

تأثیر تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی:

رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)

محمد زارعی محمودآبادی^۱، حبیب خراسانی^۲

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بود. بنابراین پس از مرور گسترده ادبیات پژوهش و همچنین در نظر گرفتن متغیرهای تسهیم دانش، فرهنگ سازمانی؛ و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته و ابعاد آن‌ها، مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت. روش پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. ابزار اصلی اندازه‌گیری آزمودنی‌ها پرسشنامه‌های تسهیم دانش، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بودند. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و مراکز تابعه شامل ۸۵۳ کارمند بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۶۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش بررسی شدند. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرخواهی از خبرگان، روایی سازه بر اساس مقادیر بارهای عاملی و میزان پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و با مقادیر به ترتیب ۰/۷۶۷، ۰/۸۱۳ و ۰/۸۷۹ برای پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و رضایت شغلی تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد و فرضیه‌های پژوهش با کاربرد نرم‌افزارهای Amos و SPSS مورد آزمون قرار گرفت. در نهایت، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی تأثیر متقابل معنی‌دار وجود دارد؛ فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی منابع انسانی و همچنین تسهیم دانش بر رضایت شغلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

واژه‌های اصلی: تسهیم دانش؛ فرهنگ سازمانی؛ رضایت شغلی؛ مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM).

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه میبد، میبد، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد، ایران.

۱. مقدمه

نیروی انسانی، سرمایه بزرگی برای دستیابی به اهداف در هر سازمانی محسوب می‌شود. رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارکنان شده و در کل موجب بالارفتن بازدهی می‌شود. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری و روحیه فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان وفادار شود، سلامت فیزیکی و ذهنی وی تضمین شود، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. همچنین عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود که در کار بسیار نامطلوب است (Goetz, Kattge & Steinhäuser, ۲۰۱۷). از سوی، رفتار کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌هایشان باشد، از این‌رو آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. با وجود این، باید اذعان کرد، آگاهی از همه نگرش‌های کارکنان برای مدیران سازمان اهمیت چندانی نداشته و مدیران نیز علاقه‌ای به دانستن همه این نگرش‌ها ندارند (Hoy & Hoy, ۲۰۰۶). در واقع مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که با کار و سازمان مرتبط است. طبق پژوهش‌های انجام گرفته در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه و پژوهش را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند که عبارتند از: رضایت شغلی^۱، فرهنگ سازمانی^۲ و تعهد سازمانی^۳ (Belias & Koustelios, ۲۰۱۴). واضح است که فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در تعامل نزدیک با یکدیگر هستند و باهم رابطه دارند. عملکرد فرد در سازمان، به نوع شخصیت فرد و نقش سازمانی و نیز موقعیت و شرایط سازمانی وی بستگی دارد. فرهنگ سازمانی، به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها اطلاق می‌شود که یک سازمان را، از سازمان دیگر متمایز می‌سازد. همچنان که شخصیت، به خصوصیات اساسی فرد اشاره دارد، فرهنگ نیز به ویژگی‌های پایدار سازمان‌ها مربوط می‌شود (Omolayo, ۲۰۰۷). از طرفی در دنیای امروز، دانش به عنوان مزیت رقابتی و یکی از مهمترین عوامل تولید محسوب می‌شود که نیازمند هدایت و مدیریت است. دانش به عنوان منبع ارزشمند سازمان در بهبود عملکرد و منبع رقابتی در نظر گرفته می‌شود و به منظور نیل به این مهم، باید از طریق سازمان، بین افراد تسهیم شود (Aydogdu & Asikgil, ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه مجموعه دانش و اطلاعات در سازمان‌ها در حجم زیاد و به صورت پراکنده وجود دارد، لذا سازمان‌ها باید بدانند که مجموعه دانش مشترک سازمان چیست، چگونه باید مدیریت شوند و چگونه بین افراد تسهیم شده و مورد استفاده قرار گیرند، تا حداکثر بازدهی را داشته باشد. در واقع هدف اولیه مدیریت دانش^۴، اطمینان از این است که دانش معتبر و مرتبط، به موقع و مداوم به حل مسئله و تصمیم‌گیری کمک کند. بنابراین انتقال به موقع دانش صحیح به تصمیم‌گیرندگان و حل‌کنندگان مسئله، برای موفقیت حل مسئله امری حیاتی می‌باشد (Rafiq Awan & Mahmood, ۲۰۱۰). سازمانی که از تسهیم و جذب دانش برخوردار است، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند؛ زیرا به جای اینکه مجبور به این کار باشند، آن‌را یک فرآیند طبیعی می‌دانند. بنابراین باید در بین

۱. Job Satisfaction

۲. Organizational Culture

۳. Organizational Commitment

۴. Knowledge Management

اعضای سازمان این انگیزه را به وجود آورد که بدون ترس از به خطر افتادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازند، امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبرو هستند که به واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای در حال تغییر مشتریان شدت یافته است. به عبارتی می‌توان گفت که رویکردها و راه‌حل‌های گذشته، دیگر قابلیت خود را برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی از دست داده‌اند؛ و تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان در بستر فرهنگ سازمانی مناسب منجر به افزایش رضایت شغلی و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان می‌شود و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌کند. عدم به‌کارگیری تسهیم دانش در سازمان‌ها سبب افزایش هزینه‌ها، کاهش عملکرد، کاهش رضایت مشتریان از ارائه خدمات، افزایش زمان توسعه خدمات جدید، افزایش زمان تأخیر در ارائه خدمات به مشتریان و در نهایت افزایش هزینه مربوط به یافتن و دسترسی به انواع دانش ارزشمند در داخل سازمان می‌شود که خود تهدیدی برای بقای سازمان می‌باشد. اگر کارکنان بتوانند دانش شخصی کارشان را به کار گیرند و تسهیم کنند، در این صورت هم سازمان و هم کارکنان رشد می‌نمایند (Meyers, Gamst & Guarino, ۲۰۰۶). مطالعات نشان می‌دهد که تسهیم دانش با کمک به جمع‌آوری دانش بر فرهنگ سازمانی از یک سو و با تغییر نگرش کارکنان از سوی دیگر بر رضایت شغلی کارکنان مؤثر است (DeVries, VandenHooff, & deRidder, ۲۰۰۶).

لذا در این پژوهش سعی شده است تا با بررسی نقش تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، اهمیت تسهیم دانش بیش از پیش مشخص شود و با ارائه پیشنهادهای جهت کسب و توسعه تسهیم دانش در این سازمان بر ارتقای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی آن کمک شود.

