

بررسی رابطه محیط سازمانی و وابستگی روان‌شناختی شغلی، با نقش واسطه اشتراک‌گذاری دانش در میان اساتید

وحید قنبری^{۱*}، سجاد فرهنگ^۲، مهدی داداشی حاجی^۳

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر به‌منظور بررسی رابطه محیط سازمانی و وابستگی روان‌شناختی شغلی با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در میان اساتید انجام شد. این تحقیق از نوع کاربردی بود و برای اجرای آن از روش توصیفی همبستگی استفاده شد. جامعه آماری را کلیه اساتید یک دانشگاه نظامی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ که تعداد آن‌ها ۴۱۲ نفر بود؛ تشکیل دادند و با بهره‌گیری از جدول کرجسی و مورگان و از طریق نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای تعداد ۲۳۱ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه ۲۸ سؤالی محیط سازمانی لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸)، پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش ۱۰ موردی واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴) و پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای وابستگی روان‌شناختی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بود. به‌منظور تحلیل نتایج از نرم‌افزارهای آماری SPSS-23 و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که همبستگی و ارتباط وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید با تمامی ابعاد محیط سازمانی مثبت و معناداری بود ($P \leq 0/05$). همبستگی و ارتباط اشتراک‌گذاری دانش با تمامی ابعاد محیط سازمانی و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید مثبت و معناداری بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش با ایجاد محیط باز، صمیمی و پذیرا و توجه به نوع ساختار و نحوه تقسیم وظایف در دانشگاه‌ها، اساتید را به سمت اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود با همکاران ترغیب کنند. همچنین از طریق حمایت اساتید و لحاظ نمودن پاداش و امتیازات خاص برای اساتید خلاق و کوشا به ارتقای وابستگی روان‌شناختی شغلی در آن‌ها کمک کنند.

واژگان کلیدی: محیط سازمانی، وابستگی روان‌شناختی شغلی، اشتراک‌گذاری دانش

۱. دکتری روان‌شناسی تربیتی، مدرس گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

ایانامه: Email:Ghanabarivahid1252@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. Email: Farhangsajjad@yahoo.com

۳. استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. Email:Dadashi33@gmail.com

مقدمه

مهم‌ترین سرمایه و عامل سازمان‌های اجتماعی، نیروی انسانی است. در میان سازمان‌های آموزشی، وزارت علوم نقش برجسته و حیاتی دارد؛ زیرا که یکی از وظایف اصلی این سازمان، پرورش و تولید نیروی انسانی موردنیاز دیگر سازمان‌هاست. پس می‌توان از آن به‌عنوان نبض حیاتی و شاه‌رگ تولید و استخدام نیروی انسانی یک جامعه نام برد. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان وزارت علوم باید برنامه‌های کامل در جهت گزینش، استخدام و پرورش اساتید خود داشته باشند. اساتیدی که اهداف و ارزش‌های خود را در راستای اهداف سازمان بدانند و رشد و پیشرفتشان را در رسیدن سازمان به آرمان‌هایش ببینند، برای کار خود ارزش و حرمت قائل باشند و کارشان را معرف شخصیت و هویت خود بدانند و وقت بیشتری صرف کار کنند و در یک کلام وابستگی روان‌شناختی شغلی داشته باشند تا در جهت رشد خود و مجموعه‌ای که در آن حضور دارند، بی‌وقفه تلاش کنند.

اصلی‌ترین وظیفه وزارت علوم استفاده و کاربرد حداکثری از ظرفیت‌ها و توان بالقوه و بالفعل نیروی انسانی به‌ویژه اساتید است. در راستای به ثمر نشستن تمام تلاش‌ها و بهره‌گیری از تمام توان اساتید، مدیران تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر باید با فراهم نمودن زمینه و محیطی مساعد به‌عنوان همکاری دلسوز و مشتاق ضمن همدلی و قدردانی از زحمات اساتید با مرتفع سازی مشکلات به تعامل میان همکاران دامن بزنند و با انواع روش‌های مدیریت و رهبری مطلوب، به افزایش وابستگی روان‌شناختی شغلی در اساتید که زمینه‌ساز رشد و کارآمدی ایشان است، بپردازند.

وزارت علوم به‌عنوان یکی اصلی‌ترین نهادهای ایجاد، ارتقاء و انتقال فرهنگ و دانش در جامعه همیشه موردتوجه سیاستمداران و دولتمردان بوده و نیز با بدوش کشیدن وظایف تربیتی، اخلاقی و پرورش استعدادها بالقوه و خدادادی و آموزش مهارت‌های مختلف به یادگیرندگان موردتوجه جامعه بوده است. در ضمن اینکه تأثیر وزارت علوم در پیشرفت صنعت و فناوری و رفاه عموم مردم یک جامعه بر کسی پوشیده نیست. با این تفاسیر وزارت علوم نهادی بسیار عظیم و تأثیرگذار است که عملاً کل جامعه به نحوی با آن سروکار دارند و از کارکردهایش بهره می‌برند، پس طبیعتاً اصلاح آن می‌تواند موجب اصلاح جامعه گردد و کج روی‌ها و بی‌برنامگی‌های موجود در آن باعث بروز ناهنجاری‌هایی در کل جامعه می‌شود و سلامت روانی جامعه را خدشه‌دار می‌سازد. نوک پیکان نهاد وزارت علوم و یا به عبارتی عملیاتی‌ترین و ملموس‌ترین قسمت هر نظام آموزشی، اساتید هستند که تحقق تمام سیاست‌گذاری‌ها و اهداف کلان جامعه برای نسل‌های آینده به دستان آن‌ها رقم می‌خورد. بر این اساس پژوهش راجع به افزایش غنای آموزشی و تربیتی و راه‌های ماندگاری آن در یادگیرندگان و همچنین پژوهش در زمینه‌های رفع مشکلات دانشگاه‌ها به‌ویژه اساتید و کمک به آن‌ها جهت تأثیرگذاری بیشتر عملکرد آنان جزو اولویت‌های پژوهشی بوده است.

میزان وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید، می‌تواند بر میزان اثربخشی کار اساتید تأثیرگذار باشد. تعاریف متعددی از وابستگی روان‌شناختی شغلی ارائه شده است که بسیار شبیه به هم می‌باشند. رابینز وابستگی

روان‌شناختی شغلی را میزان اهمیتی که شخص برای کار خود قائل می‌گردد و خود را از نظر روحی و روانی با کار همانندسازی می‌کند تعریف می‌کند. همچنین به نحوی دیگر بیان می‌کند که وابستگی روان‌شناختی شغلی عبارت است از میزانی که کارمند خود را با کارش تطابق داده و به صورت فعال در حرفه‌اش فعالیت می‌کند و در عملکرد شغلی‌اش به گونه‌ای که برای خود ارزش قائل شده توجه می‌کند و شغلش را با تعلق خاطر، همنوایی و وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اِعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند. می‌توان بیان کرد وابستگی روان‌شناختی به این معنی است که فرد تا چه حد به کار خود وابستگی روان‌شناختی دارد و وقت خود را برای شغل سپری می‌کند (رابینز، ۱۳۸۴).

وابستگی روان‌شناختی شغلی به عنوان یک مفهوم سازمانی حاصل از پژوهش‌های مختلف روی متغیرهای مهم سازمان است که باعث افزایش توجه پژوهشگرها به نتایج اثرات این مفهوم روی سایر متغیرهای سازمانی شده است (بالاچانران و گاتامی، ۲۰۱۶). از دید سازمانی وابستگی روان‌شناختی شغلی به عنوان راهی برای افزایش انگیزش کارمند و تولید بیشتر محسوب شده است و از دید فردی طریقی است برای افزایش انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار. وابستگی روان‌شناختی شغلی با ایجاد تعلق خاطر در کار و با شیرین نمودن تجربه کاری، به افزایش کارایی و روحیه کارمند کمک می‌کند (براون، ۲۰۰۷). افراد دلبسته به شغل به انصراف و فاصله گرفتن از شغل خود نمی‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود با دل‌وجان کار کنند (براون، ۱۹۹۶). طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲)، وابستگی روان‌شناختی شغلی با وجود سهم مهمی که در هویت روان‌شناختی فرد دارد، پیوند تنگاتنگی میان شغل کارکنان با هویت، رغبت و اهداف زندگی آنان ایجاد می‌کند. از جمله عوامل متعددی که ممکن است بر وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید اثر داشته باشد محیط سازمانی حاکم بر دانشگاه است.

هالپین و کرافت در تحقیقات خود شش نوع محیط سازمانی را در سازمان‌های مختلف مشاهده کردند: (۱) محیط آشنا؛ (۲) محیط باز؛ (۳) محیط بسته؛ (۴) محیط پدانه؛ (۵) محیط خودمختار و (۶) محیط کنترل‌شده. هانگ، تسای و وو هو (۲۰۱۶) محیط سازمانی، وابستگی روان‌شناختی شغلی و رهبری خدمتگزار را سه عامل مرتبط و حیاتی برای شخص و توسعه سازمان می‌دانند. آنان محیط سازمانی دانشگاه را شامل قوانین و ویژگی‌هایی از دانشگاه می‌دانند که روی رفتار، افکار و عملکرد اساتید و یادگیرندگان تأثیر می‌گذارد و باعث تمایزشان از سایر دانشگاه‌ها می‌شود.

