

استاد: عباسی، حمیده؛ آمنه مال میر، اسدالله تلخایی و رسول صریحی؛ (۱۳۹۹). «نقش میانجی حس رفاه در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش کارکنان»، توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۷، شماره ۲، صص ۱۰۷-۱۳۳.

نقش میانجی حس رفاه در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش کارکنان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۱۰/۰۱

حمیده عباسی^۱، آمنه مال میر^۲، اسدالله تلخایی^۳، رسول صریحی^۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۱/۰۴

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش میانجی حس رفاه در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بوده است. پژوهش کنونی برحسب هدف، از نوع کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان بانک ملی استان مرکزی (درمجموع ۷۲۰ نفر) بوده‌اند. تعداد نمونه موردنظر از طریق فرمول کوکران، ۲۵۰ به‌دست آمد. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش، از پرسش‌نامه چامگ و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه توسط روایی ظاهری محتوا (روش لاوشه) سنجش شد. برای تعیین پایایی پرسش‌های پرسش‌نامه به صورت جداگانه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در این پژوهش، تحلیل داده‌ها از طریق الگوی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شده است. یافته‌ها نشان داد: فرهنگ سازمانی نوآورانه از طریق حس رفاه کارکنان بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح با شدت اثر (۰۶۳/۰) و فرهنگ سازمانی نوآورانه از طریق حس رفاه کارکنان بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی با شدت اثر (۰۵۷/۰) تأثیر دارد. نتایج حاکی از آن بوده است که نوع فرهنگ سازمانی، اهمیت فراوانی در تسهیم دانش دارد. به‌عبارتی، فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و صریح کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان، اثر چشمگیری دارد. اما فرهنگ سازمانی بروکراتیک و فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی کارکنان از طریق نقش میانجی حس رفاه، تأثیری ندارد.

کلیدواژه‌ها:

حس رفاه، فرهنگ سازمانی بروکراتیک، فرهنگ سازمانی حمایتی، فرهنگ سازمانی نوآورانه، رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش.

۱. گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی طلوع مهر قم، ایران abbasi.59093@gmail.com

۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

۳. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، فراهان، ایران

۴. گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه ای شمسی پور، تهران، ایران

مقدمه

امروزه در اقتصاد مبتنی بر دانش، منبع بسیار مهم و راهبردی برای سازمان‌ها، دانش است. به‌گونه‌ای که توانمندی کسب، توسعه، تبادل و کاربرد دانش در سازمان‌ها می‌تواند به ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای آنها منجر شود (باغبانی و همکاران، ۱۳۹۷). شرایط و فضای رقابتی سازمان‌ها بیش‌ازپیش پیچیده، متغیر و گسترده‌تر شده و فضای رقابت به‌سرعت در حال تغییر است، به‌گونه‌ای که سرعت تغییر برای بیشتر سازمان‌ها به‌مراتب بیش از سرعت و توان پاسخگویی تطبیق آنهاست (گتزالز و مارتینز، ۲۰۱۵). این موضوع بسیار اهمیت دارد به‌گونه‌ای که امروزه شماری از سازمان‌ها، دانش خود را اندازه می‌گیرند و به‌منزله سرمایه فکری و نیز شاخصی برای درجه‌بندی شرکت‌ها در گزارش‌های خود منعکس می‌کنند (قلیچ‌لی و همکاران، ۱۳۹۳). فرهنگ و ساختار سازمانی باید پشتیبان رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش در سازمان باشد. محتوای فرهنگ سازمان، به‌عنوان منبع دانش می‌تواند توسط افراد، دستورالعمل‌ها، روش کار و دستگاه‌های رایانه‌ای سازمان تقویت شود. بنابراین، یادگیری در رشد فردی و سازمانی باید یک ارزش تلقی شود و این تفکر در فرهنگ سازمان، تشویق و حمایت شود (قربانی زاده، ۱۳۸۸).

مدیران به‌طور مداوم در جستجوی راه‌هایی برای تسهیل تبادل دانش در درون هر واحد و نیز در بین واحدهای سازمانی هستند (میر، لنجرود و علی‌پور درویش، ۱۳۹۳). پژوهش‌ها حاکی از این است که فرهنگ سازمانی هم در بسترسازی و زمینه‌سازی برای تسهیم دانش و هم در تسهیل و تداوم به‌اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند تأثیرگذار باشد. هر الگویی برای تسهیم دانش بدون توجه به فرهنگ سازمانی و فرهنگ ملی، با شکست مواجه خواهد شد. تنها با بررسی تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان الگوی تعامل را بین افراد سازمان به‌تدریج تغییر داد (ارمغان، ۱۳۹۳). یک فرهنگ همکاری، شرط مهمی برای انتقال دانش بین افراد و گروه‌هاست، زیرا انتقال دانش نیازمند این است که افراد با هم تعامل داشته و دانش و ایده‌های خود را به‌اشتراک بگذارند، بنابراین بررسی دامنه‌ای که در آن فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نگرش‌ها نسبت به شرکت در ابتکارات دانش تأثیرگذار باشد، ضرورت می‌یابد (امین‌بیدختی و همکاران، ۱۳۹۰). از سویی دیگر رفاه از مباحث مهم در نیمه دوم قرن بیستم بوده است. این مقوله نشان‌دهنده توجه به شأن، انسانیت و همبستگی اجتماعی افراد در جامعه است که برای دستیابی فرد و گروه به حد مقبولی از زندگی، تندرستی و غیره به‌کار می‌رود. در گذشته بیشتر بر بُعد عینی این مفهوم تأکید می‌شده است، اما از آنجا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل، درآمد و غیره، به‌تنهایی تأمین‌کننده رفاه افراد نیست، توجه به رفاه ذهنی از قبیل امنیت، رضایت شغلی، احساس آرامش و غیره

به علت تأثیر مستقیم آن بر کیفیت زندگی انسان، اهمیت ویژه‌ای یافته است. به نسبتی که سلامت و رفاه روانی کارکنان افزایش می‌یابد، به همان نسبت بهره‌وری آنان و سودآوری سازمان افزایش می‌یابد (وار، ۱۹۹۹)، اما هنگامی که سلامت و رفاه روانی کاهش می‌یابد، استرس و فشار روانی افزایش یافته و احتمال برخورد مؤثر و اصولی با عوامل استرس‌زا نیز کاهش می‌یابد (ککس، ۱۹۸۷). شواهد تجربی بسیاری وجود دارد مبنی بر اینکه سلامت و رفاه روانی در پیش‌بینی انواع عملکرد، تأثیرگذار و حائز اهمیت است (ملینر و همکاران، ۲۰۰۵، رایت و همکاران، ۲۰۰۷). در بیشتر پژوهش‌ها، حس رفاه معمولاً در زمینه سلامت و نتایج سلامتی نظیر کاهش غیبت در نظر گرفته شده است (استین و همکاران، ۲۰۰۵، دگرت و کلیر، ۲۰۰۳) و رفاه روانی به ندرت به عنوان یک متغیر واسطه در به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بررسی شده است. با توجه به موارد پیش‌گفته و اینکه بانک ملی به عنوان یک سازمان دولتی در تلاش است که با اصلاح و بهسازی ساختار سازمانی و فرایندهای خود بتواند نقش خود را در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه به نحوی مؤثر و موفقیت‌آمیز ایفا کند، پرسش‌های اساسی این پژوهش این است که آیا فرهنگ سازمانی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان مؤثر است؟ و آیا حس رفاه در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان، نقش میانجی دارد؟

