-Based Companies in the Field of Knowledge Leadership. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 10(2), 47-75. [In Persian] DOI:20.1001.1.23221518.1400.10.2.2.9
- Kaluza, A. Schuh, S. Kern, M. Xin, K. Van Dick, R. (2020). How do leaders' perceptions of organizational health climateshape employee exhaustion and engagement? Toward acascading-effects model. *Human Resource Management*, 59(4), 359-377. <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>
- Mahmoudi, M K. Salehim, M. Taghvaei Yazdi, M. (2021). Knowledge-based leadership and scientific authority in medical universities; A review study. 11(1), 43-53. [In Persian] DOI:20.1001.1.22286853.1399.11.43.4.7
- Mansouri, A. (2021). The role of motivation components in the productivity and organizational intimacy of the employees of the Ministry of Sports and Youth. Master's thesis, Ilam University.
- Mollaie, E. Aslani, F. Karimi-Alavijeh, M. (2022). Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. *Journal of Pizhubish dar dIn va salamat*, 8(3), 7-20. [In Persian] <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>
- Moradi, Z. keshavarz, H. (2021). Study of the Life's Quality, Satisfaction and Marital Intimacy among Staff Members of the Police (Qualitative Research). *Military Psychology*, 12(47), 27-44. [In Persian]
- DOR: 20.1001.1.25885162.1400.12.47.2.5
- Moradisaleh, A. Rangriz, H. Hassanpoor, A. Abdollahi, B. (2021). Designing and Validating an Excellence Organizational Climate Model in Private Banks in Iran. *The Journal of Productivity Management*, 15(58), 163-184. [In Persian] DOR:10.30495/qjopm.2021.1875325.2577
- Parsamanesh, S. Ahadi Shoar, S. (2021). The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom). *Behavioral Studies in Management*, 12(28), 18-32. [In Persian] DOI: 20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2
- Pourdel, M. Sodani, M. (2022). Comparison of job motivation, mental health, psychological flexibility and psychological capital of corona nurses with other hospital wards. *IJNR*. 16(6), 45-54. DOI:20.1001.1.17357012.1400.16.6.1.4
- Salari, M. (2019). The relationship between transformational leadership and organizational intimacy in educational centers with the mediating role of organizational empathy. Master Thesis, Sistan and Baluchestan University. [In Persian]
- Sarmasti, Z. Shah Taheri, S A. (2021). The Relationship between Professional Ethics and Social Competence and Organizational Health of Nurses in Public Hospitals in Tehran. *JNIP*, 10(14), 1-12. [In Persian] <http://jnip.ir/article-1-617-en.html>
- Seifi, A. Ghasempour, H. Veiseh, S. (2021). The Effect of Organizational Pride on the Occurrence of Creative Work Behaviors with the Mediating Role of Job Motivation. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1400(62), 55-90. [In Persian] <https://sid.ir/paper/966549/en>

- Sepahvand, R. Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). The Impact of Humorous Behavior on Employee Work Engagement with the Mediating Role of Emotional Energy. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(1), 155-178. [In Persian] DOI:20.1001.1.23221518.1400.10.1.6.1
- Shafiei sarvestani, M. derakhshanfar, T. Mezginezhad, S. (2022). The Role of Professional Ethics in Organizational Health through the Mediation of Organizational Citizenship Behavior: Case Study of Yasuj Education. *Journal of Educational Sciences*, 29(1), 103-122. [In Persian] DOI:10.22055/edus.2022.38289.3267
- Shakeri, H. (2020). Investigating the effect of psychological capital on employee resilience with the mediating role of organizational intimacy (Case study: National Company for Distribution of Petroleum Products in Miandoab region). Master Thesis, Payam-e-Noor University, Maragheh Branch. [In Persian]
- Soltani Bahram, S. Alizadeh Aghdam, M. (2021). A Sociological Study of the Organizational Health among Tabriz University Staff. *Quarterly of Social and Studies Research in Iran*, 10(1), 145-174. [In Persian] DOI:10.22059/jjsr.2021.300627.1052
- Teimouri, H. Safari, A. Jahanbazi goujani, A. Babaahmadi Milani, Z. (2021). The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 29-48. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/jas.2020.120847.1850>
- Viitala, R. (2004). Towards knowledge leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (6), 528-544. DOI:10.1108/01437730410556761
- Yukhymenko-Lescroart, M. A. Sharma, G. (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of Career Development*, 49(3), 505-518. <https://doi.org/10.1177/0894845320946398>
- Zahed Babolan, A. Rostami, P. Kazemi, S. (2021). Investigating the relationship between distributed leadership style and schools effectiveness with mediation teacher's job engagement. *MEO*, 10(3), 13-31. [In Persian] DOI:10. 52547/MEO.10.3.1
- Zarei, Z., Pourshafei, H, Asgari, A. (2022). The role of knowledge leadership and organizational culture in job performance. *Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan*, 16(3), 67-92. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/fakh.2022.150384>
- Zarei, Z. Pourshafei, H. Asgari, A. (2021). The role of knowledge leadership on job performance with mediating role of organizational culture and innovative organizational climate. *MEO*, 10(3), 33-50. [In Persian] DOI:10. 52547/MEO.10.3.3
- Zivkovic, S. (2022). Empathy in leadership: how it enhances effectiveness. in economic and social development (book of proceedings), 80th international scientific conference on economic and social, 1(2022), 454-476.