

# رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی آن‌ها در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز

علی ایمان زاده<sup>۱</sup>

استادیار فلسفه آموزش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز، ایران

## چکیده

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی در دانشجویان گروه ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌باشد. روش تحقیق توصیفی - همبستگی می‌باشد که برای جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک پیمایش و ابزار پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش ۱۴۳ نفر بودند که کل اعضای جامعه به صورت سرشماری در تحقیق شرکت داده شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه استاندارد؛ ذهنیت فلسفی اسمیت، تسهیم دانش وانگ و وانگ و تعهد سازمانی آلن و می‌یر می‌باشد. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز از طریق یک آزمون مقدماتی و ارزیابی مقدار ضریب آلفا کرونباخ سؤالات پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه بالاتر از  $\alpha = 0/72$  به دست آمد که نشان از قابلیت پایایی پرسشنامه دارد. نتایج بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی نشان داد: رابطه معنادار مثبت و مستقیم بین متغیرهای؛ ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تسهیم دانش، تسهیم دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد. تفاوت معناداری در میزان ذهنیت فلسفی دانشجویان مرد و زن وجود ندارد. تفاوت معناداری در میانگین تعهد سازمانی دانشجویان مرد و زن وجود دارد به نحوی که دانشجویان زن متعهدتر از دانشجویان مرد هستند. میانگین نمره ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان بالاتر از حد متوسط است.

**واژه‌های کلیدی:** ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش، تعهد سازمانی، دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، aliimanzadeh@yahoo.com

## مقدمه

امروزه تفکر فلسفی یکی از اهداف اصلی نظام‌های آموزشی است (ایمان زاده و همکاران، ۱۳۹۲). طرز تفکر؛ نحوه برخورد با مسائل؛ گرایش و خصوصیات فکری، تردید منطقی، کنجکاوی، دید وسیع، سعه صدر، ترقی‌طلبی، وحدت شخصیت (شریعتمداری، ۱۳۹۴)، طرفداری از ارزش‌های انسانی، ژرف‌اندیشی (یادگاری خندانی و محمدی، ۱۳۸۷)، فروتنی، اتکای به نفس (طالب پور، ۱۳۸۴) از جمله مؤلفه‌هایی است که از طریق تفکر فلسفی و ذهنیت فلسفی قابل تحقق است. امروزه محققان به این نتیجه رسیده‌اند که بدون داشتن ذهنیت فلسفی، مدیریت و رهبری موفقیت‌آمیز یک سازمان آموزشی امکان‌پذیر نیست (سعیدیان، ۱۳۸۹). ذهنیت فلسفی یکی از ویژگی‌های آدمی است که می‌تواند دانشجویان را هنگام مواجهه با مسائل بی‌شمار فعالیت‌های حرفه‌ای یاری نماید (Anyiam-Osigwe, 2005).

ذهنیت فلسفی دانشجویان را قادر می‌سازد تا در تصمیم‌گیری سازمانی خود حداقل خطا را داشته باشند و ظرافت‌ها و پیچیدگی‌های سازمان را بهتر درک کنند و ترکیب مناسب و معقولی بین عوامل تولید و سازمان برقرار سازند. ذهنیت فلسفی در نهایت به تقویت مهارت‌های ادراکی دانشجویان کمک می‌کند و در واقع فلسفی فکر کردن تبدیل به فلسفی عمل کردن می‌شود (زکی، ۱۳۷۷). به عقیده اسمیت وقتی فرد در برخورد با مسائل، از خود جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری فکر نشان می‌دهد و بتواند دانش و تجارب خود را متناسب با هر عمل و زمان انتظام بخشد و آن را در زمینه‌ای وسیع در رابطه با کل اهداف سازمان با تعمق و انعطاف‌پذیری هماهنگ سازد، می‌تواند زمینه رشد و تعالی در جهت رسیدن به اهداف مطلوب را فراهم نماید (Tsoukas & Chia, 2011).

در این پژوهش، ذهنیت فلسفی بر اساس نظریه فلیپ جی اسمیت<sup>۱</sup> در سه بعد؛ جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری تعریف گردیده است.

در جامعیت فرد می‌تواند حال را به آینده ربط داده و با نگرش سیستمی به پدیده‌ها نگرسته و توانایی تعمیم را داشته باشد (بهرنگی و همکاران، ۱۳۹۳). تعمق عبارت از چیزی را مورد مطالعه قرار دادن و در ورای آن مشاهده به کشف چیزهای جدیدی نائل آمدن است (بیاتی مطهر، ۱۳۸۹) و فردی که از ذهنیت فلسفی برخوردار است، دچار جمود روانی نمی‌شود و مسائل تازه، شباهت‌های سطحی یا حوادث غیرمنتظره، جنبه منطقی فکری او را مختل نمی‌سازد (یادگاری خندانی و محمدی، ۱۳۸۷).

دانش به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای سازمان، از جایگاه بسیار والایی برخوردار است (مضانیان و همکاران، ۱۳۹۱) و نوعی دارایی کلیدی است که هر سازمانی می‌تواند با در اختیار گرفتن آن به رشد و پیشرفت برسد (عطافرو و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع اشتراک دانش به‌عنوان یکی از ویژگی‌های دانش مهم‌ترین عوامل و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش و ابزاری بنیادین در راستای به‌کارگیری دانش، ایجاد نوآوری و دستیابی به مزیت رقابتی است (عطافرو و همکاران، ۱۳۹۴). تسهیم دانش به معنای قرار دادن دانش خود در اختیار دیگران و به‌طور طبیعی، دستیابی به دانش دیگران در زمان

نیاز است (Wang & Noe, 2010).

Lin (2005) بیان می‌کند که تسهیم دانش، فرهنگ تعامل اجتماعی است که دربرگیرنده تبادل دانش کارکنان، تجربه‌ها و مهارت‌ها در تمام بخش یا سازمان است. تسهیم دانش شامل تبادل دانش ضمنی و صریح در سطح فردی، گروهی و سازمانی است (Tong et al., 2014). تسهیم دانش به معنای قرار دادن دانش خود در اختیار دیگران و به‌طور طبیعی دستیابی به دانش دیگران در زمان نیاز است.

پولانی دانش را به دودسته؛ دانش صریح و دانش ضمنی تقسیم کرده است. دانش صریح یا آشکار دانشی است که به‌وضوح تعریف یا فرموله می‌شود و از طریق تکنولوژی‌های اطلاعاتی به اشتراک گذاشته می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱). دانش صریح را می‌توان به‌راحتی ضبط، طبقه‌بندی و ذخیره کرد و انتقال آن در یک‌زبان رسمی، ساده و آسان است (مظلومی سوینی و همکاران، ۱۳۹۴). دانش صریح عینی است و قابلیت ذخیره‌سازی به‌منظور به‌کارگیری در مراحل بعدی را دارد (ساکو و همکاران، ۱۳۹۴) و دانش ضمنی، دانش مفهومی و تجربه محور است و به‌سختی با دیگران تبادل یا به اشتراک گذاشته می‌شود (قلیچ‌لی و همکاران، ۱۳۹۴).