۲. مبانی نظری پژوهش

۲-۱. مدیریت دانش

تاکنون تعاریف مختلفی از مدیریت دانش در ادبیات پژوهش ارائه شده است. مدیریت دانش ناظر بر مجموعه‌ای از فرآیندهاست که طی آن جریان دانش در یک جامعه به صورت مستمر و فزاینده هدایت می‌شود؛ همچنین رویکردی نظام‌مند جهت کشف، درک و استفاده از دانش جهت خلق ارزش است (خلیل‌نژاد، نکوئی‌زاده و گل‌محمدی، ۱۳۹۶). مدیریت دانش "فرآیندی است که به ایجاد، تسهیم، توزیع و استفاده از دانش در سازمان می‌پردازد". مرکز کیفیت و بهره‌وری آمریکا، مدیریت دانش را به عنوان "استراتژی‌ها و فرآیندهای شناسایی، تسخیر، به‌کارگیری اهرمی دانش" تعریف می‌کند (Wang, Noe & Wang, ۲۰۱۴). مدیریت دانش "فرآیند سیستماتیک و مختص سازمان برای کسب، سازماندهی، نگهداری، به‌کاربردن، تسهیم، خلق دوباره دانش ضمنی و صریح کارکنان جهت بهبود کارایی سازمان و ارزش‌آفرینی است" (Chang & Chuang, ۲۰۱۱). مدیریت دانش، "تلاشی است برای شناسایی دارایی‌های ذهنی که در ذهن افراد مدفون شده است"، سپس تبدیل آن به یک دارایی سازمانی که می‌تواند توسط گستره وسیعی از افراد (افرادی که سازمان به تصمیم‌گیری آن‌ها وابسته است) مورد استفاده قرار گیرد (Wang & Wang, ۲۰۱۲). مدیریت دانش فرآیندی است که مبتنی بر چهار رکن محتوا، مهارت، فرهنگ، سازماندهی می‌باشد. محتوا به نوع دانش

(آشکار، ضمنی) مربوط می‌شود. منظور از مهارت، دستیابی به مهارت‌هایی جهت استخراج دانش می‌باشد. فرهنگ سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد و در نهایت دانش موجود باید سازماندهی شود (Hwang, Singh, ۲۰۱۳; Fullwood, Rowley & Delbridge, ۲۰۱۰; Argote, &). دانش، یکی از عوامل اصلی است که رفتار هوشمندانه شخصی، سازمانی و اجتماعی را ممکن می‌سازد (Chen, Chang, Tseng, Chen & Chang, ۲۰۱۳). مدیریت دانش "مفهومی است که بر اساس آن اطلاعات به دانش قابل کاربرد، تبدیل و با تلاش اندک قابل استفاده برای افرادی می‌شود که می‌توانند آن را به کار برند". مطابق با تعریف مدیریت دانش، تسهیم یا به اشتراک گذاشتن دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است (Suppiah & Singh, ۲۰۱۱). به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از پیچیده‌ترین رشته‌های مدیریت دانش محسوب می‌شود. به گفته محققان این حوزه، مدیریت دانش کار ساده‌ای نیست و این امر نیاز به پیاده‌سازی زیرساخت‌های لازم و ایجاد فرهنگ تبادل و تسهیم (اشتراک‌گذاری) دانش دارد. در واقع عبارت "دانش قدرت است" جای خود را در عصر دانایی محوری به "تسهیم دانش قدرت است" داده است. تسهیم دانش از مراحل مدیریت دانش است و می‌توان آن را فعالیتی نظام‌مند به منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرد؛ به طوری که افراد، دانش ضمنی و صریح خود را مبادله می‌کنند و دانش جدیدی ایجاد می‌کنند (Bavik, Tang, Shao & Lam, ۲۰۱۸). در واقع تسهیم دانش فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود برای حل مطلوب‌تر مسائل است. اثربخشی فعالیت‌های دانش‌محور، متکی بر خلق و ایجاد دانش جدید و به اشتراک گذاشتن دانش مفید موجود از طریق تعامل دانش ضمنی و صریح است (Olaisen & Revang, ۲۰۱۷). نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که برخی نویسندگان بیان داشته‌اند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است. امروزه اثربخشی سازمانی تا حدود بسیار زیادی به چگونگی تسهیم دانش بین افراد، تیم‌ها و واحدها وابسته است. اعتقاد بر این است که رفتارهای تسهیم دانش در ایجاد شایستگی‌های مختلف سازمانی از جمله خلاقیت (که نقش حیاتی در عملکرد سازمان ایفا می‌کند) اهمیت قابل توجهی دارند (Zimmermann, Oshri, Lioliou & Gerbasi, ۲۰۱۸). تسهیم دانش به عنوان یکی از مراحل چرخه مدیریت دانش به معنای قرار دادن دانش خود در اختیار دیگران و به طور طبیعی دستیابی به دانش دیگران در زمان نیاز است. وقتی فردی دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معنا است که آن فرد دیگران را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت آن‌ها، راهنمایی می‌کند. یکی از اهداف اصلی مدیران در استفاده از مدیریت دانش، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و نیز بین افراد و سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی می‌باشد. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان، منجر به کاهش هزینه‌های تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری شده و سازمان را قادر به حل مسائل خود می‌کند (Kang, Lee & Kim, ۲۰۱۷). تسهیم دانش فرآیندی است که شامل ارتباط میان دو یا چند شرکت‌کننده در کسب دانش (جمع‌آوری دانش) و ارائه دانش (اهدای دانش) می‌شود. بنابراین فرآیندهای تسهیم دانش را می‌توان به دو دسته جمع‌آوری دانش و ارائه دانش تقسیم نمود. جمع‌آوری دانش اشاره به باورهای مشترک و روتین‌های رفتاری مرتبط با گسترش یادگیری میان همکاران دارد، در حالی که اهدای دانش، بیان‌کننده تمایل افراد برای ارائه دانش شامل تجربیات کاری، ایده‌ها، مهارت‌ها و

اطلاعات مربوط به یک زمینه خاص به همکاران می‌شود. به عبارت دیگر؛ جمع‌آوری دانش به معنای مشاوره گرفتن از همکاران با هدف ترغیب آن‌ها به تسهیم سرمایه فکری خود می‌باشد، در حالی که ارائه دانش اشاره به انتقال سرمایه فکری از یک فرد به دیگران می‌باشد. بنابراین جمع‌آوری دانش زمانی رخ می‌دهد که افراد از یکدیگر درخواست مشاوره می‌کنند، اما ارائه دانش، اشاره به انگیزه افراد برای تسهیم دانش خود با دیگران دارد (حسینی سرخوش و اخوان، ۱۳۹۵). همچنین؛ تسهیم دانش، یک شکل از مدیریت فرهنگ سازمانی است. مطالعات بسیاری نشان می‌دهند که تسهیم دانش، به شدت مرتبط با فرهنگ سازمانی است (Tong, Tak & Wong, ۲۰۱۰).

۲-۲. فرهنگ سازمانی

با توسعه دانش و فناوری، گسترش حیطه‌های کسب‌وکار و تبدیل محیط‌های کاری به محیطی رقابتی و پرچالش، الگوواره‌های جدیدی ظاهر شده است که بقای سازمان‌ها را در گرو داشتن نیروی انسانی توانمند می‌داند. با منابع انسانی ناتوان و بی‌انگیزه نمی‌توان به حفظ و بقای یک سازمان امید داشت و استفاده غیراثربخش از این منبع راهبردی به شکست می‌انجامد. بنابراین؛ وظیفه مدیران، مسئولان و متخصصان است که در حفظ و نگهداری و رشد و توسعه کارکنان تلاش کنند و فرهنگی را حاکم کنند که افراد، انگیزه و توانایی لازم را برای فعالیت داشته باشند و با احساس تعلق به سازمان خود، بتوانند موجبات اثربخشی آن را فراهم آورند و ضامن بقای آن باشند. چنین فرهنگی در متون مدیریت به "فرهنگ سازمانی" شهرت دارد و به معنای شیوه زندگی یک سازمان و عملکرد کارکنان با تأثیر از آن فرهنگ است (حریری‌زاده، سیداحمدی زاویه و گودرزی، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی عبارت است از "الگوی رفتاری غالب در بین افراد یک سازمان که بر اساس ارزش‌ها، اعتقادات، عادات افراد، پدید آمده و مورد حمایت اکثریت افراد قرار می‌گیرد و تحت تأثیر عواملی چون نظارت، کنترل، ارتباطات، مشارکت، تعارض، همکاری، رعایت ارزش‌های اجتماعی و نظایر آن قرار دارد". فرهنگ سازمانی، "مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاهم‌هایی هستند که در اعضای یک سازمان مشترک بوده و بخش اساسی و نانوشته سازمان را نمایان می‌سازد" (Lee, Shiue & Chen, ۲۰۱۶). همچنین فرهنگ سازمانی را "کاربرد برای تعیین ارزش‌ها، اعتقادات، فرضیات و شیوه‌های مشترکی تعریف می‌کنند که نگرش و رفتار اعضا را در سازمان شکل می‌دهد و سپس هدایت می‌کند". فرهنگ سازمانی، "الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود" (Denison, Janovics, Young & Cho, ۲۰۰۶).