اما متغیر دیگری که می‌تواند بر وابستگی روان‌شناختی شغلی تأثیر داشته باشد و حتی تأثیر محیط سازمانی را تسریع کند؛ احتمالاً اشتراک‌گذاری دانش است. اشتراک‌گذاری دانش همانند یادگیری سازمانی به شدت بر تعاملات بین افراد در چارچوب یک سازمان تأکید می‌کند. اشتراک‌گذاری دانش، افراد را قادر می‌سازد تا دانش خود را به شکلی تبدیل کنند تا توسط دیگران قابل جذب بوده و به کاربرده شود و همچنین به افراد کمک می‌کند تا از یکدیگر یاد بگیرند و از این طریق به دانش مبنای سازمان کمک کنند (لی و آستین، ۲۰۱۲). اشتراک‌گذاری دانش مفهوم نسبتاً جدیدی است که بسیاری از سازمان‌ها اهمیت و تأثیر آن بر کارایی را درک کرده‌اند؛ بنابراین مدل‌های زیادی نیز جهت اندازه‌گیری آن پدید

آمده است که یکی از این مدل‌ها مدل اشتراک‌گذاری دانش واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴) است. بر اساس این مدل فرایند اشتراک‌گذاری دانش فرایندی است که در آن افراد متقابلاً به مبادله دانش و تجربیات خود می‌پردازند و درنهایت مشترکاً دانش جدیدی را به وجود می‌آورند.

با توجه به اهمیت نقش وزارت علوم و ابعاد مختلف آن به‌ویژه اساتید، فراهم کردن محیط سازمانی مطلوب از طرق مختلف ازجمله اشتراک‌گذاری دانش و درنهایت افزایش وابستگی روان‌شناختی شغلی آن‌ها می‌توان به رشد آموزشی، تربیتی و فرهنگی جامعه کمک کرد.

شناختن مفهوم وابستگی روان‌شناختی شغلی و اثرات آن در تدریس اساتید و همچنین شناخت عوامل کاهنده و افزایش‌دهنده آن ممکن است تغییراتی مثبتی در نتایج تحصیلی یادگیرندگان داشته باشد. به‌ظن پژوهشگر ازجمله عواملی که می‌تواند بر روی وابستگی روان‌شناختی شغلی تأثیر مثبت و فزاینده داشته باشد، داشتن یک محیط گرم و صمیمی یا به عبارتی محیط سازمانی مطلوب در دانشگاه است که همکاران علاوه بر رفاقت و همدلی به رشد و تعالی یکدیگر کمک کنند و حالت هم‌افزایی در این محیط سازمانی برقرار باشد، همچنین حدس زده می‌شود ازجمله عواملی که باعث رشد متقابل دو همکار در محیط و تسریع در دانش‌افزایی، خو گرفتن و ایجاد حس تعلق به گروه همکاران جدید می‌شود؛ اشتراک‌گذاری دانش و یا به‌بیان دیگر انتقال اطلاعات بین همکاران باشد. از طرفی دیگر احتمالاً اشتراک‌گذاری دانش از طریق برقراری زمینه‌ی مکالمه و مبادله علمی بین همکاران باعث ایجاد صمیمیت، همدلی و حس تعلق بین ایشان می‌گردد که درنهایت افزایش بازده کاری، اثربخشی و رشد بهتر آموزشی، تربیتی و هنجاری- فرهنگی یادگیرندگان را در پی خواهد داشت.

به‌منظور رسیدن به اهداف عالی وزارت علوم که پرورش خلاقیت و ارتقای سطح فرهنگ، سنت و آداب و رسوم اجتماعی در سایه‌ی وزارت علوم است، نیاز به اساتیدی دلبسته به شغل احساس می‌شود و یافتن دلایل و عواملی که بتوان وابستگی روان‌شناختی روانی را در میان اساتید ایجاد و یا افزایش داد، در این بُرحه از زمان که فشارهای سیاسی و اقتصادی ممکن است اساتید را به سمت فرسودگی یا دل‌زدگی شغلی و حتی ترک خدمت و تعویض شغل بکشاند، بسیار حیاتی به نظر می‌رسد.

وابستگی روان‌شناختی شغلی این است که مردم چطور شغلشان را در رابطه با محیط کاری و زندگی‌شان می‌بینند. افراد با وابستگی روان‌شناختی پایین شغلی، احساس بیگانگی از هدف می‌کنند. وابستگی روان‌شناختی در شغل و بیگانگی از هدف با یکدیگر همبسته هستند. (رابینوتر و هال، ۱۹۷۷). احساس خوشنودی و موفقیت از کار در کارکنان با وابستگی روان‌شناختی شغلی زیاد، بیشتر است و در مقایسه با کارکنان با وابستگی روان‌شناختی شغلی پایین، میزان غیبت و ترک کار آنان، کمتر است (مهرداد، ۱۳۸۷). یک فرد با وابستگی روان‌شناختی شغلی زیاد، شغلش را معرف هویت خود می‌داند و جهت انجام تکالیف شغلی اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق و تمایل به تلاش مضاعف را بسیار خوب رعایت می‌کند (هالبرگ و اسپافلی، ۲۰۰۶). وابستگی روان‌شناختی شغلی به میزان همانندسازی روان‌شناختی

شخص با شغلش اشاره دارد و از متغیرهایی است که رابطه تنگاتنگی با انگیزش و رضایت شغلی دارد (کلی، ۱۹۹۷).

وابستگی روان‌شناختی شغلی به نوع ماهیت وظیفه شغلی و خصوصیات شخصیتی وابسته است و عوامل اجتماعی مانند: وسعت حمایت کارکنان از اهداف سازمانی، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، کار گروهی و احساس موفقیت و پیشرفت در شغل، سطح آن را ارتقا می‌دهد (ماورر، ویس، باریت، ۲۰۰۳).

با توجه به خصوصیات افراد دارای وابستگی روان‌شناختی شغلی می‌توان اظهار نمود که افزایش وابستگی روان‌شناختی شغلی در کارکنان برای سازمان نتایج مثبتی به بار خواهد آورد و می‌تواند کلیدی برای کسب مزیت رقابتی در بازار برای سازمان باشد. امروزه شناخت سبک رهبری حاکم بر آموزش برای مسئولین آموزشی به خصوص نظام‌های آموزشی دانشگاهی، گامی اساسی و ضروری است. امروزه اصول اخلاقی و وابستگی روان‌شناختی شغلی کارکنان در سازمان از مسائل مهم مدیران است، امروزه افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجود خود یعنی ابعاد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار خود حاضر شوند و لذا جداسازی کارکنان از زندگی ذهنی و حالات مثبت روان‌شناختی‌شان امکان‌پذیر نبوده و حتی می‌تواند باعث کاهش روحیه آن‌ها نیز بشود. اما در صورت توجه به این امر، در سازمان با رضایت شغلی، تعهد، وابستگی روان‌شناختی و درگیری شغلی کارکنان مواجه خواهیم شد (قبروی و پاکیزه، ۱۳۹۵).

لاولر و هال (۱۹۷۰) وابستگی روان‌شناختی به کار را تابعی از تعامل بین فرد و شغل می‌دانند و بیان می‌دارند باوجود اهمیت تفاوت‌های فردی، تأثیر عوامل موقعیتی قابل‌اغماض نیست. از نظر آن‌ها با توجه به توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی، وابستگی روان‌شناختی در افراد، متفاوت است و به همین دلیل باید بر نقش تفاوت‌های فردی تأکید کرد اما از طرف دیگر در صورت تساوی ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی، اگر افراد بتوانند از این امکانات و تجهیزات استفاده بهتری کنند؛ وابستگی روان‌شناختی به شغل بیشتری خواهند داشت و این بر عهده سازمان است که چنین فضایی را ایجاد کند.

اما به نظر ریچارد و استیرز وابستگی روان‌شناختی و تعهد را می‌توان هم‌ناشی از خصوصیات سازمانی مثل احساس امنیت شغلی و میزان مشارکت و آزادی در تصمیم‌گیری دانست و هم ناشی از عوامل شخصی مانند سابقه خدمت در سازمان و سن دانست. از این رو مدیران باید بتوانند با فراهم کردن سطح مطلوبی از امنیت شغلی و جذب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های گروهی، وابستگی روان‌شناختی شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقا بخشند (مورهد و گریتین، ۱۹۸۹).

پچن (۱۹۷۰)، در تعریف وابستگی روان‌شناختی شغلی با به‌کارگیری مفهومی کلی آن را اهداف مشخص، انگیزش‌ها و احساسات فرد در مورد شغل معرفی می‌کند. فردی با وابستگی روان‌شناختی شغلی، فردی است برانگیخته و نسبت به شغل خود احساس مباهات و افتخار می‌کند. این دید وابستگی روان‌شناختی شغلی خصوصیات رویکرد عزت‌نفس عملکرد را نیز دارد.