مبانی نظری

رفاه

رفاه، مفهومی مبهم با تفاسیر گوناگون است که تعریف قابل قبول جهانی ندارد و معمولاً به دو بخش عینی و ذهنی تقسیم می‌شود. سلامت و رفاه روانی، حالات روان‌شناختی فرد یا سلامت روانی-ذهنی را دربرمی‌گیرد (آرنولد و همکاران، ۲۰۰۷). سلامت و رفاه روانی به عوامل متعددی از جمله ادراکات کارکنان و ارزیابی آنها از کیفیت زندگی کاری آنها برمی‌گردد (کیس، هیسون و لوپو، ۲۰۰۰). توجه به مؤلفه سلامت و رفاه روانی کارکنان به دلیل اثرات فراوانی که بر رفتار، تصمیم‌گیری و روابط بین فردی دارد، بسیار حیاتی و حائز اهمیت است (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۳). متغیرهای سازمانی که در رفاه کارکنان تأثیرگذار هستند شامل:

- حمایت اجتماعی در کار: حمایت سازمانی ادراک‌شده، ادراکی است که یک فرد دارد، مبنی بر اینکه رفاه، آسایش و میزان مشارکت او در موفقیت سازمان، برای سازمان حائز اهمیت است و حمایت سرپرستان به صورت ادراک کلی کارکنان از میزانی که سرپرست به مشارکت آنان ارزش داده و

مراقب آسایش آنان است، تعریف می‌شود. سرپرستان می‌توانند با رفتارهای حمایت‌گراانه خود ادراک عدالت را بالا برده و از این طریق عامل ایجاد اعتماد در سازمان باشند.

- تعلق خاطر کاری: تعلق خاطر کاری حالات ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب‌آوری ذهنی در حین کار متمایز می‌شود. فدایی شدن به درگیری شدید شخص با کار و تجربه حس معناداری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می‌شود که به موجب آن زمان به سرعت گذشته و منفک کردن خویش از کار برای فرد، مشکل است. تعلق خاطر کاری، رضایت شغلی را افزایش داده و تنش‌های روان‌شناختی نقش را کاهش می‌دهد (عیسی‌خانی و برازنده، ۱۳۹۵).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی ترکیبی از ارزش‌ها، باورهای بنیادین و الگوهای رفتاری است. براساس مرور ادبیات حوزه فرهنگ سازمانی، تعاریف گوناگونی از فرهنگ وجود دارد. ادگاردشاین (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات بنیادین، ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نمادهای عینی تعریف می‌کند که بین اعضای سازمان مشترک است و به آنها اجازه می‌دهد درک مشترکی از معانی داشته باشند (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶). رفتار افراد در سازمان بیش از آنچه توسط دستورهای مدیران ارشد شکل گیرد، به‌وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. اجرای بسیاری از راهبردهای سازمانی نیز در صورت ناسازگاری با فرهنگ سازمان با مشکل روبه‌رو خواهد شد (سوپیا و سینگ، ۲۰۱۰). اهمیت فرهنگ سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که در وضعیت کنونی، مدیران، بیش‌ازپیش، تأثیر فرهنگ بر نگرش و رفتار کارکنان را احساس می‌کنند و همچنین به اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی به‌منظور کسب مزیت رقابتی از دیگر سازمان‌ها پی برده‌اند (چوی و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۸۹). براساس الگوی والاچ وی، سه بُعد فرهنگی در گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی شناسایی شده است:

۱- فرهنگ حمایتی (گروهی): فرهنگ گروهی متناسب با رویکردهای انسان‌گرایانه بوده است و بیشتر بر شکل‌دهی محیط دوستانه برای کارکنان در سازمان تأکید دارد. در سازمان‌هایی که بر محیط حمایتی و دوستانه، فضای کاری صمیمی، منصفانه، اعتماد، تشویق‌کنندگی و مشارکت تأکید دارند، این فرهنگ حاکم است.

۲- فرهنگ نوآورانه (توسعه‌ای): فرهنگ توسعه‌ای بیشتر بر رفتارهای کارآفرینانه کارمندان و تعهد به نوآوری و توسعه، خطرپذیری و خلاقیت در سازمان توجه دارد. در چنین محیطی که بیشتر بر بررسی منظم راهبردها و اهداف سازمانی تأکید می‌شود، کارمندان تشویق می‌شوند خطر بالاتری را پذیرفته و منابع جدید نوآوری را کسب کنند.

۳- فرهنگ بوروکراتیک (سلسله‌مراتبی): یک سازمان با فرهنگ سلسله‌مراتبی، بیشتر بر استقرار رویه‌ها و قوانین و مقررات رسمی تأکید و توجه دارد. این بُعد که نام دیگر آن فرهنگ بروکراتیک است، بر کارایی، رسمیت‌گرایی و تمرکز تأکید داشته و فاقد انعطاف‌پذیری لازم است. این نوع فرهنگ به ساختارهایی اشاره می‌شود که از ویژگی‌های آن ثبات، سازگاری و قابلیت پیش‌بینی بالاست (دعایی و پور، ۱۳۹۱).

به اشتراک‌گذاری دانش

یکی از بخش‌های اصلی مدیریت دانش، به اشتراک‌گذاری دانش است که می‌تواند به بهترین شکل، دانش را بازتولید و خلق کند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۵). رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، کنشی متقابل با دیگران برای به دست آوردن دانش و تسهیم آن است (چانگ و چوانگ، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر، اشتراک دانش به عنوان فرایند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود (اخوان و همکاران، ۲۰۱۲). تبادل دانش در سازمان، پلی میان دانش افراد و دانش سازمان است که می‌تواند ظرفیت جذب و نوآوری را بالا ببرد و بدین ترتیب به ایجاد مزیت رقابتی منجر شود (ناتالیچو و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع دانش، ترکیبی از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش‌های کارشناسی نظام‌یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربه‌ها و اطلاعات جدید ارائه می‌کند. دانش در ذهن دانشور به وجود می‌آید و به کار می‌رود (اینکینن، ۲۰۱۶). در مشهورترین دسته‌بندی، دانش را به دو بخش دانش صریح و دانش ضمنی تقسیم می‌کنند (نوناکا، ۱۹۹۴). دانش ضمنی، دانشی است که به وسیله فرایندهای فردی داخلی به دست می‌آید و در وجود خود شخص ذخیره می‌شود. گاهی چنین دانشی را با عناوینی مانند تجربه، بازناب، استعداد فردی یا درون‌گرایی تعریف می‌کنند. به عبارتی، تبادل دانش ضمنی به انتقال تخصص و دانش از یک فرد به فرد دیگر در درون بخش‌های مختلف عملکردی سازمان یا بین سازمان‌ها اطلاق می‌شود و همچنین به رفتاری اشاره می‌کند که یک فرد به صورت داوطلبانه، دانش و تجربیات منحصر به فرد خود را در اختیار دیگر افراد داخل یا بیرون

سازمان قرار می‌دهد (بیکان و همکاران، ۲۰۱۷). اعتماد میان کارکنان، پایه و اساس شکل‌گیری مرادوات و انتقال دانش ضمنی در سازمان می‌باشد و بنابراین واضح است که با افزایش اعتماد میان کارکنان سازمان، روابط نزدیک‌تری ایجاد و انتقال دانش ضمنی تسهیل می‌شود (مسی و داوس، ۲۰۰۷). دانش صریح، دانشی است که در یک وسیله مکانیکی یا فنی، از قبیل اسناد یا پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره می‌شود (سیادت و نوروزی، ۱۳۹۵). دانش صریح را می‌توان به راحتی ضبط، طبقه‌بندی و ذخیره کرد و انتقال آن در یک زبان رسمی، ساده و آسان است. تسهیم دانش صریح می‌تواند به سادگی کسب، تدوین و منتقل شود. سازوکارهای مدیریتی از قبیل رویه‌ها، زبان رسمی، دفاتر راهنما و سیستم فناوری اطلاعات از جمله ابزارهای هستند که موجب تسهیل تمایل به تسهیم دانش صریح کارکنان می‌شوند (شائمی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه پژوهش