۲-۳. رضایت شغلی

رضایت شغلی، "نوعی احساس رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار متناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی

ارتباط دارد." کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالا باشد، نسبت به شغل خود نگرش مثبتی دارد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (زندى پور و مؤمنى جاويد، ۱۳۹۰). در تعريف ديگر؛ "رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت". از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود (Goetz, Kattge & Steinhäuser, ۲۰۱۷). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت داشته باشد (Daud, ۲۰۱۶). همانطور که بیان شد، رضایت شغلی، عبارت است از نوع نگرش افراد به شغل خویش که مجموع تمایلات یا احساسات مثبت افراد نسبت به شغل خود را بیان می‌کند. در واقع؛ نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغلی و حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی اوست. رضایت شغلی در کارکنان موجب ارتقای کیفیت کاری آنان و رضایت مراجعه‌کنندگان می‌شود. بنابراین بی‌توجهی به مسئله رضایت شغلی در بلندمدت، نظام سازمانی را مختل و موجب بروز مشکل، کاهش حس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت کارکنان می‌شود (فولادوندی، صادقی، توفیقی و اسدآبادی، ۱۳۹۶). رضایت شغلی حیطه‌های مختلفی را شامل می‌شود که پنج مورد آن عبارتند از: رضایت از کار، سرپرستی، همکاران، حقوق و ترفیعات. بر طبق نتایج پژوهش‌ها، رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقای علاقه، رشد و افزایش کارایی شخص در یک شغل بوده و زمانی این پدیده حاصل می‌شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (رضایی و محمودی، ۱۳۹۶).

۳. پیشینه پژوهش

۳-۱. پیشینه داخلی

دارابی، نصیری و مولایی ایل‌ذوله (۱۳۹۶) تأثیر سرمایه فکری بر فرآیندهای مدیریت دانش متأثر از فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران را در پژوهشی بررسی کردند. جامعه آماری این پژوهش، ۲۳۰ نفر شامل کلیه پرسنل این دانشگاه بود که پس از توزیع، ۱۸۳ پرسشنامه جمع‌آوری شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی بود. روش‌های گردآوری داده‌ها، کتابخانه-ای و میدانی بود. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای تمام متغیرها حداقل ۰/۷ بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان داد که سرمایه فکری با تأثیر از فرهنگ سازمانی بر فرآیندهای مدیریت دانش، تأثیر نسبتاً قوی و معناداری دارد. قادری سیاه‌بیدی، جعفری و فامیل روحانی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف شناسایی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام دادند. روش این پژوهش، پیمایشی و از نوع کاربردی بود. ابزار گردآوری داده‌ها برای اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای پژوهش شامل دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بود. جامعه آماری این پژوهش

شامل ۸۵ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه بود و از روش سرشماری استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. گودرزی، سیدین و حریری‌زاده (۱۳۹۴) با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران پژوهشی انجام دادند. این پژوهش از نوع کاربردی بود و از طریق نمونه‌گیری تعداد ۲۸۵ نفر از کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (شامل ۱۱۰۰ نفر) انتخاب و با استفاده از دو پرسشنامه نظر آنان را پیمایش کردند. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای تمام متغیرها و کل پرسشنامه، بالای ۰/۷ بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی، نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معنادار دارد. شاهسواری (۱۳۸۹) در پژوهشی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در بانک سپه تهران را بررسی کردند. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی فرهنگ سازمانی (مدل دنیسون) در بانک سپه تهران و ارتباط آن با تسهیم دانش و سپس سنجش میزان تسهیم دانش در بانک مذکور می‌باشد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پایایی مربوط به ابزار سنجش با آلفای ۰/۹۱۱ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی و مقدار ۰/۹۲۳ برای پرسشنامه تسهیم دانش محاسبه شد و با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به تعداد ۱۹۶ نفر تعیین گردید. در روش تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون باینومیال، رابطه همبستگی پیرسون، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. تحلیل‌های حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در بانک سپه تهران رابطه معنادار وجود دارد. تیموری (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور پرداخت. این پژوهش از نوع کاربردی و بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. طبق نتایج حاصل از آزمون همبستگی، مشخص شد که ابعاد ساختاری و تسهیم دانش و همچنین ابعاد فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری دارند. فناوری سازمانی و تسهیم دانش نیز با یکدیگر همبستگی مثبت و معناداری دارند. شهبازیان‌فر (۱۳۹۵) رابطه بین فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و رضایت شغلی کارکنان را بررسی کردند. برای انجام این پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری شامل کارکنان ستادی بنادر و دریانوردی به تعداد ۷۵۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه تعیین و به طور تصادفی انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، پرسشنامه بود. محقق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده کرده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش همبستگی پیرسون انجام شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که همه ابعاد فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

۲-۲. پیشینه خارجی

هوی بینگ و زامان بن احمد (۲۰۰۹) اثرات میانجی فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار کارکنان، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در کشور مالزی بررسی کردند. داده‌ها از ۲۳۸ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته MBA و همکاران پژوهشگر آن‌ها در کشور مالزی گردآوری شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد بود. در این پژوهش از

روش‌های تحلیل عاملی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی به‌طور قابل توجهی مرتبط با رضایت شغلی می‌باشد. با این حال، تنها فرهنگ حمایتی بر رابطه میان تعهد و رضایت اثرگذار بود (Huey Yiing & Zaman Bin Ahmad, ۲۰۰۹). نگوین (۲۰۱۰)، در پژوهشی تأثیر سبک رهبری و فرهنگ سازمانی بر اعمال مدیریت دانش در سازمان‌های کوچک و متوسط را مورد ارزیابی قرار داد. مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌ها با استفاده از داده‌های پرسشنامه و بر اساس نظرسنجی از ۱۷۵ شرکت کوچک و متوسط کشور استرالیا آزمون شد. برای تحلیل آماری نتایج از مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادلی به‌طور مثبت با اعمال مدیریت دانش ارتباط دارد؛ سبک رهبری اثربخش به نوع فرهنگ سازمانی بستگی دارد؛ همچنین شواهد نشان می‌دهد که سبک رهبری مناسب بیشترین سهم را در فرهنگ سازمانی دارد و رهبران می‌توانند اعمال مدیریت دانش را مستقیم یا به‌طور غیرمستقیم از طریق فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار دهند (Nguyen, ۲۰۱۰). لی، کیم و کیم (۲۰۰۶) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی مدیریت دانش با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش انجام دادند. روابط و فرضیه‌ها با روش حداقل مربعات جزئی و با داده‌هایی که از ۴۲ سازمان در کشور کره جنوبی به دست آمده بود، تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر متغیرهای تسهیم دانش و اثربخشی مدیریت دانش تأثیر مثبت دارد و همچنین فرایند تسهیم دانش بر اثربخشی مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد (Lee, Kim & Kim, ۲۰۰۶). الارچ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نقش میانجی‌گری اعتماد را در اثرات مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. داده‌ها از ۱۷۶ پرسشنامه قابل استفاده از مدیران ارشد شرکت‌های موجود در بازار سهام کشور مالزی گردآوری و با استفاده از نرم‌افزار Amos تحلیل شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اثرات اجزای قابلیت‌های فرایند مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی و در نتیجه رضایت شغلی از همه مهمتر می‌باشد (Alaarij, Abidin- ۲۰۱۶). لی، شیو و چن (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی اثر فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش بر بهبود فرآیندهای سازمان پرداختند. در این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزار حداقل مربعات جزئی (PLS)، برای تحلیل ۱۱۸ نمونه جمع‌آوری شده از سازمان‌های نرم‌افزاری کشور تایوان استفاده شد. در نهایت نتایج پژوهش، تأثیر و اهمیت فرهنگ سازمانی بر موفقیت سازمانی و نقش میانجی تسهیم دانش در این رابطه را تأیید کردند (Lee, Shiue & Chen, ۲۰۱۶).