دوبین (۱۹۵۶)، مطرح می‌کند که وابستگی روان‌شناختی شغلی یک متغیر درون فردی و اخلاقی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری شخص است و محتمل است که وابستگی روان‌شناختی شغلی در افرادی که

این ارزش درونی شده باشد (بدون توجه به محیط‌های شغلی و موقعیت‌های سازمانی که فرد در آن قرار گرفته است) احساس خواهد شد.

لوداهل (۱۹۶۴)، نیز مطرح می‌کند که وابستگی روان‌شناختی شغلی درونی سازی بعضی از ارزش‌ها در مورد کار است که افراد در دوره اولیه زندگی یاد می‌گیرند و احتمالاً در مقابل تغییر نیز مقاوم‌اند. به عبارت دیگر، عامل اساسی تعیین‌کننده وابستگی روان‌شناختی شغلی یک متغیر معطوف به کار است که در مراحل اولیه فرایند اجتماعی شدن حاصل می‌شود. سیگل (۱۹۶۹)، نیز در موافقت با این نظریه اعلام می‌دارد که تفاوت در وابستگی روان‌شناختی شغلی میان افراد مختلف، ریشه در تفاوت ارزش‌های آنان نسبت به اهمیت کار دارد؛ که این ارزش‌ها معمولاً در جریان فرایند درونی سازی رفتارها و اجتماعی شدن و در مراحل اولیه یادگیری صورت می‌پذیرند.

وروم (۱۹۶۲)، بیان می‌دارد که عوامل موقعیتی شغل می‌توانند بر میزان وابستگی روان‌شناختی شغلی کارکنان اثرگذار باشند. وابستگی روان‌شناختی شغلی، زمانی افزایش می‌یابد که علاوه بر رفع موانع سازمانی مؤثر بر وابستگی روان‌شناختی شغلی، مسئولیت یا کار، متناسب با نگرش‌ها و علایق، توانایی‌ها و ویژگی‌های منحصربه‌فرد کارکنان باشد.

نظریه‌پردازان مدیریت مشارکتی، (آرجیریس، ۱۹۶۴؛ مک‌گریگور، ۱۹۶۰)، بیشتر به ویژگی‌ها و شرایط سازمانی در ایجاد وابستگی روان‌شناختی شغلی توجه می‌کنند و برای خصوصیات فردی در ایجاد وابستگی روان‌شناختی شغلی اهمیتی قائل نمی‌شوند. آن‌ها مطرح می‌کنند که سازمان‌هایی که به احساس نیاز به رشد و خشنودی از کار افراد اهمیت نمی‌دهند و تمهیداتی برای برطرف کردن آن نمی‌اندیشند، وابستگی روان‌شناختی شغلی را کاهش می‌دهند (براون، ۲۰۰۷).

لاولر و هال (۱۹۷۰)، با ارائه این نظریه که وابستگی روان‌شناختی شغلی حاصل تعامل فرد و شغل است، دیدگاه واقع‌بینانه‌تری در مورد وابستگی روان‌شناختی شغلی مطرح کردند. ایشان علاوه بر پذیرش تأثیر میزان وابستگی روان‌شناختی شغلی افراد از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی، از طرف دیگر، با مدنظر داشتن موقعیت‌های محیطی و سازمانی در ایجاد وابستگی روان‌شناختی شغلی اعتقاد دارند که با ثابت نگه داشتن ویژگی‌ها و توانایی فردی، زمانی می‌توان وابستگی روان‌شناختی شغلی کارکنان را افزایش داد که آزادی عمل بیشتری به آن‌ها داده شود و نیز به آن‌ها فرصت استفاده بیشتر از توانایی‌های خود داده شود.

لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) با آنکه در ابتدا تأکید بر نقش ویژگی‌های فردی در ایجاد وابستگی روان‌شناختی شغلی داشتند. درنهایت به اهمیت نقش ویژگی‌های سازمانی پی برده و بیان می‌دارند که وابستگی روان‌شناختی شغلی متأثر از دیدگاه‌های ارزشی افراد و شرایط سازمانی است که در فرایند اولیه اجتماعی شدن، قرار می‌گیرد.

وانوس (۱۹۷۴) بیان می‌دارد که یکی از نیازهای اولیه کاری یک فرد، محیط اجتماعی است که در آن زندگی می‌کند. همچنین اظهار می‌دارد که ارزش‌های شغلی در یک محیط شهری یا روستایی متفاوت

هستند. در طبقات متوسط جامعه افراد به کار اهمیت بسیار زیادی می‌دهند به گونه‌ای که کار نقش پراهمیتی در شکل‌گیری عزت‌نفس مطلوب آن‌ها ایفا می‌کند و اعتقاد دارند که سخت‌کوشی در کار می‌تواند زمینه‌بخشوندی درون‌ذاتی آن‌ها را مهیا نماید؛ بنابراین افراد مستعد وابستگی روان‌شناختی شغلی، با مواجهه با چنین خصوصیات شغلی، وابستگی روان‌شناختی شغلی‌شان را بروز می‌دهند و نسبت به شغلشان دل‌بسته می‌شوند؛ اما در صورتی که سازمان ویژگی‌های مطلوب شغلی را برای کارکنان فراهم بیاورد (تسهیل شرایط)، آن‌ها دل‌زده خواهند شد و وابستگی روان‌شناختی شغلی کارکنان نسبت به کار شکل نمی‌گیرند.

با توجه به اینکه محیط سازمانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند درک می‌شود و روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد. پس می‌توان تا حدود زیادی موفقیت و رشد یا شکست و رکود یک سازمان را به آن نسبت داد. همان‌طور که قبلاً گفته شد محیط سازمانی یک موضوع ملموس و عینی در سازمان نیست؛ اما بر اساس شواهد و نشانه‌های عینی موجود در سازمان شناخته می‌شود. به‌طوری‌که محیط برخی سازمان‌ها پویا، کاری و رشد‌دهنده است و برخی دیگر سهل‌گیر و انسانی و یا سخت و سرد، به همین دلایل می‌توان محیط سازمانی را به‌عنوان نیرویی مؤثر و بانفوذ جهت شکل‌دهی رفتار و عمل افراد معرفی کرد.

محیط سازمانی ویژگی‌های نسبتاً بادوامی از سازمان است که از طریق تعامل‌های بین اعضا ایجاد می‌شود و به‌عنوان مبنایی جهت تفسیر موقعیت و تمایز آن سازمان از سایر سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و منعکس‌کننده‌ی هنجارها، ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌ها از محیط سازمان است، به‌طوری‌که می‌توان آن را یک ادراک جمعی از استقلال، اعتماد و پیوستگی، حمایت، هویت، شناسایی، ابداع و بی‌طرفی دانست و به‌عنوان یک منبع بانفوذ برای تغییر یا شکل‌دهی رفتار و عمل مورد استفاده قرار داد (موران و ولکوین، ۱۹۹۲).

در همین زمینه تحقیقات داخلی و خارجی صورت گرفته است به‌طوری‌که اسماعیل‌پور، کاشانی و نیکوکار (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «اشتراک‌گذاری دانش، بررسی نقش عوامل مؤثر بر آن و بهره‌وری سازمان» به دنبال راه‌های افزایش بهره‌وری در سازمان بوده‌اند و فرضیه‌ی ایشان این بوده که با پیدا کردن انگیزاننده‌های اشتراک‌گذاری دانش و رواج آن در بین کارکنان به افزایش بهره‌وری سازمان کمک می‌شود. این تحقیق از نظر ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. نمونه آماری تحقیق شامل ۱۲۱ نفر از کارمندان شرکت مس کرمان بود. نتایج حاصل نشان داد که رفتار اشتراک‌گذاری دانش از طریق ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی (حمایت مدیر، سیاست‌پاداش و اعتماد کارکنان) و ویژگی‌های فنی سیستم یعنی (کیفیت سیستم و کیفیت خدمت) برانگیخته می‌شود و اشتراک‌گذاری دانش با بهره‌وری سازمانی دارای رابطه مثبت و معنی‌داری است. همچنین نتایج نشان داد که عامل اعتماد به همکاران از نظر تأثیر بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش دارای بالاترین اولویت است که

این خود نشان می دهد که اگر کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند دانش خود را به اشتراک خواهند گذاشت و در نهایت بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.

کشاورز، فراهانی و محمدیان (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان «رابطه سلامت روانی و وابستگی روان شناختی شغلی در اساتید تربیت بدنی شهر یاسوج» و جامعه آماری کلیه اساتید تربیت بدنی شهر یاسوج (۱۰۵ نفر) که همه آنان به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. در این پژوهش برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه وابستگی روان شناختی شغلی ادواردز و کلیپارتیک (۱۹۸۴) استفاده شد. در نهایت دریافتند میزان سلامت روانی در بین اساتید تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب بود. همچنین وابستگی روان شناختی شغلی در بین اساتید تربیت بدنی شهر یاسوج در حد مطلوب قرار داشت؛ اما در پایان بین سلامت روانی و ابعاد آن با وابستگی روان شناختی شغلی اساتید تربیت بدنی شهر یاسوج رابطه منفی و غیر معنادار مشاهده گردید.