قاسمی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با هدف «بررسی فرهنگ سازمانی پارسونز با به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان آموزش و پرورش منطقه ارژن شیراز» انجام داده‌اند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. در بخش کمی از دو پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی آجیل پارسونز و پرسش‌نامه رفتار اشتراک دانش راجا و چنامانی و در بخش کیفی از مصاحبه استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدیران، کارکنان و معلمان آموزش و پرورش منطقه ارژن شیراز بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران از جامعه ۴۵۰ نفره، تعداد ۲۰۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در بخش مصاحبه به صورت عمدی (قضاوتی) و پس از مصاحبه با ۱۰ نفر از مدیران، کارکنان و معلمان پژوهشگر به اشباع نظری رسیده است. نتایج گویای آن بوده است که میانگین فرهنگ سازمانی در مجموع از میانگین مفروض کمی بالاتر و میانگین اشتراک دانش از میانگین مفروض پایین‌تر است. افزون‌بر این، نتایج رگرسیون گویای تأثیر مؤلفه‌های انطباق و یگانگی از فرهنگ سازمانی بر متغیر اشتراک دانش بوده است. همچنین با توجه به نتایج به دست آمده از مصاحبه‌ها، موانع فرهنگی مؤثر بر اشتراک دانش شامل بی‌اعتمادی، تعهدناشتن، عدم ارتباط، عدم حمایت مدیریت سازمان و نبود فرهنگ سازمانی پشتیبان بوده است.

یوسفی گرجی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی تسهیم دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران» انجام داده‌اند. این پژوهش از نوع موردکاوی توصیفی- کاربردی بوده که به شیوه پیمایشی و به روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای در اداره کل

آموزش و پرورش استان مازندران انجام شده است. پژوهش با استفاده از یک گروه آزمودنی با به کارگیری روش پژوهش کمی، به تدوین چارچوبی به منظور تبیین راه کارهای مهم استقرار به اشتراک گذاری دانش پرداخته است و در ادامه نیز از آمار استنباطی استفاده شده است. این مقاله با شناسایی ۱۷ عامل و ۲۶ پرسش کلیدی در فرایند به اشتراک گذاری دانش در سازمان‌ها و دسته‌بندی آنها در قالب سه حوزه فرهنگ سازمانی، سامانه و فناوری و راهبردهای مدیریت به تعیین اولویت اهمیت هر یک از این عوامل در حیطه اداره کل موردنظر پرداخته است. در پایان، مشخص شده است که اهمیت شاخص‌های پیاده‌سازی در این اداره به ترتیب برای عوامل فرهنگی، عوامل فناورانه و عوامل مدیریتی پُر اهمیت‌تر بوده است.

نادی و شاه‌حسینی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان» انجام داده‌اند. جامعه آماری پژوهش، تمام دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ به تعداد ۳۰۱۶ نفر بوده است. حجم نمونه براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۳۴۰ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای تعیین شده است. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه ۴۸ سؤالی بوده است. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری، تحلیل شده است. یافته‌ها نشان داده است که بین اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنادار و مثبت وجود دارد اما بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش، رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج الگوی معادلات ساختاری، مؤید نقش میانجی‌گری از متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و تسهیم دانش بوده است و متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر تعهد سازمانی و تسهیم دانش، نقش میانجی نداشته‌اند.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با هدف «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش با رویکرد تصمیم‌گیری چندشاخصه»، انجام داده‌اند. پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از بُعد ماهیت و روش، توصیفی بوده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تهیه‌شده مبتنی بر روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه استفاده شده است. در این پژوهش از «روش آزمایش و ارزیابی تصمیم‌گیری و روش تحلیل شبکه‌ای» استفاده شده است که توسط ۱۰ نفر از استادان دانشگاه علوم پزشکی شیراز با حداقل پنج سال سابقه حضور در دانشگاه تکمیل شده است. داده‌های جمع‌آوری‌شده توسط نرم‌افزار سوپر دسیژن تحلیل شده است. با توجه به نتایج، در محیط آموزشی عوامل «اعتماد، فرهنگ سازمانی و

ارتباطات» بیشترین اثرگذاری و عوامل «فناوری و ساختار سازمانی» کمترین اثر را بر تسهیم دانش داشته‌اند. به‌طور کلی می‌توان گفت عوامل میان‌فردی مانند فرهنگ سازمانی، نسبت به عوامل سخت سازمانی مانند ساختار و فناوری بر تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، تأثیر بیشتری داشته‌اند.

الکردی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «نقش جو سازمانی در مدیریت اشتراک دانش در بین دانشگاهیان در آموزش عالی» انجام داده‌اند. در این مطالعه از الگوی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با روش پیل‌اس استفاده شده است. نتایج ۲۵۷ دانشگاه مورد بررسی، نشان داده است که جو سازمانی تأثیر فوق‌العاده شدیدی بر عملکرد اشتراک دانش دانشگاهیان داشته است. افزون بر این، رهبری سازمانی و اعتماد با رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان رابطه مثبت داشته‌اند. این یافته‌ها نشان داده است که در هنگام درک و تقویت رفتار اشتراک دانش دانشگاهیان در زمینه مؤسسات آموزش عالی، در نظر گرفتن عناصر سازمانی و تعاملات آنها را ضروری دانسته است.

ایمی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «چگونه تأثیر فرهنگی بر اشتراک دانش، به عملکرد سازمانی کمک می‌کند؟» انجام داده‌اند. در این پژوهش از یک نمونه ۱۰۷ موردی برای بررسی داده‌های تجربی استفاده شده است. نتایج نشان داد: نقش فرهنگ سازمانی با یک راهبرد نوآورانه در به اشتراک‌گذاری دانش، به‌طور مستقیم در بهبود عملکرد سازمانی کمک‌کننده بوده است. یافته‌های اصلی این مقاله، رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های اشتراک دانش برای راهبردهای سازمانی را تحلیل و ارزیابی کرده است.

وانگ (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان «رفاه ذهنی، به اشتراک‌گذاری دانش، رفتار نوآوری فردی: نقش تعدیل‌کننده ظرفیت جذب» به بررسی تأثیر رفاه ذهنی بر رفتار نوآوری پرداخته‌اند. داده‌ها براساس نمونه‌ای از ۲۲۰ کارمند از ۲۰ شرکت در چین به‌دست آمده است. برای آزمون الگوی پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی و رویکرد بوت استرپ استفاده شده است. نتایج نشان داده است که ظرفیت جذب فردی، ارتباط بین به اشتراک‌گذاری دانش و رفتار نوآورانه را تعدیل می‌کند. همچنین رفاه ذهنی تأثیر مثبتی بر رفتار نوآوری فردی داشته و این اثر با توجه به نقش میانجی به اشتراک‌گذاری دانش صورت پذیرفته است. افزون بر ظرفیت جذب، ارتباط بین رفاه ذهنی و رفتار نوآورانه فردی از طریق به اشتراک‌گذاری دانش تعدیل شده است.