دانش ضمنی به‌صورت پنهان در اقدامات روزمره و مدل‌های ذهنی افراد ریشه دارد (مظلومی سوینی و همکاران، ۱۳۹۴). از نظر پولانی، دانش ضمنی در معرفت جامع ذهن و جسم بشر جای دارد. دانش ضمنی از مدل‌های ذهنی، باورها و اعتقادات هر فرد تشکیل می‌شود که آن‌چنان در ذهن وی جای گرفته‌اند که بدیهی تلقی می‌شوند.

دانش ضمنی، دانشی شخصی و مختص به زمینه می‌باشد که فرمول‌بندی، ثبت و بیان آن دشوار بوده و در اذهان افراد ذخیره می‌شود (ارمغان، ۱۳۹۳). استراتژی استفاده از مدیریت دانش مستلزم این است که اعضا به‌جای حفظ اطلاعات، آن‌ها را در سازمان اشاعه دهند، به اشتراک‌گذارند و تسهیم کنند که از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرآیندها در ساختارهای مختلف مدیریت دانش، تسهیم دانش است و عوامل مؤثر بر افراد در تسهیم دانش سازمان‌ها، از مهم‌ترین اولویت‌های برنامه‌ریزان مدیریت دانش در جهان است (Kim et al., 2009). تسهیم یا به اشتراک‌گذاری ابزاری بنیادی برای بهبود بهره‌وری و بقاء سازمان است (Wang & Noe, 2010).

تعهد سازمانی از موضوعاتی است که از اوایل دهه ۱۹۵۰ در رأس علایق محققان قرار گرفته چراکه محققان معتقد هستند مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی که لازمه سازمان‌های امروزی است از قبیل اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، کاهش جابجایی و همچنین کاهش غیبت و خودکنترلی شود (کاملی و نظری، ۱۳۹۳). نیروی انسانی با تعهد پایین، نه‌تنها خود در جهت اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند بلکه با ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران، روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می‌اندازد و یا مانع آن می‌شود (کفاش پور و شکوری، ۱۳۹۴).

تعهد سازمانی به معنای پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان است و معیارهای اندازه‌گیری آن شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان است (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴). به نظر Porter (1974) تعهد سازمانی میزان انطباق شخصی با سازمان خاص و یا دل‌بستگی به آن

1-Philip J Smith

است که می‌تواند حداقل به وسیله سه عامل مشخص شود: اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌ها؛ تلاش در جهت موفقیت و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان (افسانه و همکاران، ۱۳۹۵). به‌زعم (Mayer & Alen (1991)، تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دل‌بستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر نیز، تعهد سازمانی بر اساس مدل آلن و می‌یر تعریف گردیده است. این مدل شامل ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است.

تعهد عاطفی دربرگیرنده تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش برای ادامه دادن به کار خود در سازمان است (امینی محمد و همکاران، ۱۳۹۴). اراده باقی ماندن در سازمان در تعهد عاطفی ناشی از علاقه و میل قلبی و به‌واسطه حس افتخاری است که عضویت در سازمان موجب آن می‌شود (کفاش پور و شکوری، ۱۳۹۴). در مدل آلن و می‌یر یازده متغیر به‌عنوان مقدمات تعهد عاطفی بررسی شده‌اند که عبارت‌اند از: چالش شغلی، شفافیت نقش، شفافیت هدف، دشواری هدف، قوه درک، مدیریت انسجام همکاری، تبعیت پذیری سازمانی، برابری، اهمیت فردی، بازخورد، مشارکت (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲).

تعهد مستمر عبارت است از تعهد فرد بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان (مشاری و همکاران، ۱۳۹۴). تعهد مستمر؛ تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان است (Masrek Noorman et al., 2009) در تعهد مستمر یا حسابگرانه، پیش‌شرط‌ها و عوامل تعیین‌کننده‌ای وجود دارد که عبارت‌اند از: ترس برای از دست دادن سرمایه‌های اندوخته و فقدان فرصت‌های شغلی (حسین زاده و همکاران، ۱۳۹۴). تعهد هنجاری عبارت است از احساس اجبار اخلاقی برای ماندن در سازمان. به‌عبارتی دیگر افراد در سازمان باقی می‌مانند چون احساس تکلیف می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند. تجربیات افراد قبل از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن فرهنگی و خانوادگی) و بعد از ورود به سازمان (مانند اجتماعی شدن سازمانی) از عوامل مؤثر بر آن است (مشاری و همکاران، ۱۳۹۴).

تعهد سازمانی به این دلیل از اهمیت برخوردار است که کارکنان دارای سطوح بالای تعهد سازمانی، تمایل بیشتری به ارائه تلاش داوطلبانه مازاد دارند و به‌طورکلی به تسهیم دانش در سازمان تمایل بیشتری نشان می‌دهند. (Hislop, 2010) کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند به دلیل اعتقاد بیشتر به اهداف و ارزش‌های انسانی در مقابل تغییرات، انعطاف‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند و باعث تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و دستیابی به اهداف فردی می‌شوند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۳).

وجود تعهد در دانشجویان و کارکنان می‌تواند با عوامل سازمانی، شغلی، محیط کار و عوامل فردی رابطه متقابل داشته باشد. متعهد بودن به کار در دانشجویان به لحاظ تقویت ایمان، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می‌دارد که در نتیجه منجر به انجام بهینه امور خواهد شد (کمال زاده و همکاران، ۱۳۹۲).

یافته‌های تحقیق ایمان زاده (۱۳۹۶) نشان داد بین تسهیم دانش و نوآوری در دانشجویان رشته ترویج و توسعه روستایی تفاوت

معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق (Niazazari & Khosroabadi 2015) نشان داد که رابطه معناداری بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و عملکرد آن‌ها در ارزیابی وظایف مدیریتی‌شان وجود دارد. همچنین، بین جنسیت دانشجویان و تحصیلات آن‌ها اختلاف معناداری مشاهده نشد.

پژوهش (Mozaiini & Nazem (2015) باهدف بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن و اثربخشی رهبری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن و رهبری مؤثر دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد.

در تحقیقی که (Wang & Wang (2012) باهدف یافتن «رابطه کمی بین تسهیم دانش، نوآوری و کارایی» انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که تسهیم دانش نه‌تنها ارتباط مثبت با کارکرد دارد، بلکه نوآوری را نیز تحت تأثیر قرار داده و به کارکرد شرکت کمک می‌کند، دانش صریح و دانش ضمنی که به اشتراک گذاشته می‌شوند، نوآوری و کارکرد را تسهیل می‌کنند. دانش صریح به اشتراک گذاشته‌شده تأثیر چشمگیرتری بر سرعت نوآوری و کارکرد مالی در شرکت دارد. درحالی‌که دانش ضمنی تأثیر بیشتری بر روی کیفیت نوآوری و کارکرد عملیاتی دارد.