۴. مدل مفهومی پژوهش

تأثیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و بالعکس، به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است. مطالعات انجام شده در مورد خلق دانش و یادگیری سازمانی نشان می‌دهد که فعالیت‌های تسهیم دانش به شدت تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی کارکنان هستند (Jennex, ۲۰۰۶; Hutchings & Michailova, ۲۰۰۴; Hofstede, ۲۰۰۱). راهبرد مدیریت دانش بایستی متناسب با فرهنگ سازمانی، فرایند سازمانی و فناوری اطلاعات و ... باشد تا باعث خلق،

۱. Structural Equation Modeling (SEM)

تسهیم دانش و بهره‌برداری موثر از دانش شود (رهنوردآهن و جواهری، ۱۳۹۶). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عملکرد یک سازمان به میزانی که ارزش‌های فرهنگی سازمان و دانش موجود در سازمان به اشتراک گذاشته می‌شوند بستگی دارد (Lai & Lee, ۲۰۰۷). شرکت‌ها اگر بخواهند به یک مزیت رقابتی از طریق تسهیم دانش دست پیدا کنند باید یک فرهنگ و محیط مناسب وجود داشته باشد (Ford & Chan, ۲۰۰۳). فعالیت‌های تسهیم دانش نیز بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار هستند. از طرفی مطالعات بسیاری نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی به شدت تحت تأثیر فرهنگ ملی مکانی است که سازمان در آن واقع شده است (Jung, Su, Baeza & Hong, ۲۰۰۸; Lindholm, ۲۰۰۰). در نتیجه می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که:

فرضیه ۱ (H₁): بین تسهیم دانش و فرهنگ سازمانی تأثیر متقابل مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

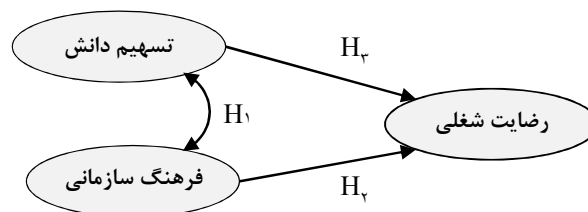
همچنین یکی از عواملی که به‌تازگی در ارتقای رضایت شغلی کارکنان سازمان‌ها، بسیار مورد توجه قرار گرفته است، فرهنگ سازمانی است. اجزای فرهنگ سازمانی از متغیرهایی تشکیل شده است که با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط قابل توجهی دارند (Silverthorne, ۲۰۰۴). فرهنگ سازمانی غنی به سرعت باعث برانگیخته شدن ارتباطات تسهیم دانش می‌شود و در نتیجه باعث افزایش عملکرد کاری کارکنان می‌شود. همچنین بهبود فرهنگ سازمانی موجب خلاقیت کارکنان شده و کارکنان خلاق و شاد، رضایت شغلی بیشتری دارند و سطح عملکرد بالاتری را از خود نشان می‌دهند (Warr, ۲۰۰۷). بنابراین می‌توان این فرضیه را مطرح کرد:

فرضیه ۲ (H_۲): فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

از طرفی رضایت شغلی رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارد (Karatepe & Tekinkus, ۲۰۰۶) و تعهد سازمانی هم رابطه مثبتی با تسهیم دانش دارد (Jacobs & Roodt, ۲۰۰۷) پس در نتیجه تسهیم دانش و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبتی با یکدیگر دارند. همچنین مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که تسهیم دانش با فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، اعتماد، شبکه‌های اجتماعی و مباحث رهبری ارتباط معناداری دارد (DeVries, VandenHooff & deRidder, ۲۰۰۶). هرچه میزان مشارکت کارکنان در روند تصمیم‌گیری بیشتر باشد و دانش مفید را بین یکدیگر بیشتر به اشتراک بگذارند، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان بیشتر است (Witt, Andrews & Kacmar, ۲۰۰۰). بنابراین می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که:

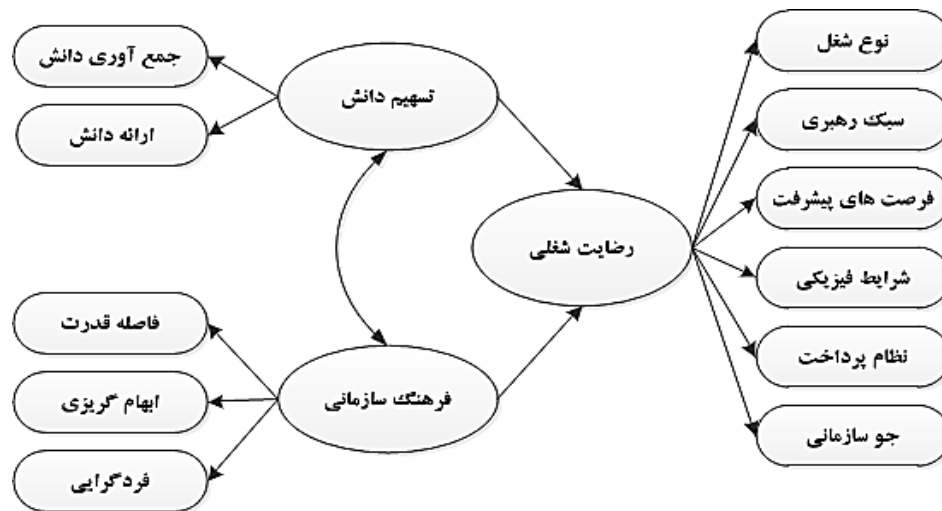
فرضیه ۳ (H_۳): تسهیم دانش بر رضایت شغلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

لذا پس از مرور ادبیات پژوهش و مطالعات انجام شده و همچنین با توجه به فرضیه‌های مطرح شده، مدل اولیه این پژوهش به شکل زیر ارائه می‌شود (شکل ۱):



شکل ۱. مدل اولیه پژوهش

هافستد (۲۰۰۱) بر اساس تحلیل تعداد زیادی از کارکنان یک شرکت در کشورهای مختلف، یک مدل سه جزئی برای ارزیابی فرهنگ سازمانی پیشنهاد کرد. پژوهش‌های متعددی تأیید می‌کنند که کار هافستد روی تئوری‌های فرهنگی قابل کاربرد برای مدیریت دانش است (Smith, ۲۰۰۲; Rikowski, ۲۰۰۷; Jung, Su, Baeza & Hong, ۲۰۰۸). همه ابعاد در نظر گرفته شده در مدل هافستد برای ارزیابی فرهنگ سازمانی به وضوح مناسبترین رویکرد برای ارزیابی تفاوت‌های فرهنگی است. بنابراین در این پژوهش از مدل فرهنگ سازمانی هافستد برای مطالعه و بررسی فرهنگ سازمانی استفاده شده است. ابعاد مدل فرهنگ سازمانی هافستد (۲۰۰۱)؛ فاصله قدرت، ابهام‌گریزی و فردگرایی هستند. برای ارزیابی تسهیم دانش از مدل دی‌وریز و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است (DeVries, Van den Hooff & De Ridder, ۲۰۰۶). در این مدل، فعالیت‌های اصلی تسهیم دانش شامل جمع‌آوری دانش و ارائه دانش هستند و برای بررسی رضایت شغلی از مدل بسیار معروف و پرکاربرد مینه‌سوتا^۲ (Hancer & George, ۲۰۰۳) استفاده شده است که شامل ابعاد نوع شغل، سبک رهبری، فرصت‌های پیشرفت، شرایط فیزیکی، نظام پرداخت و جو سازمانی می‌باشد؛ بنابراین مدل مفهومی پژوهش در نهایت به صورت شکل ۲ می‌باشد.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