حلاجی (۱۳۹۷) «رابطه محیط سازمانی دانشگاه با اثربخشی دبیران تربیت بدنی شهرستان رشت» را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش از روش توصیفی-همبستگی و از منظر جمع آوری داده، از روش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری را کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد شهرستان رشت (۲۰۷ نفر) تشکیل دادند و نمونه آماری با روش کل شمار انتخاب گردید. نتیجه کلی نشان داد که بین محیط سازمانی دانشگاه‌ها و میزان اثربخشی اساتید تربیت بدنی، ارتباط مثبت معنی دار وجود دارد؛ اما بین سه بعد از ابعاد محیط سازمانی دانشگاه‌ها (رفتار حمایتی، متعهدانه و صمیمی) و میزان اثربخشی اساتید تربیت بدنی ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد.

اسکریم، لوریتو، پری و فالگارس (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای که «نقش واسطه‌ای مشارکت در کار در رابطه بین وابستگی روان شناختی شغلی و تعهد عاطفی» در مدیران ایتالیایی را می‌سنجد به این نتیجه دست یافتند که مشارکت در کار بر تعهد عاطفی و وابستگی روان شناختی نسبت به شغل می‌افزاید و به مدیران توصیه می‌کنند منابع انسانی خود را جهت مشارکت در کار هدایت کنند.

سولیس تیانی و هاویکی (۲۰۱۶) در مطالعه خود تحت عنوان «چگونگی ایجاد توانایی نوآوری در سازمان‌های کوچک بر اساس رفتار اشتراک گذاری دانش» با استفاده از یک مطالعه زمینه‌ای در سازمان‌های مالزی نشان می‌دهند که نگرش کارکنان نسبت به رفتار اشتراک گذاری دانش به عنوان نیروی محرک جهت ایجاد این رفتار و برقراری تعامل بین کارکنان است. انگیزه اشتراک گذاری دانش در محیط‌های قابل اعتماد، پدانه و رضایت مدار رشد می‌کند. مفهوم اشتراک گذاری دانش به وسیله آموزش دیگران، تشویق و درک دیگران تعیین می‌شود.

دی پاک (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان «ارزش پیشین تعهد حرفه‌ای و وابستگی روان شناختی شغلی در تعیین رضایت شغلی» کارکنان دانشگاه هند دریافتند که هرچند تعهد حرفه‌ای برای داشتن رضایت شغلی بسیار مهم و تأثیرگذار است ولی وابستگی روان شناختی شغلی بر کارایی و اثربخشی بیشتر کار می‌افزاید و برای سیاستمداران و دولتمردان مورد نیاز است.

جای لی (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «یک مطالعه روی استرس کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه از منظر وابستگی روان‌شناختی شغلی» در دانشگاه فوجی چین از وابستگی روان‌شناختی شغلی به عنوان یک واسطه یا تأثیرگذار در رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی اساتید دانشگاه نام می‌برد و صراحتاً اعلام می‌دارد که رضایت شغلی می‌تواند به وسیله وابستگی روان‌شناختی شغلی افزایش یابد در صورتی که فرسودگی شغلی می‌تواند روی وابستگی روان‌شناختی تأثیر منفی داشته باشد.

کولیرک و دلیس (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ویژگی های شغلی با نقش میانجیگری وابستگی روان‌شناختی شغلی» در یک سازمان اقتصادی صربستان متوجه شدند که تعهد سازمانی در کارکنان تحت تأثیر رضایت و وابستگی روان‌شناختی شغلی قرار دارد و وابستگی روان‌شناختی شغلی نیز تحت تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی است.

با توجه به اهمیت و جایگاه شغل معلمی و نیز اهمیتی که در بازده و اثربخشی نهایت کار معلمی نهفته است و همچنین اهمیت و تأثیری که احتمالاً وابستگی روان‌شناختی شغلی در بالا بردن نتیجه و کارایی این شغل می‌تواند داشته باشد، امید است که با پی بردن به تأثیر وابستگی روان‌شناختی شغلی و اشاره به راه‌های افزایش و یا موانع رشد وابستگی روان‌شناختی شغلی در اساتید به رشد و افزایش وابستگی روان‌شناختی شغلی در اساتید کمک شود.

پرداختن به این موضوع، از این نظر که اساتید به صورت دائم در فضای حاکم بر دانشگاه نیاز به همکاری و برقراری ارتباط با دانشجویان، همکاران و مدیران خود دارند و نیاز به وجود محیط صمیمی و پذیری که دارای زمینه‌های ایجاد اشتراک‌گذاری دانش و همدلی باشد تا علاوه بر رشد علمی، برطرف‌کننده نیازهای عاطفی و اجتماعی باشد و در نتیجه به ایجاد انگیزه بیشتر و وابستگی روان‌شناختی اساتید و یادگیرندگان به شغل و دانشگاه بیانجامد دارای اهمیت است. همچنین نظر به اهمیت محیط سازمانی و نقش احتمالی اشتراک‌گذاری دانش در افزایش وابستگی روان‌شناختی شغلی امید است با شناساندن ابعاد و جنبه‌های مختلف محیط سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش، مدیران را به ایجاد محیط سازمانی باز و صمیمی و رشد دهنده که اشتراک‌گذاری اطلاعات در آن به راحتی صورت گیرد ترغیب نمود؛ که نتیجه آن چیزی جز رشد و تعالی دانش، تربیت و فرهنگ یادگیرندگان و در نهایت جامعه نخواهد بود.

علاوه بر این با توجه به اهمیتی که دانشگاه‌ها دارد و بار سنگینی که اساتید بر دوش می‌کشند، رابطه این سه متغیر وابستگی روان‌شناختی گردید. امید است که با دستیابی به نتایج حاصل از این پژوهش و انتشار آن در دانشگاه‌ها ابتدایی، مدیران دانشگاه‌ها مجاب گردند که از روش‌های سنتی مدیریت دست برداشته و به اهمیت روابط دوستانه و محیط صمیمی بین همکاران پی برده و در ایجاد محیط صمیمی و خلاقانه سعی کنند.

فرضیه‌های ویژه

۱- بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) با وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه مثبت معنی‌دار دارد.

- ۲- بین اشتراک‌گذاری دانش با وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه مثبت معنی‌دار دارد.
- ۳- بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) با اشتراک‌گذاری دانش مثبت معنی‌دار دارد.

روش‌شناسی پژوهش:

روش پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگر درصدد سنجش رابطه بین محیط سازمانی و وابستگی روان‌شناختی شغلی با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید دانشگاه بوده است، پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری را کلیه اساتید یک دانشگاه نظامی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ که تعداد آن‌ها ۴۱۲ نفر بود؛ تشکیل می‌دادند. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۳۱ نفر انتخاب شد. با توجه به اینکه جدول کرجسی و مورگان حداقل حجم نمونه را محاسبه می‌کند، پژوهشگر جهت اطمینان از برگشت تعداد کافی پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات و مبانی نظری پژوهش از منابع کتابخانه‌ای، مراجعه به اسناد و مدارک و اینترنت استفاده شد و برای گردآوری داده‌های میدانی از چهار پرسشنامه استفاده گردید که در ادامه به تشریح هر یک از آن‌ها پرداخته شده است:

پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش

جهت سنجش اشتراک‌گذاری دانش از پرسشنامه واندن هوف و وان وینن (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال به صورت بسته پاسخ و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بوده که اشتراک‌گذاری دانش را در دو بعد اهدای دانش و گردآوری دانش می‌سنجد. روایی پرسشنامه توسط رجائی آذرخواهانی، رجائی پور و هویدا (۱۳۹۳)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شده است. چگونگی توزیع سؤالات بین مؤلفه‌ها در جدول (۳-۲) ارائه شده است.

پرسشنامه محیط سازمانی

جهت سنجش محیط سازمانی از پرسشنامه لیتوین و استرینجر (۱۹۶۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۸ سؤال به صورت بسته پاسخ و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) بوده که محیط

سازمانی را در ۹ بعد ساختار، مسئولیت، پاداش، ریسک، صمیمیت، حمایت، ضوابط، برخورد، هویت می‌سنجد. روایی پرسشنامه توسط قاسمی نژاد و سیادت (۱۳۸۹)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. چگونگی توزیع سؤالات بین مؤلفه‌ها در جدول (۳-۳) ارائه شده است.