نتایج تحقیق (Lopes & Araujo (2015) حاکی از این بود که ادراک کارمندان در مورد ابعاد کارآمدی رهبری (رهبری مبتنی بر ارزش‌ها، پشتکار و ثابت‌قدمی و بالیدگی) منجر به تعهد سازمانی می‌شود. همچنین تعهد عاطفی و تعهد هنجاری عملکرد فردی را به‌طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج تحقیق (Peng et al., 2014) نشان می‌دهد که بین خودارزیابی‌های مرکزی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی روابط همبستگی معناداری وجود دارد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان‌دهنده تأثیرگذاری معنادار خودارزیابی‌های مرکزی بر فرسودگی شغلی است و ثابت می‌کند این فرایند به‌صورت کامل به دلیل نقش میانجی دو عامل تعهد سازمانی و رضایت شغلی تحقق می‌یابد. (2010) Menep & Nartgun پژوهشی با عنوان «بررسی میزان تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی» در شهرستان ایدل استان شیرناک ترکیه انجام دادند.

نتایج این پژوهش مؤید آن است که هیچ رابطه معناداری بین جنسیت و وضعیت تأهل با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری وجود ندارد. در این پژوهش، سابقه تدریس با تعهد عاطفی رابطه مثبت نشان داد اما هیچ تفاوت معناداری با تعهد مستمر و تعهد هنجاری وجود نداشت. متغیر سن با تعهد هنجاری و تعهد عاطفی رابطه مثبت داشت ولی رابطه معناداری با تعهد مستمر نشان نداد. (Anvari et al., 2014) پژوهشی با عنوان «نقش میانجی تعهد سازمانی عاطفی و قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و به اشتراک‌گذاری دانش» در بین ۳۰۱ نفر از کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام دادند.

نتایج بر وجود روابط معنادار بین شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی، بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و به اشتراک‌گذاری دانش، شیوه‌های راهبردی جبران خدمات و قرارداد روان‌شناختی و قرارداد روان‌شناختی و به اشتراک‌گذاری دانش تأکید دارند. علاوه بر این، نتایج نشان

- تعیین میزان تفاوت ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی دانشجویان مرد و دانشجویان زن دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز؛  
- تعیین میزان ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس ماهیت و ویژگی‌های کلی، در گروه پژوهش‌های کمی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و روش اجرا، توصیفی از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر، دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز که تعداد آن‌ها ۱۴۳ نفر است.

به علت محدود بودن جامعه آماری و امکان انجام نظرسنجی از همه دانشجویان، تمام دانشجویان (۱۴۳ نفر) به طور سرشماری در این تحقیق شرکت داده شدند. در نهایت تعداد پرسشنامه‌هایی که پاسخ داده شد و قابل استفاده برای تجزیه و تحلیل آماری بود برابر ۱۳۶ عدد معادل ۹۵ درصد بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و برای آزمون فرضیه‌ها از روش میدانی استفاده گردید.

برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده این تحقیق، از پرسشنامه‌ای که شامل اطلاعات عمومی و سؤالات مربوط به متغیرها بود، استفاده شد. سؤالات متغیرها شامل دو پرسشنامه استاندارد؛ پرسشنامه ۴۲ گویه‌ای ذهنیت فلسفی اسمیت با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، پرسشنامه ۱۳ گویه‌ای تسهیم دانش وانگ با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت و پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای تعهد سازمانی آلن و می‌یر با طیف ۷ درجه‌ای لیکرت بود. نظر به اینکه پرسشنامه مورد استفاده یک ابزار استاندارد بود، باین همه در تحقیق حاضر برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از روایی صوری یا ظاهری استفاده گردید. برای تحقق این مهم، پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید و صاحب‌نظران صاحب‌نظران دانشگاهی رشته‌های مرتبط قرار گرفت تا در رابطه باینکه "سؤالات مطرح شده آنچه را که مدنظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟" اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد.

برای تعیین پایایی، پرسشنامه بر روی یک گروه ۴۵ نفری به عنوان پیش نمونه اجرا گردید. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز از طریق یک آزمون مقدماتی و ارزیابی مقدار آلفای کرونباخ سؤالات پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه بالاتر از  $\alpha = 0.72$  به دست آمد که نشان از قابلیت پایایی پرسشنامه دارد. به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی شامل آزمون فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد برای تلخیص، طبقه‌بندی و تفسیر داده‌های آماری و در سطح آمار استنباطی برای سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف

می‌دهند که شیوه‌های راهبردی جبران خدمات رابطه مثبتی با بعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی و قرارداد روان‌شناختی دارند. درختی و همکاران (۱۳۹۴) بیانگر آن است که بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین اعتماد سازمانی و ابعاد آن (شایستگی و رو راستی) با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ولی بین ابعاد (صدافت، وفاداری، ثبات و پایداری) اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج تحقیق مظلومی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که خلأیت تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش کارکنان و تسهیم دانش نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد در ادارات ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی استان اصفهان دارد.

شواهد حاصل از پژوهش شاه‌حسینی و نادری (۱۳۹۳) نشان داد که از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد مستمر) با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است و بین سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود نداشته است و نتایج تحلیل رگرسیون هم‌زمان نشان داد که هیچ‌یک از دو متغیر تعهد سازمانی و سلامت سازمانی دارای توان پیش‌بینی برای رفتار تسهیم دانش نبوده‌اند.

نتایج تحقیق بیک زاد و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد، بین میزان سلامت سازمانی مدارس دارای دانشجویان برخوردار از هوش اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی (بالا، متوسط و پایین) در مدارس شهرستان بناب تفاوت معناداری وجود دارد، ولی بین میزان سلامت سازمانی مدارس برخوردار از ذهنیت فلسفی و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود ندارد.

یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به تسهیم دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند، مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های تسهیم دانش انجام می‌دهند.

بررسی پژوهش‌های فوق نشان می‌دهد پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی به‌طور کلی و در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز به‌طور اخص انجام نگرفته و انجام این پژوهش می‌تواند افق‌های جدیدی در این حیطه ترسیم نماید.

### اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی با تسهیم دانش و تعهد سازمانی در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌باشد که از اهداف فرعی و اختصاصی زیر برخوردار می‌باشد:

- تعیین رابطه بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن با تسهیم دانش در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز؛

- تعیین رابطه بین تسهیم دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز؛

- تعیین رابطه بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن با تعهد سازمانی آنان در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز؛

– اسمیرنف استفاده شده است و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون t مستقل و آزمون t تک گروهی استفاده شده و برای سنجش فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار SPSS<sub>23</sub> استفاده شده است.