۵. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های مورد نظر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) می‌باشد و به شیوه پیمایشی اجرا گردید. اطلاعات مورد نیاز برای انجام پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه به دست آمده است. در مورد فرهنگ سازمانی، از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای فرهنگ سازمانی هافستد (۲۰۰۱)؛ در مورد تسهیم دانش، از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای تسهیم دانش دی‌وریز و همکاران (۲۰۰۶) و در مورد سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه ۱۸ گویه‌ای

۲. Minnesota

مینه‌سوتا^۳ (MSQ) استفاده شده است (Hancer & George, ۲۰۰۲). در این پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است تا میزان تطابق سازمان خود با هرکدام از گویه‌ها را بر اساس طیف پنج‌مقیاسی لیکرت از خیلی کم (کاملاً مخالف یا ناراضی) تا خیلی زیاد (کاملاً موافق یا راضی) مشخص کنند. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و مراکز تابعه استان (مراکز آموزشی شهرستان‌های استان خوزستان) تشکیل می‌دهد که شامل ۸۵۳ کارمند می‌باشند. مأموریت اصلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛ آموزش، پژوهش، تولید استانداردهای آموزشی و ارزشیابی مهارت نیروی کار کشور است و برای این سازمان اهمیت دارد که کارکنان خود را در بهترین شرایط ممکن حفظ نماید، اما هنوز بسیاری از مدیران درک ناچیزی از چگونگی جلب رضایت کارکنان و اقدامات لازم برای نگهداری آنها دارند. حجم نمونه نیز با توجه به حجم جامعه و از طریق فرمول کوکران، ۲۶۵ نفر برآورد شد. همچنین روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر به صورت تصادفی ساده بود. روایی پرسشنامه از دو جنبه روایی محتوا و روایی سازه بررسی شد. روایی محتوایی ابزار پژوهش با تأیید نظر ۱۵ نفر از خبرگان و اساتید مدیریت و روایی سازه بر اساس مقادیر بارهای عاملی به تأیید رسید. همچنین میزان پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۴ و با مقادیر به ترتیب ۰/۷۶۷، ۰/۸۱۳ و ۰/۸۷۹ برای پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت (مقادیر آلفای بالای ۰/۷ مطلوب و مورد تأیید است). در این پژوهش برای بررسی و آزمون مدل مفهومی ارائه شده توسط پژوهشگر از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Amos و SPSS استفاده شده است.

۶. تجزیه و تحلیل داده‌ها

پیش از به کارگیری داده‌های پژوهش در اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری باید فرض نرمال بودن داده‌ها بررسی شود. این موضوع در بیشتر تکنیک‌های مورد استفاده در مدل‌سازی معادلات ساختاری و از جمله Amos به عنوان پیش فرض پذیرفته شده است. در این پژوهش جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۵ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. فرضیه صفر و مقابل در این آزمون به صورت زیر و نتیجه آزمون به صورت جدول ۱ می‌باشد.

توزیع متغیر انتخابی (فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و رضایت شغلی) نرمال است: H_0
 توزیع متغیر انتخابی (فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و رضایت شغلی) نرمال نیست: H_1

جدول ۱. آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیرها	Z کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۱/۷۷۷	۰/۵۸۲
تسهیم دانش	۲/۲۳۵	۰/۰۹۴

۳. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

۴. Cronbach' α

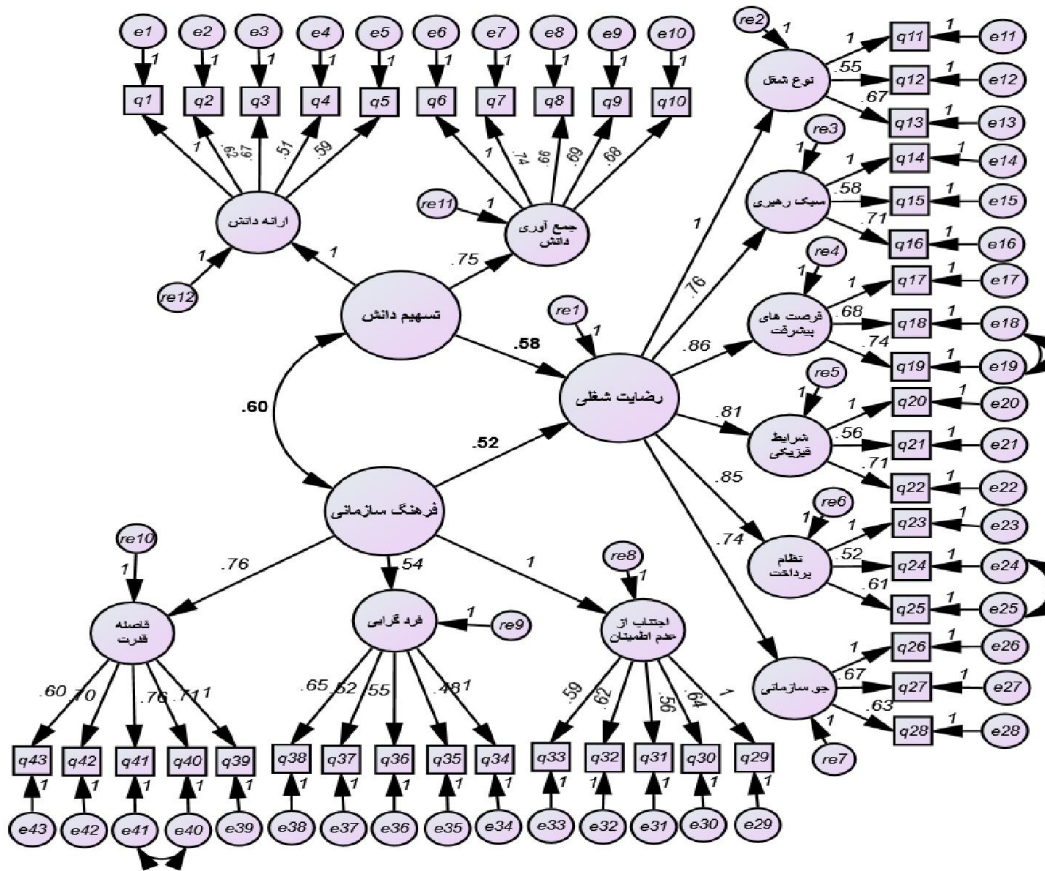
۵. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

حال با توجه به خروجی نرم افزار SPSS می توان نرمال بودن توزیع متغیر انتخابی را تشخیص داد؛ به نحوی که اگر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ باشد فرض H. پذیرفته می شود و ادعای نرمال بودن متغیر انتخابی تأیید می شود (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). در جدول فوق نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها نشان می دهد که متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می باشند. همچنین در این پژوهش از شاخص کفایت نمونه گیری (KMO) و آزمون بارتلت^۶ برای شناسایی مناسب بودن اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها برای تحلیل عاملی استفاده شده است. مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۹۰۸ به دست آمده است که مقادیر بیش از ۰/۵ قابل قبول است و با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۰) که کوچکتر از ۵ درصد است، آزمون بارتلت نیز معنادار است؛ بنابراین با توجه به کفایت نمونه برداری و معناداری آزمون بارتلت، ماتریس همبستگی داده ها برای ورود به مدل سازی معادلات ساختاری امکان پذیر است.