پرسشنامه وابستگی روان‌شناختی شغلی

جهت سنجش وابستگی روان‌شناختی شغلی از پرسشنامه‌ی وابستگی روان‌شناختی شغلی ساخته شده بر اساس نظریه کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال به صورت بسته پاسخ و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) بوده که فاقد خرده مقیاس بوده و وابستگی روان‌شناختی شغلی را به صورت کلی می‌سنجد. لازم به ذکر است که سؤالات ۲ و ۷ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. روایی پرسشنامه توسط عریضی (۱۳۸۶)، مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کرده است.

پرسشنامه جمعیت شناختی

جهت مشخص نمودن ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت و نوع دانشگاه محل خدمت نیز از پرسشنامه محقق ساخته جمعیت شناختی استفاده شد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر پس از جمع‌آوری داده‌ها، به منظور تحلیل نتایج و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها از نرم افزارهای آماری Spss23 و Amos در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. از شاخص‌های آمار توصیفی مانند کمینه، بیشینه، میانگین، انحراف معیار؛ و به منظور تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون کلوموگروف - اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مدل سازی معادلات ساختاری، رگرسیون خطی چندگانه، رگرسیون خطی گام به گام، آزمون T مستقل، آزمون لوین، آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون توکی استفاده گردید است.

فرضیه ویژه اول: بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی

جدول (۱)، ضریب همبستگی بین ابعاد محیط سازمانی و وابستگی روان شناختی شغلی اساتید

ابعاد محیط سازمانی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
وابستگی روان شناختی شغلی	۰/۲۰۵	۰/۲۱۸	۰/۳۵۴	۰/۲۳۵	۰/۲۶۶	۰/۲۵۷	۰/۲۴۵	۰/۲۲۰	۰/۳۰۹
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول (۱) ملاحظه می شود، نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بیان ارتباط وابستگی روان شناختی شغلی اساتید با هر یک از ابعاد محیط سازمانی، نشان می دهد که همبستگی و ارتباط وابستگی روان شناختی شغلی اساتید با تمامی ابعاد محیط سازمانی مثبت و معناداری است ($P \leq 0.05$)؛ بنابراین می توان یک رابطه خطی بین آن ها برقرار کرد که در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام به بیان آن پرداخته می شود.

رگرسیون خطی گام به گام

به منظور بررسی میزان تأثیرپذیری متغیر وابستگی روان شناختی شغلی اساتید به عنوان متغیر ملاک از ابعاد محیط سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین از رگرسیون خطی گام به گام استفاده گردید.

جدول ۲ آماره های تحلیل رگرسیون خطی گام به گام و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده ی وابستگی

روان شناختی شغلی بر اساس ابعاد محیط سازمانی

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
گام اول	۰/۳۵۴	۰/۱۲۵	۰/۱۲۳	۵۳/۳۱۴	۰/۰۰۱
گام دوم	۰/۳۹۶	۰/۱۵۷	۰/۱۵۲	۳۴/۵۹۸	۰/۰۰۱
گام سوم	۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۰/۱۶۲	۲۵/۱۸۳	۰/۰۰۱
گام چهارم	۰/۴۲۳	۰/۱۷۹	۰/۱۷۰	۲۰/۱۸۲	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول (۲) ملاحظه می شود، مؤلفه پاداش به تنهایی ۱۲ درصد واریانس وابستگی روان شناختی شغلی اساتید را تبیین می کند در گام های بعدی تحلیل به ترتیب با ورود مؤلفه های هویت، ضوابط و صمیمیت میزان واریانس تبیین شده به ۱۵، ۱۶ و ۱۷ درصد، افزایش می یابد. با توجه به اینکه ضرایب f مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون خطی گام به گام برآورد شده از کفایت لازم برخوردار بوده و مورد قبول است.

جدول ۳ ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام وابستگی روان‌شناختی شغلی بر اساس ابعاد محیط سازمانی

مدل رگرسیونی	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد بتا	ضریب t	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار			
مدل ۱	پاداش	۰/۲۸۹	۰/۰۴۰	۷/۳۰۲	۰/۰۰۱
مدل ۲	پاداش	۰/۲۲۳	۰/۰۴۳	۵/۲۰۷	۰/۰۰۱
	هویت	۰/۱۷۳	۰/۰۴۶	۳/۷۴۴	۰/۰۰۱
مدل ۳	پاداش	۰/۱۸۳	۰/۰۴۶	۴/۰۱۰	۰/۰۰۱
	هویت	۰/۱۷۲	۰/۰۴۶	۳/۷۴۹	۰/۰۰۱
	صمیمیت	۰/۰۹۵	۰/۰۴۱	۲/۳۴۸	۰/۰۱۹
مدل ۴	پاداش	۰/۱۵۸	۰/۰۴۷	۳/۳۵۹	۰/۰۰۱
	هویت	۰/۱۴۹	۰/۰۴۷	۳/۱۸۶	۰/۰۰۲
	صمیمیت	۰/۰۹۳	۰/۰۴۰	۲/۳۰۳	۰/۰۲۲
	حمایت	۰/۰۷۶	۰/۰۳۶	۲/۱۱۵	۰/۰۳۵

بر اساس نتایج جدول (۳)، بهترین پیش‌بینی کننده وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید از بین مؤلفه‌های محیط سازمانی به ترتیب مؤلفه‌های پاداش، هویت، صمیمیت و حمایت بوده است. همچنین با توجه به سطوح معناداری به‌دست آمده در هر چهار گام، می‌توان نتیجه گرفت میزان تأثیر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک در هر چهار گام معناداری بوده است.

جدول ۴ مؤلفه‌های خارج‌شده از مدل رگرسیونی به روش گام‌به‌گام وابستگی روان‌شناختی شغلی بر اساس ابعاد محیط سازمانی

مدل	متغیر	Beta	T	سطح معناداری	همبستگی جزئی	تلورانس
۴	ساختار	۰/۰۳۷	۰/۶۴۰	۰/۵۲۳	۰/۰۳۳	۰/۶۶۲
	مسئولیت	۰/۰۱۶	۰/۲۸۵	۰/۷۷۶	۰/۰۱۵	۰/۷۳۴
	برخورد	۰/۰۱۱	۰/۱۹۰	۰/۸۵۰	۰/۰۱۰	۰/۶۳۵
	ریسک	۰/۰۳۶	۰/۶۱۲	۰/۵۴۱	۰/۰۳۲	۰/۶۳۵
	ضوابط	۰/۰۱۷	۰/۳۰۶	۰/۷۵۹	۰/۰۱۶	۰/۷۲۳

همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، از بین ابعاد محیط سازمانی، مؤلفه‌های ساختار، مسئولیت، برخورد، ریسک، ضوابط قادر به پیش‌بینی وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید نبوده و از معادله خارج شدند.

فرضیه ویژه دوم: بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) و اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید رابطه وجود دارد.

آزمون ضریب همبستگی

جدول ۵ ضریب همبستگی بین ابعاد محیط سازمانی و اشتراک گذاری دانش

هویت	برخورد	ضوابط	حمایت	صمیمیت	ریسک	پاداش	مسئولیت	ساختار		
۰/۲۸۱	۰/۲۵۱	۰/۲۱۵	۰/۳۸۴	۰/۳۱۶	۰/۲۵۴	۰/۴۱۰	۰/۲۱۷	۰/۴۳۲	اشتراک گذاری دانش	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		سطح معناداری

همان طور که در جدول (۵) ملاحظه می شود، نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بیان ارتباط اشتراک گذاری دانش بین اساتید با هر یک از ابعاد محیط سازمانی، نشان می دهد که همبستگی و ارتباط اشتراک گذاری دانش با تمامی ابعاد محیط سازمانی مثبت و معناداری است ($P \leq 0.05$)؛ بنابراین می توان یک رابطه خطی بین آن ها برقرار کرد که در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام به بیان آن پرداخته می شود.

رگرسیون خطی گام به گام

به منظور بررسی میزان تأثیرپذیری متغیر اشتراک گذاری دانش در بین اساتید به عنوان متغیر ملاک از ابعاد محیط سازمانی به عنوان متغیرهای پیش بین از رگرسیون خطی گام به گام استفاده گردید.

جدول ۶ آماره های تحلیل رگرسیون خطی گام به گام و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده ی اشتراک گذاری دانش بر اساس ابعاد محیط سازمانی

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب f	سطح معناداری
گام اول	ساختار	۰/۴۳۲	۰/۱۸۷	۰/۱۸۵	۸۵/۸۰۴
گام دوم	ساختار، پاداش	۰/۴۸۸	۰/۲۳۸	۰/۲۳۴	۵۸/۱۱۱
گام سوم	ساختار، پاداش، حمایت	۰/۴۹۶	۰/۲۴۶	۰/۲۴۰	۴۰/۳۵۲

همان طور که در جدول (۶) ملاحظه می شود، مؤلفه ساختار به تنهایی ۱۸ درصد واریانس اشتراک گذاری دانش بین اساتید را تبیین می کند در گام های بعدی تحلیل به ترتیب با ورود مؤلفه های پاداش و حمایت میزان واریانس تبیین شده به ۲۳ و ۲۴ درصد، افزایش می یابد. با توجه به اینکه ضرایب f مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون خطی گام به گام برآورد شده از کفایت لازم برخوردار بوده و مورد قبول است.