## یافته‌ها

### یافته‌های توصیفی

طبق نتایج به‌دست‌آمده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت مطابق با جدول ۱ می‌باشد. بر اساس داده‌ها تعداد دانشجویان مذکر با ۷۳ نفر معادل ۵۳/۷ درصد بیش از تعداد دانشجویان مؤنث با ۶۳ نفر معادل ۴۶/۳۲ درصد می‌باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ‌دهندگان

شاخص آماری - جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مذکر	۷۳	۵۳/۷	۵۳/۷
مؤنث	۶۳	۴۶/۳۲	۱۰۰/۰
کل	۱۳۶	۱۰۰/۰	

بر اساس داده‌های جدول ۲ میانگین توزیع بعد جامعیت ذهنیت فلسفی برابر ۳/۶۸ و انحراف معیار آن برابر ۰/۳۴ می‌باشد. میانگین توزیع بعد تعمق ذهنیت فلسفی دانشجویان برابر ۳/۷۳ و انحراف معیار آن برابر ۰/۳۷ می‌باشد. میانگین توزیع بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی برابر ۳/۶۳ و انحراف معیار آن برابر ۰/۳۶ می‌باشد. میانگین توزیع ذهنیت فلسفی برابر ۳/۶۹ و انحراف معیار آن برابر ۰/۲۸ می‌باشد. چولگی این متغیر که برابر با ۰/۲۴ می‌باشد.

جدول ۲. آماره‌های توزیع نمره مربوط به ذهنیت فلسفی و ابعاد موردبررسی آن

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نمره کلی جامعیت	۱۲۹	۲/۹۳	۴/۴۰	۳/۶۸۳۷	۰/۳۴۰۹۸	۰/۱۱۶
نمره کلی تعمق	۱۲۵	۲/۸۶	۴/۶۴	۳/۷۳۲۶	۰/۳۶۶۵۷	۰/۱۳۴
نمره کلی انعطاف‌پذیری	۱۳۰	۲/۹۲	۴/۶۲	۳/۶۲۹۶	۰/۳۵۶۳۰	۰/۱۲۷
نمره کلی ذهنیت فلسفی	۱۱۴	۳/۱۰	۴/۳۳	۳/۶۹۰۵	۰/۲۸۱۴۹	۰/۰۷۹

بر اساس داده‌های جدول ۳، میانگین توزیع تسهیم ضمنی دانش برابر ۳/۶ و انحراف معیار آن برابر ۰/۶۵ می‌باشد. میانگین توزیع تسهیم آشکار دانش برابر ۳/۴ و انحراف معیار آن برابر ۰/۷۱ می‌باشد. میانگین توزیع تسهیم دانش برابر ۳/۵ و انحراف معیار آن برابر ۰/۵۸ می‌باشد.

جدول ۳. آماره‌های توزیع نمره مربوط به تسهیم دانش و ابعاد آن

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نمره کلی تسهیم ضمنی دانش	۱۳۱	۱/۸۶	۵/۰۰	۳/۵۹۴۳	۰/۶۴۷۸۶	۰/۴۲۰
نمره کلی تسهیم آشکار دانش	۱۳۵	۱/۸۳	۵/۰۰	۳/۳۹۷۵	۰/۷۰۵۶۴	۰/۴۹۸
نمره کلی تسهیم دانش	۱۳۱	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۹۶۲	۰/۵۸۱۸۷	۰/۳۳۹

بر اساس داده‌های جدول ۴ میانگین توزیع بعد تعهد عاطفی از متغیر تعهد سازمانی برابر ۵/۰۱ و انحراف معیار آن برابر ۱/۲ می‌باشد. میانگین توزیع بعد تعهد مستمر از متغیر تعهد سازمانی دانشجویان برابر ۴/۲ و انحراف معیار آن برابر ۰/۶۷ می‌باشد. میانگین توزیع بعد تعهد هنجاری متغیر تعهد سازمانی برابر ۴/۶۲ و انحراف معیار آن برابر ۰/۸۶ می‌باشد. میانگین توزیع تعهد سازمانی برابر ۴/۶۵ و انحراف معیار آن برابر ۰/۶۹ می‌باشد.

جدول ۴. آماره‌های توزیع نمره مربوط به تعهد سازمانی و ابعاد مورد بررسی آن

متغیر	تعداد	مقدار کمینه	مقدار بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
نمره کلی تعهد عاطفی	۱۳۰	۱/۸۸	۷/۰۰	۵/۰۱۲۵	۱/۱۹۹۲۵	۱/۴۳۸
نمره کلی تعهد مستمر	۱۳۲	۳/۰۰	۶/۰۰	۴/۲۹۹۲	۰/۶۷۲۴۸	۰/۴۵۲
نمره کلی تعهد هنجاری	۱۳۲	۲/۵۰	۶/۷۵	۴/۶۲	۰/۸۶۲۴۴	۰/۷۴۴
نمره کلی تعهد سازمانی	۱۲۳	۲/۹۶	۶/۱۳	۴/۶۵	۰/۶۹۰۹۸	۰/۴۷۷

#### یافته‌های استنباطی

برای انتخاب اینکه در آمار استنباطی از آزمون‌های پارامتریک و یا نا پارامتریک استفاده شود ابتدا باید مشخص شود که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند یا غیر نرمال. بر اساس جدول ۵ ذهنیت فلسفی و ابعاد جامعیت و انعطاف‌پذیری دارای توزیع نرمال هستند و بعد تعمق دارای توزیع غیر نرمال است.

جدول ۵. نتایج آزمون نرمال بودن متغیر ذهنیت فلسفی و ابعاد آن

متغیر	کلموگروف - اسمیرنف		
	آماره	تعداد	سطح معناداری
نمره کلی جامعیت	۰/۰۶۳	۱۲۹	۰/۲۰۰
نمره کلی تعمق	۰/۰۸۸	۱۲۵	۰/۰۱۹
نمره کلی انعطاف‌پذیری	۰/۰۷۷	۱۳۰	۰/۰۵۵
نمره کلی ذهنیت فلسفی	۰/۰۷۴	۱۱۴	۰/۱۷۳

بر اساس جدول ۶ تسهیم دانش دارای توزیع نرمال است و ابعاد تسهیم ضمنی دانش و تسهیم آشکار دانش دارای توزیع غیر نرمال است.

جدول ۶. نتایج آزمون نرمال بودن متغیر تسهیم دانش و ابعاد آن

متغیر	کلموگروف - اسمیرنف		
	آماره	تعداد	سطح معناداری
نمره کلی تسهیم ضمنی دانش	۰/۱۳۸	۱۳۱	۰/۰۰۰
نمره کلی تسهیم آشکار دانش	۰/۰۷۸	۱۳۵	۰/۰۴۲
نمره کلی تسهیم دانش	۰/۰۷۴	۱۳۱	۰/۰۷۵

بر اساس جدول ۷ تعهد سازمانی و بعد تعهد مستمر دارای توزیع نرمال هستند و ابعاد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

جدول ۷. نتایج آزمون نرمال بودن متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن

متغیر	کلموگروف - اسمیرنف		
	آماره	تعداد	سطح معناداری
نمره کلی تعهد عاطفی	۰/۰۸۰	۱۳۰	۰/۰۳۹
نمره کلی تعهد مستمر	۰/۰۶۷	۱۳۲	۰/۲۰۰
نمره کلی تعهد هنجاری	۰/۰۹۰	۱۳۲	۰/۰۱۰
نمره کلی تعهد سازمانی	۰/۰۵۴	۱۲۳	۰/۲۰۰

**فرضیه ۱:** بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن با تسهیم دانش در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تسهیم دانش می‌باشد. برای تعیین نوع و شدت رابطه متغیرهای نرمال از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون و برای متغیرهای غیر نرمال از آزمون نا پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

با توجه به نتایج جدول ۸ سطح معناداری آزمون‌ها کوچک‌تر از  $\alpha = 0.05 = 0.05$  است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تسهیم دانش در بین دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز پذیرفته می‌شود.