۱-۶. ارزیابی برازش مدل

با اجرای آزمون SEM در نرم افزار Amos، مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و بارهای عاملی به صورت شکل ۳ به دست می آید. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه گیری بارهای عاملی و ضرایب مسیر را با استفاده از آماره t ، آزمون می کند.

۶. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Bartlett's Test



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و بارهای عاملی

به طور کلی در نرم افزار Amos، هریک از شاخص‌های به دست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند؛ بلکه باید این شاخص‌ها را با همدیگر تفسیر کرد. یافته‌های جدول ۲ بیانگر مهمترین این شاخص‌ها می‌باشد و نشان می‌دهد که الگوها در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. به بیان دیگر، مدل و چارچوب کلی آن معنادار و قابل پذیرش است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقدار	برازش قابل قبول
کای مربع بهنجار (CMIN/DF)	۲/۹۰۹	مقدار بین ۱ تا ۳
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰۲	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۲۱	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۴۲	بزرگتر از ۰/۹
شاخص تاکر لویییس (TLI)	۰/۹۳۰	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۳۸	بزرگتر از ۰/۹
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۷۸	کوچکتر از ۰/۰۸
شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI)	۰/۹۱۶	بزرگتر از ۰/۹

تأیید کلی مدل به آن مفهوم نیست که همه روابط موجود در مدل تأیید شده‌اند و به همین علت باید روابط موجود در مدل به صورت جداگانه نیز بررسی شوند؛ پس شاخص‌های برازش جزئی مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. به عبارتی؛ پس از برازش کلی مدل باید روابط جزئی مدل نیز آزمون شوند که آیا روابط جزئی تعریف شده در مدل از برازش مناسبی برخوردار هستند یا خیر. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که برای تمامی متغیرهای پنهان، کلیه شاخص‌ها، وزن معناداری را ایجاد کرده‌اند و در سطح اطمینان ۹۵ درصد توانسته‌اند بارعاملی معناداری داشته باشند. همچنان که اطلاعات جدول ۳ نشان می‌دهد، با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، هر سه فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

جدول شماره ۳. ضرایب استاندارد، آماره t و نتیجه فرضیه‌های پژوهش

فرضیات پژوهش	ضریب استاندارد (β)	آماره t	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
تسهیم دانش <--> فرهنگ سازمانی	۰/۶۰۱	۶/۶۵۰	***	تأیید
تسهیم دانش <---> رضایت شغلی	۰/۵۸۳	۸/۴۹۸	***	تأیید
فرهنگ سازمانی <---> رضایت شغلی	۰/۵۱۶	۷/۱۳۴	***	تأیید

مقدار *** به معنای آن است که مقدار سطح معناداری (P) نزدیک به صفر و معنادار می‌باشد.

۷. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان ابعاد فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش و رضایت شغلی منابع انسانی و نوع تأثیر آن‌ها بر یکدیگر بود که در اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و مراکز تابعه مورد آزمون و ارزیابی قرار گرفت. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی بر فعالیت‌های تسهیم دانش و بالعکس تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) برای آزمون این فرضیه استفاده شد. نتایج نشان داد که تسهیم دانش نقش اساسی در فرهنگ سازمانی دارد و هر اندازه استقرار فعالیت‌های تسهیم دانش در سازمان بهتر صورت گیرد، فرهنگ سازمانی موفق‌تر عمل خواهد کرد و بالعکس. پس تسهیم دانش به عنوان شخصیت و شالوده اساسی سازمان، نقش مؤثری در برقراری و توسعه فرهنگ سازمانی دارد. برای اینکه مدیریت، بتواند فرهنگ سازمانی موفق را در سازمان پیاده کند و آن را در کل سازمان اشاعه دهد، ابتدا باید به تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان توجه کند. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهش‌های این حوزه نیز همسو می‌باشد (Lee, Shiue & Chen, ۲۰۱۶; Tong, Tak & Wong, ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهد کارکنان میل به تسخیر احساسات دیگران از طریق تسهیم دانش دارند. در تبیین این نتیجه باید گفت، شاید فرد دارنده دانش فرض را بر این بگذارد که دستیابی به سازوکار تشویقی سازمان دشوار بوده و همواره فراهم نیست. از طرفی، اگر دانش خود را به دلیل فرهنگ سازمانی موجود در سازمان با دیگران به اشتراک بگذارد، می‌تواند در تمامی زوایا از فرد گیرنده دانش به

عواید مطلوبی برسد. نتایج مطالعات یون و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان می‌دهد افراد، فرهنگ موجود در سازمان را برای تسهیم دانش نوعی محرک قوی ارزیابی می‌کنند؛ در واقع کارکنان طبق ویژگی‌های شخصیتی خود، ترسی از تسهیم دانش ندارند؛ بلکه فرهنگ سازمانی موجود در سازمان محرک این مهم است (Yoon, Song, Lim & Joo, ۲۰۱۰). یافته دوم پژوهش این بود که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتیجه با یافته‌های سایر محققان همسویی دارد. هر میزان که فرد در سازمان مورد مطالعه، عملکرد بهتری در جهت تحقق اهداف سازمان داشته باشد و آن را بیشتر درک کند، می‌تواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را در روابط رسمی کاری بهتر تنظیم نماید، بر روابط رسمی‌اش با سایر کارکنان مسلط بوده و آنها را بهتر مدیریت می‌کند و بالطبع رضایت بیشتری از شغل خود خواهد داشت. همچنان که یون و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که فرهنگ سازمانی از طریق تأثیر نگرش کارکنان بر رضایت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد (Yoon, Song, Lim & Joo, ۲۰۱۰). همچنین بانج (۲۰۰۹) نشان داد که فرهنگ سازمانی بر ادراک و کارآیی کارکنان و در نتیجه میزان رضایت شغلی آنان به‌طور چشمگیری تأثیر دارد (Bunch, ۲۰۰۹). یافته سوم پژوهش این بود که تسهیم دانش بر رضایت شغلی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ که با نتایج پژوهش الراج و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد (Alaarj, Abidin-Mohamed & Bustamam, ۲۰۱۶). سازمان‌های برخوردار از سطح بالای تسهیم دانش، دارای توانایی ارتباطی و مهارت‌های اجتماعی توسعه‌یافته بوده و کارکنان قادرند رفتارها و فعالیت‌های خود را آگاهانه در جهت توسعه رضایت شغلی هدایت نمایند. کارکنانی که در تعامل مستقیم با یکدیگر هستند، با استفاده از اشتراک‌گذاری دانش در شکل‌دادن به تجربه رضایت شغلی کارکنان بسیار مؤثر هستند. اگر آنها راضی، با انگیزه و توسط سازمان و مدیریت آن توانمند باشند، نگرش و رفتارهای کاری آنها می‌تواند ارزش بسیاری برای مشتریان ایجاد کند. استقرار تسهیم دانش به صورت حرفه‌ای بین کارکنان به‌طور مثبت منجر به بروز نگرش شغلی شده و از طریق تقویت نگرش کارکنان به کار منجر به افزایش رضایت شغلی منابع انسانی می‌شود.