چیلی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به «بررسی تأثیرات فرهنگ سازمانی و پشتیبانی مدیریت عالی از اشتراک دانش در موفقیت بهبود فرایند نرم‌افزار» پرداخته‌اند. در این پژوهش برای آزمایش تجربی الگوی

طراحی شده از روش پی‌ال‌اس به منظور تحلیل ۱۱۸ نمونه جمع‌آوری شده از سازمان‌های تایوانی استفاده شده است. نتایج نشان داده است که فرهنگ سازمانی قبیله‌ای در مقایسه با فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی در زمینه موفقیت بهبود فرایند نرم‌افزار، با اشتراک دانش ارتباط قوی‌تری داشته است. این یافته‌ها شامل مفاهیمی برای بهبود دانش ما در مورد چگونگی حمایت از فرهنگ سازمانی و مدیریت عالی برای به اشتراک‌گذاری مؤثر دانش در مسیر موفقیت بهبود فرایند نرم‌افزار بوده است.

با بررسی پژوهش‌هایی که در حوزه فرهنگ و اشتراک دانش انجام شده است، مشخص شد تاکنون پژوهشی که فرهنگ سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش و همچنین حس رفاه را به شکل توأم در داخل کشور بررسی کرده باشند، وجود ندارد؛ بنابراین پژوهش کنونی با سپردن آن به بوتۀ پژوهش، این خلأ پژوهشی را بررسی کرده است.

فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش

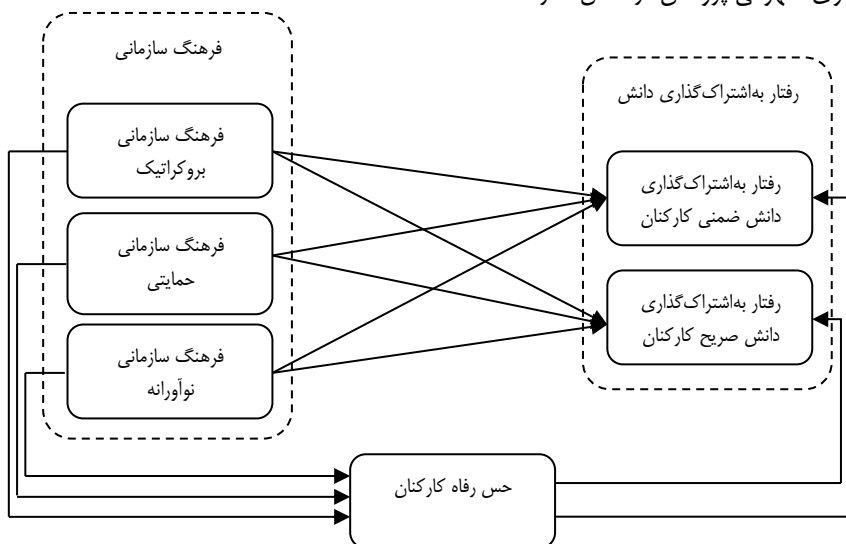
هدف کلی این پژوهش، تعیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان با توجه به نقش میانجی حس رفاه در بین کارکنان بوده است. با توجه به چارچوب نظری ارائه شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرضیه‌های پژوهش

- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
- حس رفاه کارکنان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- حس رفاه کارکنان بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.

- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان از طریق حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.

الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کنونی بر حسب هدف، از نوع کاربردی و به لحاظ راهبرد مورد استفاده، پیمایشی می‌باشد و از نظر زمانی، جزو پژوهش‌های مقطعی است. از سوی دیگر این پژوهش از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. داده‌ها و روش‌های تحلیل از نوع کمی است و برای تحلیل از ابزار آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان بانک ملی استان مرکزی است که تعداد آنها در مجموع ۷۲۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از جامعه آماری، از روش تصادفی ساده استفاده شده است. در این نوع نمونه‌گیری، هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرارگرفتن در نمونه دارند. نمونه‌گیری به روش تصادفی شانس نماینده‌بودن نمونه را افزایش می‌دهد. در این روش، خطای نمونه‌گیری به‌سادگی قابل اندازه‌گیری است و برای نمونه‌گیری از جوامع کوچک روشی مناسب و عملی است و همچنین سوگیری انتخاب در این روش وجود ندارد. در این پژوهش با توجه به جامعه آماری، نمونه موردنظر از طریق فرمول کوکران برابر با ۲۵۰ نفر به‌دست آمد. پس از توزیع پرسش‌نامه، تعداد ۲۳۹ پرسش‌نامه تکمیل شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسش‌نامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش، پرسش‌نامه چامگ و همکاران (۲۰۱۶) مورد استفاده قرار گرفته است. ترکیب پرسش‌های پرسش‌نامه پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ترکیب پرسش‌ها براساس متغیرهای پژوهش

منبع	شماره پرسش‌ها	متغیر
(چامگ و همکاران، ۲۰۱۶)	پرسش‌های ۱ تا ۲	فرهنگ سازمانی بروکراتیک
	پرسش‌های ۳ تا ۴	فرهنگ سازمانی حمایتی
	پرسش‌های ۵ تا ۷	فرهنگ سازمانی نوآورانه
	پرسش‌های ۸ تا ۱۱	حس رفاه کارکنان
	پرسش‌های ۱۲ تا ۱۴	رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان
	پرسش‌های ۱۵ تا ۱۸	رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان

در پژوهش کنونی، برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از روایی منطقی استفاده شده است. روایی منطقی به ظاهر و محتوای پرسش‌نامه و پرسش‌های آن مربوط می‌شود. روایی منطقی به نوع «روایی ظاهری و روایی محتوا» تقسیم می‌شود. در روایی ظاهری این پرسش مطرح است که ابزار اندازه‌گیری تا چه اندازه از نظر نوع

و شکل پرسش‌ها به‌گونه‌ای تدوین شده است که آنچه را باید اندازه بگیرد، می‌سنجد؟ در حالی که در روایی محتوا، بحث درباره کفایت درزمینه تعداد و محتوای پرسش‌ها برای سنجش همه ابعاد مفهوم مورد بررسی مدنظر است (مهرگان و زالی، ۱۳۸۵). به‌منظور تعیین روایی ظاهری، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۵ نفر از استادان متخصص این رشته و کارشناسان بانک ملی قرار داده شد تا درباره ظاهر و محتوای پرسش‌نامه‌ها و تناسب آن با پرسش‌ها و اهداف پژوهش اظهارنظر کنند. همچنین در این پژوهش، به‌منظور ارزیابی میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش از روش کمی ارزیابی روایی محتوایی استفاده شده است. روایی محتوا، ایجاد اطمینان می‌کند که همه ابعاد و مؤلفه‌هایی که می‌تواند مفهوم موردنظر ما را انعکاس دهند، در آن سنجه وجود دارد. یکی از روش‌های سنجش روایی محتوا، روش لاوشه می‌باشد که در آن، برای تعیین سی‌وی‌آر از متخصصان درخواست می‌شود تا هر مؤلفه را براساس طیف سه‌قسمتی «ضروری است»، «مفید است اما ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی کنند. بنابراین پاسخ‌ها براساس فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad \text{رابطه ۱}$$

در این رابطه n_E تعداد متخصصانی است که به گزینه «ضروری» پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه‌شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن مؤلفه پذیرفته می‌شود (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰: ۵۴). جدول ۲، چگونگی تصمیم‌گیری در مورد سی‌وی‌آر را نشان می‌دهد.