جدول ۷ ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام اشتراک‌گذاری دانش بر اساس ابعاد محیط سازمانی

سطح معناداری	ضریب T	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد		مدل رگرسیونی	
			خطای معیار	بتا		
۰/۰۰۱	۹/۲۶۳	۰/۴۳۲	۰/۰۳۵	۰/۳۲۳	ساختار	مدل ۱
۰/۰۰۱	۵/۸۳۳	۰/۳۰۴	۰/۰۳۹	۰/۲۲۷	ساختار	مدل ۲
۰/۰۰۱	۴/۹۹۲	۰/۲۶۰	۰/۰۴۰	۰/۲۰۲	پاداش	
۰/۰۰۱	۴/۲۲۷	۰/۲۴۹	۰/۰۴۴	۰/۱۸۶	ساختار	مدل ۳
۰/۰۰۱	۴/۱۷۳	۰/۲۲۷	۰/۰۴۲	۰/۱۷۶	پاداش	
۰/۰۴۸	۱/۹۸۰	۰/۱۱۸	۰/۰۴۶	۰/۰۹۱	حمایت	

بر اساس نتایج جدول (۷)، بهترین پیش‌بینی کننده اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید از بین مؤلفه‌های محیط سازمانی به ترتیب مؤلفه‌های ساختار، پاداش و حمایت بوده است. همچنین با توجه به سطوح معناداری به‌دست‌آمده در هر سه گام، می‌توان نتیجه گرفت میزان تأثیر متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک در هر سه گام معناداری بوده است.

جدول (۸) مؤلفه‌های خارج‌شده از مدل رگرسیونی به روش گام‌به‌گام اشتراک‌گذاری دانش بر اساس ابعاد محیط سازمانی

مدل	متغیر	Beta	T	سطح معناداری	همبستگی جزئی	تلورانس
۳	مسئولیت	۰/۰۴۱	۰/۷۹۳	۰/۴۲۸	۰/۰۴۱	۰/۷۴۵
	ریسک	۰/۰۹۵	۱/۶۴۵	۰/۱۰۱	۰/۰۸۵	۰/۶۰۳
	صمیمیت	۰/۰۷۹	۱/۴۶۶	۰/۱۴۳	۰/۰۷۶	۰/۷۰۳
	ضوابط	۰/۰۴۴	۰/۹۰۰	۰/۳۶۹	۰/۰۴۷	۰/۸۳۷
	برخورد	۰/۰۴۵	۰/۸۱۸	۰/۴۱۴	۰/۰۴۲	۰/۶۷۲
	هویت	۰/۰۸۷	۱/۷۳۵	۰/۰۸۴	۰/۰۹۰	۰/۸۰۶

همان‌طور که در جدول (۸) ملاحظه می‌شود، از بین ابعاد محیط سازمانی، مؤلفه‌های مسئولیت، ریسک، صمیمیت، ضوابط، برخورد و هویت قادر به پیش‌بینی اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید نبوده و از معادله خارج شدند.

فرضیه ویژه سوم: بین ابعاد اشتراک‌گذاری دانش و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه وجود دارد. آزمون ضریب همبستگی

جدول ۹ ضریب همبستگی بین ابعاد اشتراک گذاری دانش و وابستگی روان شناختی شغلی اساتید

اهدای دانش	گردآوری دانش		
۰/۳۴۴	۰/۳۱۷	ضریب همبستگی پیرسون	وابستگی روان شناختی شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	

همان طور که در جدول (۹) ملاحظه می شود، نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بیان ارتباط وابستگی روان شناختی شغلی اساتید با هر یک از ابعاد اشتراک گذاری دانش، نشان می دهد که همبستگی و ارتباط وابستگی روان شناختی شغلی اساتید با تمامی ابعاد اشتراک گذاری دانش مثبت و معناداری است ($P \leq 0/05$)؛ بنابراین می توان یک رابطه خطی بین آن ها برقرار کرد که در ادامه با استفاده از تحلیل رگرسیون گام به گام به بیان آن پرداخته می شود.

رگرسیون خطی گام به گام

به منظور بررسی میزان تأثیرپذیری متغیر وابستگی روان شناختی شغلی اساتید به عنوان متغیر ملاک از ابعاد اشتراک گذاری دانش به عنوان متغیرهای پیش بین از رگرسیون خطی گام به گام استفاده گردید.

جدول ۱۰ آماره های تحلیل رگرسیون خطی گام به گام و خلاصه مدل رگرسیونی برآزش شده ی وابستگی روان شناختی شغلی بر اساس ابعاد اشتراک گذاری دانش

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب f	سطح معناداری
گام اول	۰/۳۴۴	۰/۱۱۸	۰/۱۱۶	۴۹/۹۶۸	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول (۱۰) ملاحظه می شود، مؤلفه اهدای دانش به تنهایی ۱۲ درصد واریانس وابستگی روان شناختی شغلی اساتید را تبیین می کند. با توجه به اینکه ضریب f مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است بنابراین رگرسیون خطی گام به گام برآورد شده از کفایت لازم برخوردار بوده و مورد قبول است.

جدول ۱۱ ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گام به گام وابستگی روان شناختی شغلی بر اساس ابعاد اشتراک گذاری دانش

مدل رگرسیونی	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	ضریب T	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار			
مدل ۱	۰/۳۳۶	۰/۰۴۸	۰/۳۴۴	۷/۰۶۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۱۱)، بهترین پیش بینی کننده وابستگی روان شناختی شغلی اساتید از بین مؤلفه های اشتراک گذاری دانش مؤلفه اهدای دانش بوده است. همچنین با توجه به سطح معناداری به دست آمده، می توان نتیجه گرفت میزان تأثیر متغیر پیش بین بر متغیر ملاک معناداری بوده است.

جدول ۱۲ مؤلفه‌های خارج‌شده از مدل رگرسیونی به روش گام‌به‌گام وابستگی روان‌شناختی شغلی بر

اساس ابعاد اشتراک‌گذاری دانش

مدل	متغیر	Beta	T	سطح معناداری	همبستگی جزئی	تورانس
۱	گردآوری دانش	۰/۱۲۰	۱/۵۱۶	۰/۱۳۰	۰/۰۷۸	۰/۳۳۱

همان‌طور که در جدول (۱۲) ملاحظه می‌شود، از بین ابعاد اشتراک‌گذاری دانش، مؤلفه گردآوری دانش قادر به پیش‌بینی وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید نبوده و از معادله خارج شده است.

بحث و نتیجه‌گیری:

فرضیه ویژه اول: بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه وجود دارد.

مطابق جدول یک نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بیان ارتباط وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید با هر یک از ابعاد محیط سازمانی، نشان می‌دهد که همبستگی و ارتباط وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید با تمامی ابعاد محیط سازمانی باوجود سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، مثبت و معنادار است. همچنین مطابق جدول ۲ تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام نشان می‌دهد که ۱۷ درصد از تغییرات و واریانس نمرات مربوط به وابستگی روان‌شناختی شغلی به‌وسیله ترکیبی از متغیرهای پیش‌بین یعنی (پاداش، هویت، صمیمیت و حمایت) قابل توضیح و تبیین است. بر طبق نتایج جدول ۳ و ۴، بهترین پیش‌بینی کننده وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید از بین مؤلفه‌های محیط سازمانی به ترتیب مؤلفه‌های پاداش، هویت، صمیمیت و حمایت بوده است و همچنین از بین ابعاد محیط سازمانی، مؤلفه‌های ساختار، مسئولیت، برخورد، ریسک و ضوابط، قادر به پیش‌بینی وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید نبوده و از معادله خارج شدند. این در حالی است که با توجه به ضرایب F در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، روابط معنادار و برخوردار از کفایت لازم بوده و قابل تعمیم به کل جامعه است.

درواقع نتایج نشان‌دهنده این است که از بین ابعاد مختلف محیط سازمانی، پاداش بیشترین تأثیر را بر میزان وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید دارد و پس از آن مؤلفه‌های هویت، صمیمیت و حمایت تأثیر بیشتری بر وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید دارند. به همین دلیل مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با لحاظ نمودن پاداش‌هایی در حد توان مدرسه برای زحمات و خلاقیت‌های اساتید، علاوه بر احترام به شأن و منزلت اساتید، فضایی صمیمی و راحت جهت بیان نظرات و انجام برنامه‌های دلخواه و خلاقانه‌ی ایشان فراهم نمایند که اساتید حمایت از طرف مقام‌های بالادستی را به‌خوبی درک کنند و در جهت انجام بهتر برنامه‌ها و رسیدن به اهداف آموزش عالی دلگرم باشند.

یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش حیدری نژاد و مرادی پور (۱۳۹۰) و حاجی‌زاده (۱۳۹۰) همسو است. نتایج پژوهش‌های ذکر شده نشان داده است که محیط سازمانی یکی از مؤلفه‌های اصلی در پیش‌بینی وابستگی روان‌شناختی شغلی در دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. بر اساس نتایج این پژوهش‌ها می‌توان این‌گونه استنباط کرد که؛ محیط سازمانی ازجمله عواملی است که با وابستگی روان‌شناختی

شغلی ارتباط نزدیکی دارد، زیرا ابعادی از محیط سازمانی چون پاداش، هویت، صمیمیت، حمایت و ضوابط از عوامل مهم و تأثیرگذار بر وابستگی روان‌شناختی شغلی می‌باشند و می‌توانند میزان وابستگی روان‌شناختی شغلی را افزایش دهند.

فرضیه ویژه دوم: بین ابعاد محیط سازمانی (ساخت، مسئولیت، پاداش، خطرپذیری، صمیمیت، حمایت، قوانین، برخورد، هویت) و اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید رابطه وجود دارد.

مطابق جدول ۵ نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بیان ارتباط اشتراک‌گذاری دانش بین اساتید با هر یک از ابعاد محیط سازمانی، نشان می‌دهد که همبستگی و ارتباط اشتراک‌گذاری دانش با تمامی ابعاد محیط سازمانی مثبت و معنادار است و می‌توان یک رابطه خطی بین آن‌ها برقرار کرد. میزان تأثیرپذیری متغیر اشتراک‌گذاری دانش از ابعاد مختلف محیط سازمانی مطابق نتایج حاصله در جدول ۶ و ۴-۲۰، در تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام، از بین ابعاد ۹ گانه محیط سازمانی مؤلفه ساختار به‌تنهایی ۱۸ درصد از واریانس اشتراک‌گذاری دانش در میان اساتید را تبیین می‌کند و با اضافه نمودن مؤلفه‌های پاداش و حمایت میزان واریانس تبیین شده به ۲۳ و ۲۴ درصد افزایش می‌یابد؛ بنابراین بهترین مؤلفه برای پیش‌بینی کردن اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید از بین مؤلفه‌های محیط سازمانی به ترتیب مؤلفه‌های ساختار، پاداش و حمایت بوده است و بر اساس نتایج جدول ۱۱، باقی مؤلفه‌ها قدرت کافی برای پیش‌بینی میزان اشتراک‌گذاری دانش در بین اساتید نداشته و از معادله خارج گشته‌اند. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان استنباط کرد که چیدمان و ساختار سازمانی دانشگاه‌ها که خبر از میزان مشخص بودن پست‌های مورد تصدی و نحوه اشغال آن پست‌ها می‌دهد (شایسته‌سالاری، انتصاب بر اساس ضوابط، کارایی و سابقه و یا به دلیل داشتن روابط) تأثیر چشم‌گیری در میزان برقراری اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید دارد. همچنین تأثیر نوع نگاه و توجه مدیر، به میزان تلاشی که اساتید در امر اشتراک‌گذاری دانش انجام می‌دهند و امتیازات و پاداش‌هایی که برای این امر در نظر می‌گیرند تأثیر مستقیم بر اشتراک‌گذاری دانش داشته است. حمایت که میزان برخورداری اساتید از پشتیبانی مدیر و معاونین در انجام امور مختلف را نشان می‌دهد، در تمام سکناات و حرکات اساتید تأثیرگذار است، در مبادرت به اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید نیز اثرگذار است.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش موسوی و زندحسامی (۱۳۹۴) همسو است. در پژوهش ذکر شده سه بعد برای اشتراک‌گذاری دانش در نظر گرفته شده است و در بعد سازمانی، ساختار مهم‌ترین و بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش دارد. همچنین نتایج پژوهش اسماعیل‌پور، کاشانی و نیکوکار (۱۳۹۳) با نتایج پژوهش حاضر همسو است. در این پژوهش ابعاد فرهنگ سازمانی چون حمایت، پاداش و اعتماد را انگیزه‌های قوی برای برقراری اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان اعلام کرده‌اند. از این نتایج می‌توان استنباط کرد که ساختار دانشگاه‌ها به‌طور چشمگیری در نحوه و میزان اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید تأثیر دارد هرچند که این امر نادیده گرفته می‌شود. منظور از ساختار شیوه‌های تقسیم‌کار میان همکاران و شرایط احراز پست‌های مدیریت، معاونت و ... در دانشگاه‌ها است بنابراین بسیار مهم است که

خود مدیران در درجه اول علاوه بر شایستگی‌های حرفه‌ای موردنیاز این پست دارای نظری مثبت نسبت به اشتراک‌گذاری دانش باشند و سپس در درجه دوم امور را به افرادی کاردان محول نمایند که هم تجربه و هم دانش کافی نسبت به آن امر داشته و با روی باز و پذیرا نسبت به دریافت و اهدای دانش و اطلاعات از همکاران عمل نماید.

همچنین مدیران با در نظر داشتن پاداش و امتیازات خاص برای همکارانی که مترصد فرصتی جهت برقراری ارتباط سالم و سودمند با همکاران هستند و از اشتراک‌گذاری دانش حرفه‌ای و شخصی خود با دیگران و دریافت دانش از دیگران استقبال می‌کنند می‌تواند از راه‌های مطمئن در راستای اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید باشد. همچنین حمایت و پشتیبانی از اساتید در لحظات سخت و گرفتاری مثل بروز حوادث یا استقبال از ریسک می‌تواند باعث ایجاد حس صمیمت و اعتماد میان همکاران و در نتیجه افزایش مؤلفه اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید گردد.

فرضیه ویژه سوم: بین ابعاد اشتراک‌گذاری دانش و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه وجود دارد. مطابق جدول ۱۲ برای بیان ارتباط وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید با هر یک از ابعاد اشتراک‌گذاری دانش، آزمون ضریب همبستگی نشان می‌دهد که همبستگی و ارتباط وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید با هر دو بعد اشتراک‌گذاری دانش مثبت و معنادار است؛ بنابراین می‌توان یک رابطه خطی بین آن‌ها برقرار کرد. به منظور بررسی میزان تأثیرپذیری متغیر وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید از ابعاد اشتراک‌گذاری دانش از رگرسیون خطی گام به گام استفاده گردید؛ و نتایج آن در جدول ۴-۳، نشان داد که مؤلفه اهدای دانش از ابعاد دو گانه اشتراک‌گذاری دانش ۱۲ درصد از واریانس وابستگی روان‌شناختی شغلی را تبیین می‌کند. همچنین بهترین مؤلفه پیش‌بینی کننده وابستگی روان‌شناختی شغلی از میان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش، مؤلفه اهدای دانش است. با توجه به اینکه ضریب F مشاهده شده معنادار بوده است بنابراین رگرسیون برآورد شده، از کفایت لازم برخوردار و مورد قبول است.

بنا بر نتایج حاصل می‌توان استنباط کرد که میزان علاقه‌ی اساتید در اشتراک‌گذاری دانش شخصی و حرفه‌ای خود با دیگران نشان از وجود وابستگی روان‌شناختی شغلی در آن فرد دارد. افراد دلبسته به شغل همان‌طور که تمایل به رشد و پیشرفت خود و دیگر اعضای گروه دارند سعی می‌کنند با اشتراک‌گذاری دانش خود با دیگران و متعاقباً دریافت دانش از دیگران به رشد علمی مجموعه‌ی همکاران خود بیفزایند و در این راه با اهدای دانش خود به دیگران پیش‌قدم می‌شوند. مدیران که می‌دانند رشد همه‌جانبه و گروهی همکاران در نهایت به نفع دانش آموزان مدرسه است، با فراهم نمودن زمینه‌های لازم می‌توانند به توسعه اشتراک‌گذاری دانش میان اساتید خود برسند.

حالا با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که نتیجه‌گیری حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین متغیرهای محیط سازمانی دانشگاه‌ها، اشتراک‌گذاری دانش و وابستگی روان‌شناختی شغلی اساتید رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. محیط سازمانی با ضریب اثر $0/52$ و $0/26$ اشتراک‌گذاری دانش و وابستگی روان‌شناختی شغلی و اشتراک‌گذاری دانش با ضریب اثر $0/24$ ، وابستگی روان‌شناختی

شغلی را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار می دهد. بدین صورت تغییر در واریانس وابستگی روان شناختی شغلی به وسیله محیط سازمانی و با میانجی گری اشتراک گذاری دانش قابل توضیح و تبیین است. ارتباط بین ابعاد محیط سازمانی با وابستگی روان شناختی شغلی مثبت و معنادار است و از بین ابعاد محیط سازمانی بهترین پیش بینی کننده برای وابستگی روان شناختی شغلی به ترتیب: پاداش، هویت، صمیمیت و حمایت است. رابطه ابعاد محیط سازمانی با اشتراک گذاری دانش رابطه مثبت و معناداری گزارش شده است و از میان ابعاد محیط سازمانی اثرگذارترین بر روی اشتراک گذاری دانش به ترتیب: ساختار، پاداش و حمایت می باشند. ارتباط ابعاد اشتراک گذاری دانش با وابستگی روان شناختی شغلی نیز مثبت معنادار تشخیص داده شد که اهدای دانش مؤلفه اثرگذارتری از جذب دانش به چشم خورد. در بررسی رابطه ویژگی های جمعیت شناختی با متغیرهای مختلف پژوهش مشخص گردید که ویژگی های جمعیت شناختی نتوانستند تغییری در واریانس وابستگی روان شناختی شغلی ایجاد نمایند اما ویژگی جنسیت از ویژگی های متفاوت جمعیت شناختی در محیط سازمانی دانشگاه ها تغییر ایجاد می کند به صورتی که در دانشگاه ها پسرانه اساتید محیط موجود مدرسه را مثبت و بهتر از دانشگاه ها دخترانه ارزیابی کرده اند. همچنین از ویژگی های دیگر جمعیت شناختی نوع مدرسه بود که بر واریانس اشتراک گذاری دانش تغییر ایجاد کرد و به عبارتی می توان گفت اساتید دانشگاه ها حمایتی میزان اشتراک گذاری دانش را در دانشگاه ها خود کمتر از اساتید دانشگاه ها دیگر ارزیابی نموده اند.