۸. پیشنهادها

بنابراین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود برای مقابله با برخی چالش‌های موجود در مراکز فنی‌وحرفه‌ای استان خوزستان از قبیل کمبود منابع مالی، عدم تخصیص اعتبارات کافی، کمبود نیروی متخصص، بازنشستگی کارکنان باتجربه، تنوع مراجعان، تحولات فناوری و مانند آنها، از فعالیت‌های تسهیم دانش استفاده شود که این امر بستگی به ملزومات زیرساختی مدیریت دانش دارد. بنابراین فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز فنی‌وحرفه‌ای باید مشوق فعالیت‌های تسهیم دانش باشد. هم‌راستایی فرهنگ حاکم بر مراکز فنی‌وحرفه‌ای استان خوزستان با اهداف و راهبردهای تسهیم دانش، بر احتمال موفقیت اجرای این پروژه‌ها و انجام مؤثر اقدامات مدیریت دانش تأثیر کلیدی دارند. به عبارتی وجود فرهنگ مناسب، پیش‌نیازی اساسی برای اثربخشی فعالیت‌های تسهیم دانش در این سازمان به شمار می‌رود. بنابراین با توجه به نقش رفتار مدیران و رهبران سازمان و تبعات ناشی از آن در شکل‌گیری یک الگوی فرهنگی و نیز به دلیل مشخص شدن رابطه بین الگوی فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در

سازمان فنی و حرفه‌ای، توصیه می‌شود که مدیران و مسئولان این سازمان، راهکارها و تمهیداتی اتخاذ کنند که به بهبود فرهنگ سازمانی منجر شود. بدین منظور می‌توانند در زمینه برگزاری کلاس‌های آموزشی برای کارکنان در مورد آشنایی با فرهنگ سازمانی مطلوب و در راستای چگونگی اجرای برنامه‌های تسهیم دانش اقداماتی صورت گیرد. همچنین برای کاربردی کردن دانش، مدیران بایستی قوانین دست‌وپاگیر را به حداقل برسانند و زمینه بروز خلاقیت را در آن‌ها فراهم کنند. به منظور ایجاد جوی اخلاقی در سازمان، بیانیه‌ای تهیه و ابلاغ گردد که به روشنی کارکنان را به درک و انجام رفتارهای اخلاقی و مشارکت در ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب هدایت کند. با ارزش گذاشتن به کار گروهی و به اشتراک گذاشتن دانش در جهت اهداف مشترک که به توسعه دانش، قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان منجر می‌شود اقدام شود که همه موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان می‌شود.

منابع:

۱. تیموری، لیلا (۱۳۹۲). بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار، فرهنگ و فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکزی، تهران.
۲. حریری‌زاده، معصومه؛ سیداحمدی زاویه، سعید؛ گودرزی، رضا (۱۳۹۶). تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان (نمونه پژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران)، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۸، شماره ۱، ۸۷-۱۰۰.
۳. حسینی سرخوش، سیدمهدی؛ اخوان، پیمان (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های صنعتی دانش‌بنیان، نشریه مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۸، ۶۱-۳۳.
۴. خلیل‌نژاد، شهرام؛ نکوئی‌زاده، مریم؛ گل‌محمدی، عماد (۱۳۹۶). رابطه مدیریت دانش با قابلیت نوآوری با توجه به نقش تعدیل‌گر جهت‌گیری استراتژیک، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۷، شماره ۲، ۵۹-۳۹.
۵. دارابی، رؤیا؛ نصیری، محمد؛ مولایی ایل‌ذوله، علی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر فرایندهای مدیریت دانش متأثر از فرهنگ سازمانی (دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران)، نشریه مدیریت سلامت، دوره ۶۸، شماره ۲۰، ۶۵-۷۴.
۶. رضایی، لیلا؛ محمودی، میترا (۱۳۹۶). ارائه مدلی برای تبیین رفتار شهروندی سازمانی بر اساس رضایت شغلی و عدالت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۸، شماره ۲، ۲۶۳-۲۸۱.
۷. رهنوردآهن، فرج‌اله؛ جواهری، شیرین. (۱۳۹۶). تأثیر هم‌سویی راهبردهای مدیریت دانش و سبک‌های وضعیت دانشی بر عملکرد سازمانی، نشریه بهبود مدیریت، سال ۱۱، شماره ۲، ۴۹-۲۹.
۸. زندی‌پور، طیبه؛ مؤمنی‌جاوید، مهرآور (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان

- شرکت آب و فاضلاب استان تهران، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۳، شماره ۷، ۱۲۹-۱۱۳.
۹. شاهسواری، مهناز (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و تسهیم دانش در بانک سپه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور تهران.
۱۰. شهبازیان‌فر، سارا (۱۳۹۵). شناسایی رابطه بین فرهنگ سازمانی، توانمندسازی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: کارکنان ستادی سازمان بنادر و دریانوردی)، نشریه امواج دانش، دوره ۱، شماره ۶، ۴۵-۲۸.
۱۱. فولادوندی، معصومه؛ صادقی، هاجر؛ توفیقی، مریم؛ اسدآبادی، آذر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط رضایت شغلی با هوش هیجانی در پرستاران بخش‌های ویژه و اورژانس، مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۴، شماره ۱، ۸-۱.
۱۲. قادری سیاه‌بیدی، ونوس؛ جعفری، مریم؛ فامیل روحانی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، دوره ۲۲، شماره ۱، ۹۵-۱۲۰.
۱۳. گودرزی، رضا؛ سیدین، سیدحسام؛ حریری‌زاده، معصومه (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان (مورد پژوهی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ج.ا. ایران)، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، دوره ۲۶، شماره ۴، ۴۵-۵۴.
۱۴. مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، تهران، انتشارات مؤلف، چاپ اول.

۱۵. Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (۲۰۱۶). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۲۳۵, ۷۲۹-۷۳۸.
۱۶. Aydogdu, S., & Asikgil, B. (۲۰۱۱). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management and marketing*, ۱(۳), ۴۳-۵۳.
۱۷. Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (۲۰۱۸). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, ۲۹(۲), ۳۲۲-۳۳۲.
۱۸. Belias, D., & Koustelios, A. (۲۰۱۴). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, ۴(۲), ۱۳۲-۱۴۹.
۱۹. Bunch, K. (۲۰۰۹). The Influence of Organizational Culture on Training Effectiveness. *In the Cultural Context of Human Resource Development*. Palgrave Macmillan UK. ۱۹۷-۲۱۲.
۲۰. Chang, H. H., & Chuang, S. S. (۲۰۱۱). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, ۴۸(۱), ۹-۱۸.
۲۱. Chen, C. W., Chang, M. L., Tseng, C. P., Chen, B. C., & Chang, Y. Y. C. (۲۰۱۳). Retracted: Critical Human Factor Evaluation of Knowledge Sharing Intention in Taiwanese Enterprises. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, ۲۳(۲), ۹۵-۱۰۶.
۲۲. Daud, N. (۲۰۱۶). Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied are the New Generation Employees in Malaysia?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۲۱۹, ۲۰۸-۲۱۳.
۲۳. De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (۲۰۰۶). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication research*, ۳۳(۲), ۱۱۵-۱۳۵.
۲۴. Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (۲۰۰۶). *Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method*. Documento de trabajo. Denison Consulting Group.