جدول ۸. نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای ذهنیت فلسفی ابعاد آن با تسهیم دانش

ذهنیت فلسفی	جامعیت	تعمق	انعطاف‌پذیری	آماره T	تسهیم دانش
۰/۳۶۵	۰/۳۴۱	۰/۳۲۸	۰/۲۵۸		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴		سطح معناداری
۱۱۲	۱۲۵	۱۲۲	۱۲۵		تعداد
پیرسون	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون		نوع آزمون
تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه		نتیجه آزمون

**فرضیه ۲:** بین تسهیم دانش دانشجویان و ابعاد آن با تعهد سازمانی آن‌ها در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین تسهیم دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی می‌باشد. برای تعیین نوع و شدت رابطه از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برای متغیرهای نرمال و غیر نرمال استفاده شده است.

با توجه به نتایج جدول ۹ سطح معناداری آزمون‌ها کوچک‌تر از  $\alpha = 0.05 = 0.05$  است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در میان دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز پذیرفته می‌شود.

جدول ۹. نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای تسهیم دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی

تسهیم دانش	تسهیم ضمنی دانش	تسهیم آشکار دانش	آماره T	تعهد سازمانی
۰/۳۷۷	۰/۴۲۲	۰/۳۳۱		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		سطح معناداری
۱۱۹	۱۱۹	۱۲۲		تعداد
پیرسون	اسپیرمن	اسپیرمن		نوع آزمون
تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه		نتیجه آزمون

**فرضیه ۳:** بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن با تعهد سازمانی آن‌ها در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز رابطه معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین رابطه بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی می‌باشد. برای تعیین نوع و شدت رابطه از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون برای متغیرهای نرمال و آزمون نا پارامتریک ضریب همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای غیر نرمال استفاده شده است.

با توجه به نتایج جدول ۱۰ سطح معناداری آزمون‌ها کوچک‌تر از  $\alpha = 0.05 = 0.05$  است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین ذهنیت فلسفی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در میان دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۰. نتیجه آزمون ضریب همبستگی برای ذهنیت فلسفی ابعاد آن با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	آماره $r$	ذهنیت فلسفی	جامعیت	تعمق	انعطاف‌پذیری
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۴۸	۰/۳۲۲
تعداد	۱۰۵	۱۱۷	۱۱۷	۱۱۵	۱۱۷
نوع آزمون	پیرسون	پیرسون	پیرسون	اسپیرمن	پیرسون
نتیجه آزمون	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه	تأیید فرضیه

فرضیه ۴: بین میزان ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی دانشجویان مرد و دانشجویان زن گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز تفاوت معناداری وجود دارد.

هدف این فرضیه تعیین میزان تفاوت ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی دانشجویان مرد و دانشجویان زن گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌باشد که ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی متغیری پیوسته و دارای توزیع نرمال هستند و دو گروه مردان و زنان دارای مقیاس اسمی می‌باشند و مستقل از هم هستند، پس می‌توان از آزمون  $t$ -مستقل برای آزمودن فرضیه استفاده کرد.

با توجه به جدول ۱۱ سطح معناداری آزمون  $t$ -مستقل برای مقایسه ذهنیت فلسفی دانشجویان مرد و زن برابر  $t=۰/۴۲۸$  می‌باشد که از  $\alpha = ۰/۰۵$  بیشتر است، پس فرض صفر تأیید می‌شود. بدین معنی که بین دانشجویان مرد و دانشجویان زن دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز از لحاظ آماری تفاوت معناداری در میانگین نمره‌های ذهنیت فلسفی وجود ندارد و مقدار تفاوت در میانگین‌ها که برابر  $Sig=۰/۰۴$  است، از لحاظ آماری معنادار نیست.

سطح معناداری آزمون  $t$ -مستقل برای مقایسه تعهد سازمانی دانشجویان مرد و زن برابر  $Sig=۰/۰۰۰$  می‌باشد که از  $\alpha = ۰/۰۵$  کمتر است، پس فرض تحقیق تأیید می‌شود؛ و یا به عبارتی  $t$  به دست آمده با درجه آزادی ۱۲۱ برابر  $t=۴۲/۶۷$  می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است. بدین معنی که بین دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز از لحاظ آماری تفاوت معناداری در میانگین نمره‌های تعهد سازمانی وجود دارد و دانشجویان زن نسبت به دانشجویان مرد تعهد بیشتری به سازمان دارند. اندازه اثر به دست آمده برابر  $Sig=۰/۰۸۳$  است که نشان از بیشتر بودن شدت رابطه است. در واقع ۸/۳ درصد واریانس تعهد سازمانی توسط جنسیت تبیین شده است

جدول ۱۱. نتیجه آزمون  $t$ -مستقل برای مقایسه ذهنیت فلسفی و تعهد سازمانی مردان و زنان

متغیر	ویژگی دموگرافیک	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
ذهنیت فلسفی	مذکر	۶۳	۳/۷۱	۰/۲۸	۰/۸	۱۱۲	۰/۴۳	رد فرضیه
	مؤنث	۵۱	۳/۶۷	۰/۲۹				
تعهد سازمانی	مذکر	۶۸	۴/۴۱	۰/۶۹	-۴/۶۷	۱۲۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
	مؤنث	۵۵	۴/۹۵	۰/۵۷				

فرضیه ۵: میانگین نمره ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

هدف این فرضیه تعیین میزان ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز می‌باشد، برای آزمون فرضیه از آزمون  $t$ -تک نمونه‌ای استفاده شده است.

با توجه به نتایج جدول ۱۲ سطح معناداری آزمون‌ها برابر  $Sig=۰/۰۰۰$  می‌باشد که کوچک‌تر از  $\alpha = ۰/۰۵$  است، پس فرضیه تحقیق مبنی بر وجود تفاوت معنادار در میانگین نمره ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان با سطح متوسط تأیید می‌شود.