جدول ۲. چگونگی سی‌وی‌آر (منبع: حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰)

حد اقل مقدار روایی	تعداد افراد نشست متخصصان
۰/۶۲	۱۰
۰/۴۹	۱۵
۰/۴۲	۲۰
۰/۳۷	۲۵
۰/۳۳	۳۰
۰/۲۹	۴۰

تعداد متخصصان شرکت‌کننده در پژوهش کنونی، ۱۵ نفر مرکب از متخصصان دانشگاهی و سازمانی بوده‌اند. نظر آنها درباره تک‌تک پرسش‌ها پرسیده شد و سی‌وی‌آر کل ۰/۸۵ به‌دست آمد. با توجه به جدول

سی‌وی‌آر، اگر تعداد افراد متخصص ۱۵ نفر باشد، حداقل مقدار روایی باید برابر ۰/۴۹ باشد. از آنجاکه در این پژوهش مقدار سی‌وی‌آر، ۰/۸۵ به دست آمده و بزرگ‌تر از مقدار روایی ذکر شده در جدول سی‌وی‌آر است، بنابراین اعتبار روایی ابزار گردآوری اطلاعات تأیید شد. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسش‌نامه در اختیار آنها قرار گرفت و از روش آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسش‌نامه استفاده شد که مقدار آلفا برای فرهنگ سازمانی بروکراتیک ۰/۸۲۹، فرهنگ سازمانی حمایتی ۰/۸۲۱، فرهنگ سازمانی نوآورانه ۰/۸۹۱، حس رفاه کارکنان ۰/۹۱۳، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان ۰/۸۹۰، رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان ۰/۹۰۲ به دست آمد که می‌توان گفت پرسش‌نامه از پایایی قابل‌قبولی برخوردار است. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش در این مرحله، از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها

در این بخش، برای پاسخگویی به مسئله تدوین شده یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیات، از اطلاعات جمع‌آوری شده از جامعه آماری، از روش آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل استفاده شده است. از لحاظ توصیف مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان براساس توزیع فراوانی، بیشترین پاسخ‌دهندگان از نظر بازه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال (۱۲۷ نفر)، سطح تحصیلات کارشناسی (۱۴۷ نفر) و سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال (۱۱۵ نفر) می‌باشد.

تحلیل یافته‌های کمی پژوهش

در این پژوهش برای پاسخ به فرضیات پژوهش و اعتبارسنجی الگو از تکنیک‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و الگوسازی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار LISREL نسخه ۱۰/۳ استفاده شده است. پیش از ورود به مرحله آزمون فرضیات و الگوی مفهومی پژوهش، اطمینان‌یافتن از صحت الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری است. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. برای سنجش اعتبارسنجی الگوهای اندازه‌گیری، مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول ۳ می‌توانیم ادعا کنیم که الگوی اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول ۳. شرایط برقراری پایایی و روایی همگرا

حد مجاز	شاخص
• آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۷/۰ باشند.	پایایی
• بار عاملی بزرگتر از ۵/۰ و معنادار باشد. • CR>AVE • AVE>0/5	روایی همگرا
• AVE>MSV	روایی واگرا
X ² /df<=3	شاخص‌های برازش الگو
GFI,AGFI>=0/90	
RMSEA<0/1	
CFI,RFI,NFI,NNFI>=0/9	

براساس نتایج به دست آمده از جدول ۴، تمامی شاخص‌ها دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار ($t > 1/96$) بوده‌اند. یکی از شاخص‌های بررسی روایی همگرا، شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) است. متوسط واریانس استخراج شده (AVE)، یک مقیاس از همگرایی در میان مجموعه‌ای از گویه‌های مشاهده شده ساختار است. در واقع یک درصدی از واریانس شرح داده شده در میان گویه‌هاست. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مقدار این شاخص برای سازه‌های الگو، بالاتر از ۵/۰ بوده است و نشان از تأیید روایی همگرا در الگو می‌باشد. برای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش از دو شاخص پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرهای پژوهش، از ۰/۷ بزرگتر بوده که نشان از پایایی ابزار اندازه‌گیری است. برای بررسی هم‌خطی میان شاخص‌ها از شاخص VIF (تورم واریانس) استفاده شده است. در صورتی که مقدار این شاخص از ۴ کمتر باشد، می‌توان گفت هم‌خطی میان شاخص‌ها در سطح مطلوب و قابل قبولی است. تمامی شاخص‌ها دارای مقدار VIF کمتر از ۴ بوده است. جدول ۵ افزون بر بررسی ضرایب همبستگی، به روایی واگرا می‌پردازد. روایی واگرا به این معناست که هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آنها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. براساس این شاخص، واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این موضوع، جذر AVE متغیرهای مکنون محاسبه می‌شود و حاصل با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. باید حاصل جذر AVE از مقادیر همبستگی‌ها بیشتر باشد. این کار را باید برای تمامی متغیرهای مکنون انجام داد. نتایج بررسی شاخص فورنل و لارکر در جدول زیر مشاهده می‌شود. ستون آخر این جدول ریشه دوم میانگین واریانس

تیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. لازمه تأیید روایی واگرا، بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تییین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوط با باقی متغیرهاست. برای نمونه، ریشه دوم میانگین واریانس تییین شده برای متغیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک (۹۲/۴ درصد) شده است که از میزان همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. همان‌طور که در جدول مشخص است، مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تییین شده، برای تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر می‌باشد. جدول ۶ شاخص‌های برازش الگو را نشان می‌دهد. در این پژوهش برای ارزیابی الگوی تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های کای دو، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (مقایسه‌ای) [CFI] و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است. در صورت تأیید الگو توسط شاخص‌های برازندگی، از آن می‌توان برای آزمون فرضیات روابط علی بین متغیرهای موجود استفاده کرد. در مورد نسبت مجذور کای دو χ^2 به درجه آزادی قطعیت وجود ندارد و در اغلب موارد، مقدار زیر ۳ قابل قبول است (کلاتری، ۱۳۸۸) که در الگو، این مقدار ۱/۴۵ بوده است و نشان از برازش مناسب الگو دارد. مقدار GFI گزارش شده برای الگو ۰/۹۲۴ بوده و مقدار RMSEA برای این الگو (۰/۰۴۴) محاسبه شده است و نشان از تییین مناسب کوواریانس‌ها دارد. در نتیجه همان‌طور که ویژگی‌های برازندگی نوشته شده در جدول ۶ نشان می‌دهد، داده‌های الگوی پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش، برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسوبودن پرسش‌ها با سازه‌های نظری است. در نتیجه می‌توان گفت الگوی پژوهش تأیید شده است.