منابع:

- اسدی، مهناز و حسینی المذنی، سید علی. (۱۳۹۸). رابطه استفاده از شبکه های مجازی با سلامت روان و انزوای طلبی در بین دانش آموزان دختر مقطع متوسطه. *دو فصلنامه علمی جامعه شناسی آموزش و پرورش*، ۵(۱)، ۳۲-۴۰.
- پور محسنی گلوی، فرشته؛ نظامی رسید، شهناز؛ جعفری، عیسی و عینی، ساناز. (۱۴۰۲). نقش احساس تنهایی، نیاز به محبوبیت و مشکلات رفتاری در میزان استفاده از شبکه های مجازی در نوجوانان. *روانشناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۱۲(۱)، ۶-۱۹.
- تولایی، روح الله. (۱۳۹۶). شناسایی و تحلیل فرصت ها و تهدیدهای شبکه های اجتماعی در فضای مجازی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- جعفری، علی. (۱۴۰۰). رابطه استفاده از شبکه های اجتماعی با سلامت روان دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهر تهران. *نشریه جامعه، فرهنگ، رسانه*، ۱۰(۴۰)، ۱۸۷-۲۰۹.
- حسینوند، پروانه و سواری، کریم. (۱۳۹۶). مقایسه ویژگی های شخصیتی و احساس تنهایی دانشجویان کاربر و غیر کاربر شبکه های اجتماعی. *روان شناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*، ۱۶(۲)، ۱۸۱-۱۸۹.
- حقیقت پناه، منصور. (۱۳۸۳). بررسی رابطه عملکرد تحصیلی و بهداشت روانی دانش آموزان مقطع متوسطه شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید باهنر، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

- خجسته، سعیده و میرحسینی، سید ابوالقاسم. (۱۳۹۷). رابطه شبکه‌های اجتماعی با سلامت روان و هویت ملی و دینی دانش‌آموزان متوسطه دوم ناحیه ۱ شهرستان کرمان. *دوفصلنامه علمی جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۴(۲)، ۹۹-۱۱۲.
- درتاج، فریبا؛ رجبیان ده زیره، مریم؛ فتح‌اللهی، فیروزه و درتاج، فتانه. (۱۳۹۷). رابطه میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی با احساس تنهایی و خیانت زناشویی در دانشجویان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۳(۴۷)، ۱۱۹-۱۴۰.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۹۶). *بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی)*، تهران: انتشارات نشر ویرایش.
- دلاور، علی. (۱۳۹۶). *روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. تهران: نشر ویرایش.
- سلیمانی، مجید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی تلفن همراه با اهمال‌کاری تحصیلی، احساس تنهایی و سلامت روان در دانش‌آموزان پسر سوم دبیرستان شهر قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- عدلی پور، صمد (۱۳۹۱). تحلیل جامعه‌شناختی پیامدهای شبکه‌های اجتماعی مجازی بر هویت اجتماعی کاربران جوان شهر اصفهان، رساله کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- فتحی، سروش؛ وثوقی، منصور و سلمان، گودرز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مصرف شبکه‌های اجتماعی مجازی با سبک زندگی جوانان. *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، ۴(۱۳)، ۶۹-۸۸.
- فرهادی نیا، مسعود؛ ملک‌شاهی، فریده؛ جلیوند، مانیا؛ فروغی، سعید و رضائی، سیمین. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین اعتیاد به اینترنت و سلامت عمومی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان، *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان*، ۱۷(۴)، ۶۱-۷۲.
- قهاری، شهربانو. (۱۳۹۴). *تغییر در طرحواره‌ها (طرحواره روان‌شناسی)*، تهران: انتشارات رشد.
- مجردی، وحید؛ اسلامی، علی و جمال، سعید. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی بین دانشجویان استان خراسان شمالی، *فصلنامه دانش/انتظامی خراسان شمالی*، ۴(۴)، ۸۵-۹۹.
- مغنی زاده، زهرا و وفایی نجار، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سبک‌های دل‌بستگی با اعتیاد به اینترنت در دانشجویان، *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۸(۴)، ۶-۲۲.
- هومن، معصومه. (۱۳۷۷). مقایسه وضعیت سلامت روان در دانشجویان سیگاری و غیر سیگاری ساکن خوابگاه دانشگاه محقق اردبیلی، پایان دوره کارشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی.

- Ang, C. S., & Mansor, A. T. (2012). An empirical study of selected demographic variables on loneliness among youths in Malaysian university. *Asia Life Sciences*, 21, 107-121.
- Ang, C. S., Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2013). Pangs of loneliness breed material lifestyle but don't power up life satisfaction of young people: *The moderating effect of gender*. *Social Indicators Research*, 117, 353-365.

- Carbonell, X., Oberst, U., & Beranuy, M. (2013). *The cell phone in the twenty-first century: a risk for addiction or a necessary tool?* 901 -909. In *Comprehensive Addictive Behaviors and Disorders*. San Diego: Elsevier.
- De Jong-Gierveld, J., Fokkema, T., & Van Tilburg, T. G. (2011). Alleviating loneliness among older adults: Possibilities and constraints of interventions. In *Safeguarding the convoy: A call to action from the campaign to end loneliness* (pp. 41-45). Oxon, UK: Age UK Oxfordshire
- Hansen, D., Shneiderman, B., & Smith, M. A. (2010). Analyzing social media networks with NodeXL: Insights from a connected world. Morgan Kaufmann.
- Krause-Parello, C. A. (2008). Loneliness in the school setting. *The journal of school nursing*, 24(2), 66-70.
- Hao, Z., Jin, L., Li, Y., Akram, H. R., Saeed, M. F., Ma, H., & Huang, J. (2019). Alexithymia and mobile phone addiction in Chinese undergraduate students: The roles of mobile phone use patterns. *Computers in Human Behavior*, 97, 51-59.
- Hilir, G.F. (1979). Studeat Burnou as a mediator of the stress outcome relationship, *Researchin Higher Edvcation*. 32(3): 415 – 431.
- Qi Ma, J & Sheng, L. (2023). Internet use time and mental health among rural adolescents in China: A longitudinal study. *Journal of Affective Disorders*, 337, 18-26.
- Krause-Parello, C. A. (2008). Loneliness in the school setting. *The journal of school nursing*, 24(2), 66-70
- Kraut, R., Patterson, M., Lundmark, V., Kiesler, S., Mukophadhyay, T., & Scherlis, W. (1998). Internet paradox: A social technology that reduces social involvement and psychological well-being?. *American psychologist*, 53(9), 10-17.
- Kumar, B., & Banik, P. (2019). Social network, Facebook use and loneliness: A comparative analysis between public and private university students in Bangladesh. *International Journal of Psychological and Brain Sciences*, 4(2), 20-28.
- Luna-Cortés, G., López-Bonilla, L. M., & López-Bonilla, J. M. (2019). The influence of social value and selfcongruity on interpersonal connections in virtual social networks by Gen-Y tourists. *PLOS ONE*, 14(6), 1-17.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. *Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy*, 1-20.
- Rheingold, H. (1993). *The Virtual Communication: Homesteading on the Electronic Frontier* Reading. MA: Addison-Wesley.

- Russell, D. W. (1996). UCLA loneliness scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment*, 66(1), 20-40.
- Tunc-Aksan, A., & Akbay, S. E. (2019). Smartphone addiction, fear of missing out, and perceived competence as predictors of social media addiction of adolescents. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 559-566.
Doi: 10.12973/eujer.8.2.559
- Turkle, S. (1995). *Life on the screen: Identity in the age of the Internet*. London: Phoenix.
- Tyagi, T & Meena, S. (2022). Online social networking and its relationship with mental health and emotional intelligence among female students. *Clinical Epidemiology and Global Health*,
doi: <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2022.101131>.