جدول ۱۲. نتیجه آزمون t - تک گروهی برای تعیین میزان ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی دانشجویان

تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	مقدار میانگین	اختلاف از میانگین	نتیجه آزمون
۱۱۴	۳/۶۹	۰/۲۸	۲۶/۱۹۰	۱۱۳	۰/۰۰۰	۳	۰/۶۹۰۴۸	تأیید فرضیه ذهنیت فلسفی
۱۳۱	۳/۴۹۶	۰/۵۸	۹/۷۶	۱۳۰	۰/۰۰۰	۳	۰/۴۹۶	تأیید فرضیه تسهیم دانش
۱۲۳	۴/۶۵	۰/۶۹	۱۰/۱۹۰	۱۲۲	۰/۰۰۰	۴	۰/۶۵	تأیید فرضیه تعهد سازمانی

### بحث و نتیجه‌گیری

ذهنیت فلسفی به توانایی تفکر مبتنی بر جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری اطلاق می‌شود (Huff et al., 2014). در حالت کلی و علیرغم وجود تعاریف و طبقه‌بندی‌های متفاوت، تسهیم دانش، فعالیت‌های ارادی و داوطلبانه جهت اشتراک انتقال دانش از یک فرد، گروه یا سازمان به سایر افراد جهت دستیابی به منافع مشترک در سازمان است (ایمان زاده و پلنگی، ۱۳۹۵). تعهد سازمانی ارزش‌گذاری و نگرش فرد برای یک سازمان را مورد مطالعه قرار می‌دهد (Davis et al., 2014).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و در تأیید فرضیه اول، می‌توان گفت که بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری با میزان تسهیم دانش دانشجویان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. یافته‌های تحقیق Niazazari & Khosroabadi (2015) نیز با یافته‌های این پژوهش همسوئی را نشان می‌دهد. از آنجاکه ذهن فلسفی در بعد جامعیت شامل ویژگی‌های نگرستن به موارد خاص در ارتباط با زمینه‌ای وسیع، ارتباط دادن مسائل آنی به هدف‌های درازمدت، به کار بردن قدرت تعمیم، شکیبایی در تفکرات عمیق نظری است و در بعد تعمق شامل ویژگی‌های زیر سؤال بردن آنچه مسلم یا بدیهی تلقی می‌شود، کشف، تدوین نظریات، سؤالات و فرض‌های بنیادی در موقعیت خاص، حساس به معانی تلویحی و ربط امور، مبتنی کردن انتظارات بر یک جریان فرضیه استنتاجی - قیاسی تا بر یک جریان ساده استقرایی است و در بعد انعطاف‌پذیری شامل ویژگی‌های رها شدن از جمود روان‌شناختی، ارزش‌سنجی افکار و نظریات جدا از منبع آن‌ها، دیدن مسائل با جهات متعدد تا دو جهت و ایجاد جانشین‌هایی برای فرضیه‌ها، توضیحات، جنبه‌های مورد نظر، شکیبایی در قضاوت‌های موقتی و مشروط و علاقه به اقدام در موقعیت مبهم است، یک فرد جهت تقویت تسهیم دانش و تعهد سازمانی به این ویژگی‌ها نیاز دارد.

بررسی فرضیه دوم نشان می‌دهد که بین میزان تسهیم دانش دانشجویان و ابعاد آن یعنی تسهیم ضمنی دانش و تسهیم آشکار دانش با تعهد سازمانی آنان رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. از این‌رو برای افزایش میزان تعهد سازمانی دانشجویان باید تمهیداتی در جهت بهبود رفتار تسهیم دانش اندیشیده شود و عوامل مؤثر در تسهیم دانش که شامل ویژگی‌های خود دانش، ویژگی‌های اقدامات مدیریتی مانند سازوکارهای هماهنگی و مشوق‌ها و پاداش‌های تسهیم دانش، ویژگی‌های محیطی شامل عوامل محیطی سطح کلان مانند فرهنگ کشور، فناوری و فرهنگ سازمان و عوامل محیطی سطح خرد مانند روابط میان فردی نظیر زبان مشترک، چشم‌انداز مشترک و پیوندهای بین فردی میان افراد، ویژگی‌های اخلاقی که به تسهیم دانش می‌پردازند مانند نگرش‌ها، اعتماد میان افراد، انگیزه، جنسیت، عادلانه و منصفانه بودن فرآیندهای تصمیم‌گیری موجود، ارتقاء، تشویق و پاداش به تسهیم دانش توسط فرهنگ سازمانی و ... است، تقویت گردد. یافته‌های این فرضیه پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های شاه‌حسینی و نادری (۱۳۹۳)، یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) و ایمان زاده (۱۳۹۶) همسو است.

طبق فرضیه سوم پژوهش ارتباط بین ذهنیت فلسفی دانشجویان و ابعاد آن یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری با میزان تعهد سازمانی دانشجویان نیز معنادار است. هرچقدر ذهنیت فلسفی دانشجویان بالاتر باشد تعهد سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است. یافته‌های تحقیق Niazazari & Khosroabadi (2015)، ایمان زاده و پلنگی (۱۳۹۵) و Araujo & Lopes (2015) نیز با یافته‌های این پژوهش همسو است.

بررسی فرضیه چهارم نشان می‌دهد که بین میزان ذهنیت فلسفی دانشجویان مرد و دانشجویان زن دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های طالب پور (۱۳۸۴)، سعیدیان (۱۳۸۹)، سیف‌هاشمی و رجائی پور (۱۳۸۳) همسو است ولی با نتیجه پژوهش زکی (۱۳۷۷) غیرهمسو است به‌نحوی که وی اظهار می‌دارد به تفکیک هر کدام از ابعاد سه‌گانه ذهنیت، تفاوت معناداری میان دانشجویان مرد و زن وجود ندارد، لیکن در کل میان ذهنیت فلسفی دانشجویان مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد. بین میزان تعهد سازمانی دانشجویان مرد و زن گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز تفاوت معناداری وجود دارد و دانشجویان زن تعهد بیشتری نسبت به دانشجویان مرد از خود نشان می‌دهند. این نتیجه ممکن است ناشی از عوامل متفاوت مانند علاقه زیاد دانشجویان به این رشته تحصیلی باشد. برای افزایش میزان تعهد سازمانی دانشجویان مرد می‌توان راهکارهایی مانند بالا بردن پیوستگی عاطفی در دانشجویان و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان، بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار،

تسهیم دانش مطلوبی هستند، شناسایی و مورد تشویق قرار گیرند و به سایر دانشجویان معرفی گردند تا از طریق استفاده از تجربیات و افکارشان، میزان ذهنیت فلسفی همه دانشجویان بهبود یابد.

دوره‌های ضمن خدمت با محوریت افزایش ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش و تعهد سازمانی برای دانشجویان طرح‌ریزی شود. این امر نهایتاً منجر به بهبود فرآیند یاددهی - یادگیری می‌انجامد. نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه‌های ذهنیت فلسفی، تسهیم دانش، تعهد سازمانی و رابطه بین این عوامل در بین دانشجویان و مدیران دانشکده انتشار یابد تا دانشجویان از میزان اهمیت این عوامل آگاه شده و خود را در جهت رسیدن به حد مطلوب این عوامل تقویت سازند.

### تقدیر و تشکر

در پایان محقق بر خود فرض می‌داند تا از تمامی دانشجویان گروه توسعه و ترویج روستایی که با پاسخ‌های صادقانه خود در تکمیل پرسشنامه وی را یاری نمودند، تقدیر و تشکر نماید.