جدول ۴. شاخص روایی همگرا، پایایی و توصیفی

CR	آلفای کرونباخ	AVE	انحراف معیار	میانگین	VIF	P Values	آماره تی	بارعاملی	مؤلفه	متغیرهای پنهان
0/921	0/829	0/854	1/116	3/57	2/009	0/001	15/32	0/89	Q01	فرهنگ سازمانی
			1/132	3/21	2/009	0/001	13/33	0/80	Q02	بروکراتیک
0/918	0/821	0/848	1/028	3/37	1/942	0/001	12/38	0/83	Q03	فرهنگ سازمانی
			1/158	3/15	1/942	0/001	12/58	0/84	Q04	حمایتی
0/932	0/891	0/82	1/057	3/48	2/733	0/001	15/96	0/86	Q05	فرهنگ سازمانی
			1/022	3/85	2/498	0/001	15/31	0/84	Q06	نوآورانه
0/939	0/913	0/793	1/117	3/03	2/645	0/001	16/15	0/87	Q07	حس رفاه کارکنان
			1/169	2/95	2/862	0/001	-	0/85	Q08	
0/932	0/89	0/82	1/125	2/76	2/861	0/001	16/29	0/85	Q09	رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی کارکنان
			1/124	2/93	3/011	0/001	16/96	0/87	Q10	
0/931	0/902	0/772	1/040	3/53	2/657	0/001	15/81	0/83	Q11	رفتار به اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان
			1/083	3/64	2/613	0/001	-	0/85	Q12	
0/932	0/89	0/82	1/149	3/43	2/666	0/001	15/97	0/87	Q13	رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی کارکنان
			1/125	3/15	2/532	0/001	15/52	0/84	Q14	
0/931	0/902	0/772	1/186	3/25	2/606	0/001	-	0/84	Q15	رفتار به اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان
			1/174	3/11	2/693	0/001	15/52	0/84	Q16	
0/931	0/902	0/772	1/176	3/24	2/366	0/001	14/76	0/81	Q17	رفتار به اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان
			1/178	3/05	2/626	0/001	15/86	0/85	Q18	

جدول ۵. ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار واگرا متغیرها

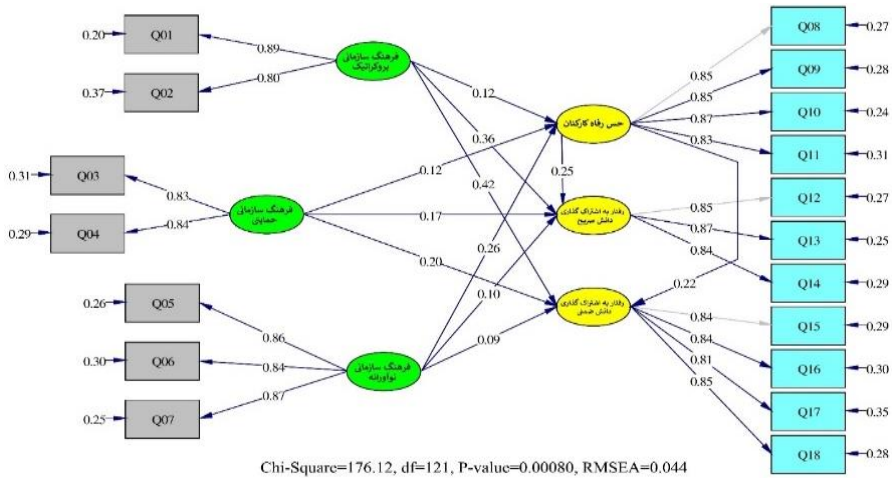
متغیرهای پنهان	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)
(۱) فرهنگ سازمانی بروکراتیک	0/924					
(۲) فرهنگ سازمانی حمایتی	0/349	0/921				
(۳) فرهنگ سازمانی نوآورانه	0/408	0/306	0/906			
(۴) حس رفاه کارکنان	0/266	0/234	0/321	0/89		
(۵) رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان	0/501	0/373	0/373	0/393	0/905	
(۶) رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان	0/532	0/409	0/388	0/392	0/309	0/879

*** روی قطر اصلی ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده قرار دارد.

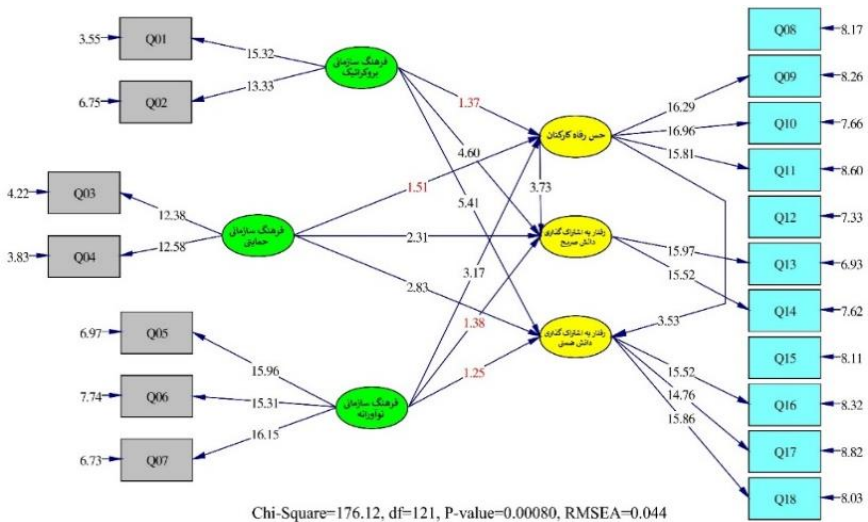
جدول ۶. شاخص‌های برازش الگوی متغیرهای پژوهش

مقدار استاندارد	برآورد شده	نام شاخص
<3	1/455	کای‌دو بر درجه آزادی
>0/8	0/924	نیکویی برازش (GFI)
	0/892	نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
<0/1	0/044	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
>0/9	0/980	برازندگی تعدیل یافته (CFI)
	0/939	برازندگی نرم شده (NFI)
	0/975	برازندگی نرم نشده (NNFI)
	0/980	برازندگی فزاینده (IFI)

نمودار ۱، الگوی معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. الگوی پژوهش از سه متغیر مستقل شامل فرهنگ سازمانی بروکراتیک، فرهنگ سازمانی حمایتی و فرهنگ سازمانی نوآورانه، یک متغیر میانجی شامل حس رفاه کارکنان و دو متغیر وابسته شامل رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان و رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تشکیل شده است. روابط بین بیضی (متغیرهای پنهان) و مستطیل (متغیرهای آشکار) بارهای عاملی هستند. در این نمودار اعداد یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول، معادلات اندازه‌گیری هستند که شامل روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار می‌باشد (روابط بین بیضی و مستطیل)؛ این معادلات را به اصطلاح بارهای عاملی گویند. دسته دوم،



نمودار ۱. الگوی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نمودار ۲. الگوی پژوهش در حالت معناداری

معادلات ساختاری هستند که شامل روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان (روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) می‌باشند؛ به این ضرایب به اصطلاح ضرایب مسیر گفته می‌شود. نمودار ۲، الگوی معادلات ساختاری را در حالت معناداری نشان می‌دهد. این الگو در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. براساس این الگو، بار عاملی و ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است، اگر مقدار آماره t خارج بازه $1/96 -$ تا $1/96 +$ قرار گیرد. نتایج معادلات ساختاری (فرضیه‌های پژوهش) در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. ضرایب مسیر (بتا)، آماره t ، ضریب تعیین و نتیجه فرضیه‌های پژوهش

جهت رابطه	وضعیت فرضیه	R^2	T	اثر مستقیم (بتا)	فرضیات
بی‌معنا	رد	0/159	1/375	0/119	۱) فرهنگ سازمانی بروکراتیک- < حس رفاه کارکنان
بی‌معنا	رد		1/515	0/124	۲) فرهنگ سازمانی حمایتی- < حس رفاه کارکنان
+	تأیید		3/166	0/256	۳) فرهنگ سازمانی نوآورانه- < حس رفاه کارکنان
+	تأیید	0/421	4/598	0/363	۴) فرهنگ سازمانی بروکراتیک- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح
+	تأیید		2/311	0/169	۵) فرهنگ سازمانی حمایتی- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح
بی‌معنا	رد		1/380	0/101	۶) فرهنگ سازمانی نوآورانه- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح
+	تأیید		3/733	0/245	۷) حس رفاه کارکنان- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح
+	تأیید	0/523	5/409	0/415	۸) فرهنگ سازمانی بروکراتیک- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
+	تأیید		2/83	0/199	۹) فرهنگ سازمانی حمایتی- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
بی‌معنا	رد		1/246	0/087	۱۰) فرهنگ سازمانی نوآورانه- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
+	تأیید		3/531	0/221	۱۱) حس رفاه کارکنان- < رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$