٢٥. Ford, D. P. & Chan, Y. E. (٢٠٠٣). Knowledge sharing in multi-cultural setting: a case study, *Knowledge management Research and Practice*, ١(١), ١١-٢٧.
٢٦. Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (٢٠١٣). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, ١٧(١), ١٢٣-١٣٦.
٢٧. Goetz, K., Kattge, S., & Steinhäuser, J. (٢٠١٧). Satisfied naturopathic practitioners? Results from a job satisfaction survey in the federal state of Schleswig-Holstein, *European Journal of Integrative Medicine*, ١١, ٤١-٤٤.
٢٨. Hancer, M., & George, R. T. (٢٠٠٣). Job satisfaction of restaurant employees: An empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, ٢٧(١), ٨٥-١٠٠.
٢٩. Hofstede, G. H. (٢٠٠١). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*, ٢nd ed., Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
٣٠. Hoy, W. K. & Hoy, K. H. (٢٠٠٦). *Instructional Leadership: A Learning Centered Guide for Principals*, ٢nd ed., Allyn & Bacon, Boston, MA.
٣١. Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (٢٠٠٩). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, ٣٠(١), ٥٣-٨٦.
٣٢. Hutchings, K. & Michailova, S. (٢٠٠٤). Facilitating knowledge sharing in Russian and Chinese subsidiaries: the role of personal networks and group membership, *Journal of Knowledge Management*, ٨(٢), ٨٤-٩٤.
٣٣. Hwang, E. H., Singh, P. V., & Argote, L. (٢٠١٥). Knowledge sharing in online communities: learning to cross geographic and hierarchical boundaries. *Organization Science*, ٢٦(٦), ١٥٩٣-١٦١١.
٣٤. Jacobs, E. & Roodt, G. (٢٠٠٧). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions, *Aslib Proc.*, ٥٩, ٢٢٩-٢٤٨.
٣٥. Jennex, M. E. (٢٠٠٦). Culture, context, and knowledge management, *International Journal of Knowledge Management*, ٢(٢), ١-٤.
٣٦. Jung, J., Su, X., Baeza, M. & Hong, S. (٢٠٠٨). The effect of organizational culture stemming from national culture towards quality management deployment, *The TQM Magazine*, ٢٠(٦), ٦٢٢-٦٣٥.
٣٧. Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H. W. (٢٠١٧). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, ٧٤, ١٧٥-١٨٧.
٣٨. Karatepe, O. & Tekinkus, G. (٢٠٠٦). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees, *International Journal of Bank Marketing*, ٢٤(٣), ١٧٣-١٩٣.
٣٩. Lai, M. F. & Lee, G. G. (٢٠٠٧). Risk-avoiding cultures toward achievement of knowledge sharing, *Business Process Management Journal*, ١٣(٤), ٥٢٢-٥٢٧.
٤٠. Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y. (٢٠١٦). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, ٥٤, ٤٦٢-٤٧٤.
٤١. Lee, J. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (٢٠٠٦). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge management performance: Empirical validation. *Innovative Technologies for Information Resources Management*, ١٩(٣), ٤٨-٦٠.
٤٢. Lindholm, N. (٢٠٠٠) National culture and performance management in MNC subsidiaries, *International Studies of Management & Organization*, ٢٩(٤), ٤٥-٦٦.
٤٣. Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (٢٠٠٦). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage.
٤٤. Nguyen, H. N. (٢٠١٠). *The Impact of Leadership Behaviors and Organizational Culture on Knowledge Management Practices in Small and Medium Enterprises* (Doctoral dissertation, Griffith University).
٤٥. Olaisen, J., & Revang, O. (٢٠١٧). The dynamics of intellectual property rights for trust, knowledge sharing and innovation in project teams. *International Journal of Information*

- Management*, 37(6), 583-589.
- ε6. Omolayo, B. (2007). Effect of leadership style on job-related tension and psychological sense of community in work organizations: A case study of four organizations in Lagos State, Nigeria. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 4(2), 30-37.
 - ε7. Rafiq Awan, M., & Mahmood, K. (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library management*, 31(4/5), 203-266.
 - ε8. Rikowski, R. (2007). *Knowledge management: social, cultural and theoretical perspectives*, Chandos Publishing, Oxford, England.
 - ε9. Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organizational Development Journal*, 25(4), 186-201.
 - ο0. Smith, P. B. (2002). Culture's consequences: something old and something new, *Human Relations*, 55(2), 119-130.
 - ο1. Suppiah, V., & Singh, S. M. (2011). Organizational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior. *Journal of knowledge management*, 15(3), 462-477.
 - ο2. Tong, C., Tak, W. I. W., & Wong, A. (2010). 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*, 4(1), 19.
 - ο3. Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. M. (2014). Motivating knowledge sharing in knowledge management systems: A quasi-field experiment. *Journal of Management*, 40(4), 978-1009.
 - ο4. Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
 - ο5. Warr, P. (2007). Searching for happiness at work, *The Psychologist*, 20(12), 726-729.
 - ο6. Witt, L. A., Andrews, M. C. & Kacmar, K. M. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-job satisfaction relationship, *Human Relations*, 53(3), 341-358.
 - ο7. Yoon, S. W., Song, J. H., Lim, D. H., & Joo, B. K. (2010). Structural determinants of team performance: The mutual influences of learning culture, creativity, and knowledge. *Human Resource Development International*, 13(3), 249-264.
 - ο8. Zimmermann, A., Oshri, I., Lioliou, E., & Gerbasi, A. (2018). Sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 82-100.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Organizational Culture
N		۲۶۵
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۶۴,۷۴۷۲
	Std. Deviation	۱۷,۵۶۰۳۸
Most Extreme Differences	Absolute	.۰۷۳
	Positive	.۰۳۵
	Negative	-.۰۷۳
Kolmogorov-Smirnov Z		۱,۷۷۷
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.۵۸۲

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Knowledge Sharing
N		۲۶۵
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۴۹,۳۵۴۷
	Std. Deviation	۱۲,۹۷۵۰۶
Most Extreme Differences	Absolute	.۰۲۱
	Positive	.۰۱۳
	Negative	-.۰۳۸
Kolmogorov-Smirnov Z		۲,۲۳۵
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.۰۹۴

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Satisfaction
N		۲۶۵
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۷۲,۴۹۰۶
	Std. Deviation	۲۵,۲۹۵۰۹
Most Extreme Differences	Absolute	.۰۵۱
	Positive	.۰۳۹
	Negative	-.۰۵۱
Kolmogorov-Smirnov Z		۱,۹۸۸
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.۴۴۳

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.908	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6623.408
	df	171
	Sig.	.000

The Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Job Satisfaction: Structural Equation Modeling (SEM) Approach

Abstract:

The main purpose of this research was to investigate the impact of knowledge sharing and organizational culture on job satisfaction. So, the conceptual model of research is formed based on the extensive review of the literature and taking into account the knowledge sharing, organizational culture and job satisfaction as dependent variable and their dimensions. The method of this research in terms of purpose was practical and based on the structural equation modeling and carried out by survey method. The questionnaires of knowledge sharing, organizational culture and job satisfaction were the main tools of variables measuring. Statistical society of research were all employees of the administration's technical and vocational training in Khuzestan province and subsidiary centers, which included 803 employees, and Using simple random sampling method, 260 employees were selected as the research sample. The content validity of the questionnaire was confirmed by a survey of experts, the structural validity was confirmed by factor load values and reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha coefficient (the Cronbach's alpha coefficient for questionnaire of organizational culture, knowledge sharing, and job satisfaction was 0.967, 0.913, and 0.979, respectively). Data analysis done by using the structural equation modeling and research hypotheses were tested using Amos and SPSS softwares. Finally, findings of the research showed that there is a significant interactive effect between knowledge sharing and organizational culture; also, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, and knowledge sharing has a positive and significant effect on job satisfaction of human resources.

Keywords: Knowledge Sharing; Organizational Culture; Job Satisfaction; Structural Equation Modeling (SEM).