### منابع و مأخذ

- ۱- احمدی، ع. ا.، و صالحی، ع. (۱۳۹۱). مدیریت دانش. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوم، صفحه ۳۸۸.
- ۲- ارمغان، ن. (۱۳۹۳). موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ۲، شماره ۳، صفحات ۱۰۸-۸۵.
- ۳- افسانه پور، س. ع.، کلاته سفیری، م.، ابراهیمی، ر.، و عابدی، ا. (۱۳۹۵). اثر سرسختی ذهنی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۱۲، شماره ۲۳، صفحات ۲۹۴-۲۸۱.
- ۴- امینی، م.، امینی، ی.، و حسینیان، س. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه. مطالعات پژوهشی راهور، شماره ۱۳، صفحات ۸۸-۶۹.
- ۵- ایمان زاده، ع. (۱۳۹۶). رابطه بین تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش با نوآوری در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۲، صفحات ۵۶-۴۷.
- ۶- ایمان زاده، ع.، سلحشوری، ا.، و میرزایی رافع، م. (۱۳۹۲). درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت (با تأکید بر آرای اندیشمندان مسلمان). همدان: انتشارات دانشگاه بوعلی سینا، چاپ اول، ۲۱۴ صفحه.
- ۷- ایمان زاده، ع.، و پلنگی، ک. (۱۳۹۵). رابطه بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی درکتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، سال ۲، شماره ۸، صفحات ۶۰-۴۱.
- ۸- بهرنگی، م. ر.، نوه ابراهیم، ع.، و یوسف زاده اندواری، ر. (۱۳۹۳). ذهنیت فلسفی دانشجویان مدارس متوسطه آمل

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد کارکنان به‌منظور ایجاد بازخورد کاری، تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی، حذف موانع کاری، تأکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می‌شود، استقلال نسبی برای انجام وظایف، غنی‌سازی شغلی، اعطای تسهیلات و ... را به کار برد. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات محمدی و رضاییان (۱۳۸۶) متناقض است به‌نحوی که آن‌ها اظهار داشته‌اند در فرهنگستان هنر کارکنان مرد تعهد بیشتری نسبت به کارکنان زن دارند؛ و با نتایج تحقیقات صادقی و همکاران (۱۳۹۳)، کمال زاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی ندارد به‌طوری که آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که در میزان تعهد سازمانی پرستاران مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. این تفاوت نتیجه می‌تواند ناشی از تفاوت در سازمان مورد مطالعه باشد.

بررسی نتایج فرضیه ۵ نیز نشان می‌دهد که میانگین نمره ذهنیت فلسفی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط با اختلاف میانگین  $\text{Sig} = 0/7$  است. این یافته با پژوهش‌های سعیدیان (۱۳۸۹) و بیاتی مطهر (۱۳۸۹) همسو است. میانگین نمره تسهیم دانش دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط با اختلاف میانگین  $\text{Sig} = 0/5$  است. میانگین نمره تعهد سازمانی دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز بالاتر از حد متوسط با اختلاف میانگین  $\text{Sig} = 0/65$  است. این یافته با تحقیقات حسینیان و همکاران (۱۳۸۶) همسوست به‌نحوی که میزان تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ را متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند. بررسی پژوهش نشان می‌دهد که هرچقدر دانشجویان از ذهنیت فلسفی بالاتری برخوردار باشند، هم تعهد سازمانی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند و هم در اشتراک و تسهیم دانش که مبنای علم آموزش و ترویج و توسعه روستایی است، موفق‌تر و بهتر عمل می‌کنند.

### پیشنهادها

بر اساس نتایج پژوهش حاضر به دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز پیشنهاد می‌شود مسائل و کارکردهای گوناگون حرفه، شغل و محل تحصیل خود را در ارتباط با یکدیگر در نظر بگیرند و تفکر فلسفی را در تمامی اعمال و رفتار خود سرلوحه قرار دهند. رفتار تسهیم دانش را در اولویت فعالیت‌های خود قرار دهند. به مسئولان دانشگاه و دانشکده کشاورزی و گروه ترویج و توسعه روستایی پیشنهاد می‌شود در گزینش و انتخاب دانشجویان ذهنیت فلسفی آن‌ها را موردبررسی قرار دهند. بر طبق نتایج این پژوهش دانشجویانی که دارای ذهنیت فلسفی بالایی هستند، میزان تسهیم دانش و تعهد سازمانی بالایی نسبت به سازمان خوددارند. این امر سبب می‌شود تا در کل سازمان تسهیم دانش و تعهد سازمانی به میزان چشمگیری افزایش یابد. دانشجویانی که دارای ذهنیت فلسفی و میزان

تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش بین دبیران دوره متوسطه. مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما، ۱۹ اسفند، صفحات ۸-۱.

۲۰- شریعتمداری، ع. (۱۳۹۴). اصول و فلسفه تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ شصت و دوم، ۲۷۱ صفحه.

۲۱- صالحی، ع. و دانایی‌فرد، ح. (۱۳۹۴). بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۲۰-۱.

۲۲- صادقی، ا.، صمصامی، ط.، مقیم بیگی، ع. و بیک مرادی، ع. (۱۳۹۳). تجزیه و تحلیل تعهد سازمانی پرستاران برحسب مشخصات دموگرافیک آن‌ها در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دوره ۲۲، شماره ۴، صفحات ۷۱-۶۱.

۲۳- طالب پور، م. (۱۳۸۴). تحلیل و تبیین ذهنیت فلسفی دانشجویان، مربیان و ورزشکاران تیم‌های منتخب دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

۲۴- عطافر، ع.، علامه، س.م. و قرباگی، ع. (۱۳۹۴). بررسی موانع فرهنگی پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در شهرک‌های صنعتی استان همدان. مجموعه مقالات همایش ملی مدیریت و آموزش، دانشگاه ملایر، ۱۷ اردیبهشت، صفحات ۲۳-۱.

۲۵- قلیچ‌لی، ب. و اسدی قرباگی، م. (۱۳۹۴). تأثیر نیت و شایستگی‌های تسهیم دانش بر عملکرد شغلی دانشجویان سازمان‌های پروژه محور (مطالعه موردی: شرکت مدیریت توسعه صنایع پتروشیمی). پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، شماره ۴، صفحات ۱۸۴-۱۶۱.

۲۶- کاملی، م. ج. و نظری، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی در کارکنان کلانتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، سال شانزدهم، شماره دوم، صفحات ۹۵-۷۹.

۲۷- کفاش پور، آ. و شکوری، ن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شرکت برق منطقه‌ای خراسان). فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۶، شماره ۱۹ و ۲۰، صفحات ۷۲-۶۳.

۲۸- کمال زاده، ح.، خسروی، ص. و سروقد، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی. ماهنامه علمی تخصصی فن‌آوری سبحان، شماره ۶۵، صفحات ۳۱-۳۶.

۲۹- محمدی، ه. و رضاییان، م. (۱۳۸۶). بررسی تعهد سازمانی پرسنل فرهنگستان هنر. ره پویه هنر، شماره ۲، صفحات ۶۳-۵۵.