آزمون سوبل^۵ و اثر متغیر میانجی

در این بخش، متغیر میانجی به‌عنوان رابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته قرار می‌گیرد و به صورت جداگانه میزان رابطه متغیرهای مستقل و وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین آنچه در زمینه محاسبه اثر غیرمستقیم توضیح داده می‌شود، همان نقش میانجی است. هر چند می‌توان از راه بررسی معناداری ضرایب a

5. Sobel Test

و b به آزمون فرضیه میانجی پرداخت، اما این روش توان آماری پایینی دارد. روش مناسب‌تر این است که به صورت مستقیم معناداری ضریب ab آزمون شود. یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای این منظور آزمون سوبل است. آزمون سوبل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم، متکی است. به‌طور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معناداری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * S_a^2) + (a^2 * S_b^2) + (S_a^2 * S_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

S_b: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول ۸. نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی

وضعیت	آزمون سوبل			فرضیات میانجی
	سطح معناداری	آماره سوبل	اثر غیرمستقیم	
رد	0/09	1/697	0/029	۱۲) فرهنگ سازمانی بروکراتیک- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح
رد	0/16	1/406	0/030	۱۳) فرهنگ سازمانی حمایتی- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح
تایید	0/009	2/606	0/063	۱۴) فرهنگ سازمانی نوآورانه- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش صریح
رد	0/068	1/828	0/026	۱۵) فرهنگ سازمانی بروکراتیک- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
رد	0/177	1/352	0/027	۱۶) فرهنگ سازمانی حمایتی- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
تایید	0/009	2/615	0/057	۱۷) فرهنگ سازمانی نوآورانه- < حس رفاه کارکنان- < رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی

|t|>1.96 Significant at P<0.05, |t|>2.58 Significant at

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه همگان بر این موضوع توافق دارند که سازمان چیزی بیش از دوایر سلسله‌مراتب و اختیارات است. هر سازمان مانند یک فرد دارای یک شخصیت است. شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف و

خلاقیت است. در این سازمان‌ها کارکنان برای بهره‌گیری از یک الگوی خاص توافق می‌کنند که این همان فرهنگ سازمانی می‌باشد. فرهنگ سازمانی یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم در موفقیت سازمان‌های امروزی است که جایگاه خود را در علم مدیریت یافته است. از دیدگاه کامرون و کوئین، فرهنگ سازمانی اصلی‌ترین ویژگی متمایزکننده سازمان‌های موفق است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش چامگ و همکاران (۲۰۱۶)، فدایی و اندایش (۱۳۹۴)، وظیفه و توکلی (۱۳۹۴) و حاجیان (۱۳۹۶) همخوانی دارد. براساس یافته‌های این پژوهش، فرضیه‌های زیر تأیید شده‌اند:

- فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
 - فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- وجود ساختار، فرایند و نظام‌های متمرکز بر دستور و واپایش (کنترل) از ویژگی‌های سازمان‌هایی با فرهنگ بروکراتیک است. برخی سازمان‌ها با توجه به نوع فعالیت‌ها (کار تکراری) و نوع شخصیت کارکنان با چنین فرهنگی سازگار هستند. فرهنگ سازمانی بروکراتیک تمرکز درونی دارد، به عبارتی در این نوع فرهنگ، مشارکت کارکنان اندک است، نظارت و کنترل بر محیط شدید است و همچنین به نظم، رتبه و جایگاه سازمانی و رعایت سلسله‌مراتب اهمیت زیادی داده می‌شود. در سازمان‌هایی با فرهنگ بوروکراتیک، فرایندهای کاری و نحوه انجام کارها از پیش تعیین شده است. در این سازمان‌ها وظایف و فعالیت‌های چالشی وجود ندارد و کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت می‌کنند.
- حس رفاه کارکنان بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
 - حس رفاه کارکنان بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.

فراهم آوردن رفاه و آسایش برای کارکنان موجب می‌شود این منبع کمیاب که توانایی افزایش عملکرد را دارد، همچنان در سازمان باقی بماند. به‌طور کلی در عصر رقابتی امروز که همه سازمان به دنبال این هستند که مزیت رقابتی خود را افزایش دهند، حفظ کارکنان با استعداد و توانا، خود به‌عنوان یک مزیت رقابتی عمل می‌کند. به همین جهت، زمانی سازمان‌ها می‌توانند این منبع عظیم را حفظ کنند که آسایش و رفاه کارکنان را در سازمان ایجاد کنند. بنابراین مدیران باید تلاش کنند از طریق فراهم آوردن محیط کاری متناسب با روحیات کارکنان و پرداخت‌های مناسب در راستای توانایی و شایستگی‌های کارکنان به تقویت یک زندگی مناسب و ایجاد رفاه و آسایش کارکنان کمک کنند. یکی از نتایج این موضوع نقش‌آفرینی کارکنان در شغل و وظایف خود نظیر به‌اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی برای توانمندسازی همکاران است.

- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی حمایتی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد.
- فرهنگ سازمانی و حمایت مدیران ارشد در سازمان بر به اشتراک گذاری دانش، تأثیری بسزا دارد.
- فرهنگ سازمانی به عنوان نظامی از ارزش ها و نگرش های سازمان است که نگرش افراد را نشان می دهد. این فرهنگ می تواند از طریق حمایت مدیران، شرایط مطلوب کاری را برای افراد به وجود آورد. حمایت مدیران ارشد بر دانش کارکنان از طریق انتقال و جمع آوری دانش اتفاق می افتد. حمایت مدیران باعث شکل گیری رفتار تسهیم دانش در کارکنان می شود. وجود فرهنگ سازمانی حمایتی می تواند میزان موفقیت ها را افزایش دهد، زیرا کارکنان در سایه حمایت های مدیران و سرپرستان می توانند فراتر از نقش و وظایف خود عمل کنند و ضمن داشتن آزادی، رضایت و رفاه، از طریق نقش های خودجوش نظیر کمک رسانی به همکاران و در اختیار قرار دادن دانش و تجربیات خود، به یادگیری و توانمندسازی سازمان کمک کنند.

- فرهنگ سازمانی نوآورانه بر حس رفاه کارکنان تأثیر دارد.

فرهنگ سازمانی نوآورانه از طریق حس رفاه کارکنان بر رفتار به اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر دارد. فرهنگ سازمانی نوآورانه از طریق حس رفاه کارکنان بر رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر دارد. ویژگی های عصر کنونی، مواردی نظیر گسترش سریع فناوری، چرخه عمر کوتاه تر محصولات و خدمات و افزایش توسعه محصولات و خدمات جدید را امکان پذیر کرده است، به همین دلیل امروزه سازمان هایی موفق هستند و می توانند در دنیای پُررقابت ادامه حیات بدهند که توانایی مقابله و انطباق با تغییرات ایجاد شده را داشته باشند و مدام افکار و اندیشه های جدید را در سازمان کاربردی سازند؛ بنابراین وجود فرهنگ سازمانی نوآورانه که به طور دائم کارکنان را به سمت خلاقیت و نوآوری سوق دهد، می تواند مفید باشد و مدیران سازمانی می توانند از طریق فراهم آوردن این فرهنگ تلاش کنند تا کارکنان را به سمت خلاقیت و نوآوری حرکت دهند و ضمن به دست آوردن مزایای این نوع فرهنگ، عملکرد را بهبود بخشند. در یک فرهنگ سازمانی نوآورانه همواره بر به کارگیری خلاقیت توسط کارکنان تأکید می شود و کارکنان از نحوه رفتاری که در محل کار با آنها می شود، احساس خوبی دارند. این حس آرامش و رفاه در کارکنان موجب می شود که دیدگاه کارکنان به سازمان هایشان به سمت یک سازمان کارآفرین تغییر کند، بنابراین کارکنان نیز در چنین سازمان هایی از چالش ها استقبال می کنند و روزبه روز در راستای بهبود توانمندی خود و به اشتراک گذاری دانش جدید تلاش خواهند کرد.