۳۰- مرادی، م. و جلیلیان، ح.ر. (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجیگری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی.

در ارتباط با روحیه دبیران در پذیرش الگوی مدیریت آموزش علوم. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال ۵، شماره ۱، صفحات ۲۰-۱.

۹- بیاتی مطهر، ف. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و عملکرد دانشجویان مدارس راهنمایی پسرانه شهر همدان در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.

۱۰- بیک‌زاد، ج.، بیگزاده، ی. و سلطان‌داداشی، م. (۱۳۹۰). رابطه هوش اجتماعی دانشجویان، ذهنیت فلسفی آنان و سلامت سازمانی مدارس در مقاطع سه‌گانه آموزش و پرورش شهرستان بناب. مجله مدیریت فرهنگی، سال ۵، شماره ۱۲، صفحات ۸۴-۶۹.

۱۱- حسین زاده شهری، م.، فخریان، س. و باغچه‌سرای، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ۷، شماره ۱، صفحات ۳۸-۱۹.

۱۲- درختی، م. و بیک‌زاد، ج. و هدایتی خوشمهر، ع. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان. مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس ملی مدیریت و حسابداری، تهران: مؤسسه اطلاع‌رسانی نار کیش، ۲۵ خرداد، صفحات ۱۷-۱.

۱۳- دهقانیان، ح.، صبور، ا. و حاجتی، ع. ر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، سال ۲۸، شماره ۲، صفحات ۱۸۰-۱۵۳.

۱۴- رمضانیان، م. ر.، مرادی، م. و بساق‌زاده، ن. (۱۳۹۱). تأثیر فرآیند تسهیم دانش و توانایی جذب دانش بر قابلیت نوآوری. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۱، صفحات ۱۱۲-۹۱.

۱۵- زکی، م. ع. (۱۳۷۷). بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی دانشجویان. دانش مدیریت، سال ۱۱، شماره ۴۱ و ۴۲، صفحات ۱۵۹-۱۴۷.

۱۶- ساکی، ر.، قلی‌پور هفت‌خانی، ز. و رضایی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی معلمان با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در مدارس راهنمایی دخترانه منطقه ۶ شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۴، شماره ۳، صفحات ۸۵-۶۱.

۱۷- سعیدیان، ل. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ذهنیت فلسفی دانشجویان با روحیه شغلی معلمان مدارس ابتدائی دخترانه شهر همدان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

۱۸- سیف‌هاشمی، ف. ا. و رجائی پور، س. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و میزان خلاقیت دانشجویان مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۷۷، صفحات ۶۴-۳۱.

۱۹- شاه‌حسینی، س. و نادری، م. ع. (۱۳۹۳). تحلیل رابطه

- the philosophical commitments of interpretative phenomenological analysis. IEEE Frontiers in Education Conference (FIE) Proceedings. Madrid, Spain.
- 42- Hislop, D. (2003). Linking human resource management and knowledge management via commitment: A review and research agenda. *Employment Relation*, 2(25): 182-202.
- 43- Kim, Y. J., Chun, J. U., & Song, J. (2009). Investigating the role of attitude in technology acceptance from an attitude strength perspective. *International Journal of Information Management*, 29: 67-77.
- 44- Lin, S.C., & Yin, M.U. (2005). The Role of Social Capital in the Relationship between Human Capital and Career Mobility. *Journal of Intellectual Capital*, 2(6): 191-205
- 45- Nartgun, S., & Menep, I. (2010). The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment. *International Journal of Human Sciences* 1(7):122-131.
- 46- Nazem, F., & Mozaiini, M. (2015). Prediction of managers' effective leadership in Islamic Azad University based on their philosophical mindset. *Trends in life sciences*, 1(4):407-411.
- 47- Niazazari, K., & Khosroabadi, S. (2015). Evaluation of the relationship between philosophical mindset and doing managerial tasks. *International letters of social and humanistic sciences*, 269-2300(46):76-70.
- 48- Noorman Masrek, M., Faiz Osman, M., Ibrahim, Z., & Nazari Mansor, A. (2015). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238:172-245.
- 49- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, W., & Zhang, J. (2014). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 7(3):1-10.
- 50- Tsoukas, H., & Chia, R. (2011). Introduction: Why philosophy matters to organization theory. In *Philosophy and organization theory*. Emerald Group Publishing Limited.
- 51- Tong, C., Wah, T., Walder, I., & Wong, A. (2014). The Impact of knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(5):47-19
- 52- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2):115131-
- 53- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 10(39): 8899-8908.
- فصلنامه نظارت و بازرسی، سال ۹، شماره ۳۱، صفحات ۹۸-۷۳.
- ۳۱- مشاری، ف.، رشادت جو، ح.، و محمدی البرزی، ا. (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۶، شماره ۱۹ و ۲۰، صفحات ۷۳-۹۰.
- ۳۲- مظلومی سوینی، ف.، جابری، ا.، و خزائی پول، ج. (۱۳۹۴). طراحی مدلی به منظور بررسی تأثیر خلاقیت، تسهیم دانش ضمنی و تسهیم دانش آشکار بر عملکرد سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد کارت امتیازی متوازن. مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۶، صفحات ۸۶۴-۸۴۷.
- ۳۳- یادگاری خندانی، ف.، و محمدی، ح. (۱۳۸۷). بررسی مؤلفه‌های ذهنیت فلسفی در مدیریت پیامبر اکرم (ص). اندیشه مدیریت. سال ۲، شماره ۲، صفحات ۲۲۵-۱۹۱.
- ۳۴- یزدانی، مو، اعتباریان، ا.، و ابزری، م. (۱۳۹۳). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه روانشناسی صنعتی-سازمانی، سال ۵، شماره ۱۸، صفحات ۹۱-۸۱.
- ۳۵- یوسفی، س.، مرادی، م.، و تیشه ورز دائم، م. ک. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۰، صفحات ۲۳ - ۳۶.
- 36- Anyiam-Osigwe, C. (2005). The Mindset Factor in Creative Transformation: A Philosophical Understanding of Human Development. Lagos: Osigwe Anyiam-Osigwe Foundation.
- 37- Anvari, R., Abu Mansor, N., Abdul Rahman, S. A. B., Abdull Rahman, R. H. B., Hosseinpour Chermahini, S. (2013). Mediating effects of affective organizational commitment and psychological contract in the relationship between strategic compensation practices and knowledge sharing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Malaysia*, 129: 111-118
- 38- Araujo, M.S.G. De., & Lopes, P.M.P.R. (2015). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Tekhne - Review of Applied Management Studies*, 34:1-8.
- 39- Bircham-Connolly, H., Corner, J., & Bowden, S. (2005). An Empirical Study of the Impact of Question Structure on Recipient Attitude during Knowledge Sharing. *Electronic Journal of Knowledge Management* 1(3):1-10.
- 40- Devece, C., Palacios-Marqués, D. & Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5): 1861-1857.
- 41- Huff, J. L., Smith, J. A., Jesiek, B. K., Zoltowski, C. B., Graziano, W. G., & Oakes, W. C. (2014). From methods to methodology: Reflection on keeping