منابع:

منابع فارسی

- ارمغان، نگار (۱۳۹۳). *موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر*. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری. ش ۲. صص ۱۰۸-۸۵.
- امین بیدختی، علی اکبر، شاهرخ مکوند و زهرا حسینی احسانی (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان*. فصلنامه راهبرد. ش ۵۹. صص ۲۱۶-۱۹۶.
- باغبانی، آرانی، ابوالفضل مقصودی، یاسر گنجه، زهرا آریاپور، حسین ستوده آرانی و محمد مهتری آرانی (۱۳۹۷). *عوامل مؤثر بر تبادل دانش ضمنی و نقش آن در عملکرد بازاریابی شرکت‌های تعاونی کشاورزی استان اصفهان*. تعاون و کشاورزی. ش ۲۶. صص ۲۷-۱.
- پورجعفری، پیمان، کریم کیاکجوری (۱۳۹۴). *نقش فرهنگ سازمانی و حمایت مدیران ارشد در شکل‌گیری رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش*. اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار. تهران: دانشگاه تهران.
- جعفری، سیدمحمدباقر، مسعود آرین‌فر و سیدمهدی الوانی (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر انگیزه‌های فردی بر رفتار به‌اشتراک‌گذاری دانش با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی ارزش‌ها (مطالعه موردی: ایده‌شهر)*. مدیریت فناوری اطلاعات. ش ۲. صص ۲۷۲-۲۵۳.
- حاجیان، الناز، سهیلا سردار و محمدرضا بابایی (۱۳۹۶). *ارائه مدلی جهت سنجش انگیزش بیرونی مؤثر در تسهیم دانش صریح و ضمنی (مطالعه موردی شهرداری تهران)*. پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. تهران: دانشگاه تهران.
- حاجی‌زاده، ابراهیم و محمد اصغری (۱۳۹۰). *روش‌ها و تحلیل‌های آماری با نگرش به روش پژوهش در علوم زیستی و بهداشتی*. چاپ اول. تهران: جهاد دانشگاهی.
- خوراکیان، علیرضا، یعقوب مهارتی و محمدرسول حشمتی (۱۳۹۳). *بررسی نقش تعدیل‌گر سلامت و رفاه روانی کارکنان در بروز رفتار خلاقانه و نوآورانه از طریق نظام پیشنهادات*. مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ش ۱. صص ۲۷-۱.
- دعایی، حبیب‌الله، سمیرا پور (۱۳۹۱). *تأثیر فرهنگ سازمانی بر بازاریابی با تأکید بر نقش واسطه‌تعارض سازمانی (مورد مطالعه: صنعت مبلمان در شهر مشهد)*. جامعه‌شناسی کاربردی. ش ۳. صص ۱۳۰-۱۱۵.

- سیادت، سیدحسین، راهله نوروزی وفا (۱۳۹۵). سنجش میزان آمادگی اجرای مدیریت دانش با توجه به عوامل کلیدی موفقیت. چشم‌انداز مدیریت دولتی. ش ۲۷. صص ۱۶۳-۱۴۵.
- شائی، علی، جواد خزائی پول، جواد شعبانی نفت چتا، هادی بالوئی جام خانه و رضا صالح‌زاده (۱۳۹۱). تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ش ۶۹ صص ۹۳-۵۹.
- عیسی‌خانی، احمد، لاله برازنده (۱۳۹۵). تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری. مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ش ۳. صص ۸۳-۱۰۸.
- غفاری، رحمان و یحیی رستم‌نیا (۱۳۹۶). اینرسی سازمان و تبلی اجتماعی، کنترک‌کردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. مجله مدیریت دولتی. ش ۲. ۳۳۲-۳۰۷.
- فدایی، غلامرضا و سیف‌اله اندایش (۱۳۹۴). رابطه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران. مطالعات دانش‌شناسی. ش ۲. صص ۵۴-۴۱.
- قاسمی، الهام، سکینه شاهی و یدالله مهرعلیزاده (۱۳۹۹). بررسی فرهنگ سازمانی پارسونز با به‌اشتراک‌گذاری دانش در سازمان آموزش و پرورش منطقه ارژن شیراز. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ش ۱۱ (۴۱). صص ۲۴-۱.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله و شیرین خالقی‌نیا. (۱۳۸۸). نقش انتقال دانش ضمنی در توانمندسازی کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ش ۲. صص ۱۰۵-۸۵.
- قلیچلی، بهروز، علی اوتارخانی و فرانک مطلبی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر ارتقا سرمایه‌های فکری (مورد مطالعه: شرکت قطارهای مسافری رجا). چشم‌انداز مدیریت دولتی. ش ۴ (۱۸). صص ۱۸۲-۱۶۵.
- کاظمی، مصطفی، اردلان فیلی، عباس ثابت، محسن دشتی‌پور و هادی دانشمندی (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش با رویکرد تصمیم‌گیری چند شاخصه: مطالعه موردی. مدیریت سلامت. ش ۲۱ (۷۱). صص ۲۲-۷.
- مهرگان، محمدرضا، محمدرضا زالی. (۱۳۸۵). در جست‌وجوی فنون تعیین روایی در پژوهش‌های مدیریتی. فرهنگ مدیریت. ش ۴ (۱۴). صص ۲۶-۵.
- میر، اسدالله، لیلا لنجرود و درویش علی‌پور (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون‌گروهی (مطالعه موردی در ادارات ساختمان مرکزی بانک صادرات ایران). پژوهش‌های تربیتی. ش ۲۹. صص ۶۲-۷۸.

- نادی، محمدعلی، سکینه شاه‌حسینی (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ش ۹ (۳). صص ۳۱۰-۲۹۱.
- وظیفه، زهرا، فرشاد توکلی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی- درمانی بیمارستان. فصلنامه ش ۱۴. صص ۱۴۶-۱۳۹.
- یوسفی گرجی، نبی‌اله، منصور اسماعیل پور، علیرضا اسلامبولچی، محمدرضا ربیعی مندجین و علیرضا امیرکبیری. (۱۳۹۸). عوامل کلیدی موفقیت در پیاده‌سازی تسهیم دانش (نمونه پژوهش: اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران). فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی. ش ۲ (۶). صص ۱۷۹-۱۳۹.

منابع لاتین

- Akhavan P, Ghojvand S & Abdali R. (2012). *Knowledge sharing and its impact on knowledge creation*. Journal of Information & Knowledge Management, 11: 125-139.
- Al-Kurdi, Osama F. .El-Haddadeh, Ramzi .Eldabi, Tillal. (2020). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education*”, International Journal of Information Management, Volume 50, Pages 217-227.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K. and McKee, M.C. (2007), “*Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work*”, Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 12 No. 3, pp. 193-203.
- Austin, E.J., Saklofske, D.H. and Egan, V. (2005), “*Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence*”, Personality and Individual Differences, Vol. 38 No. 3, pp. 47-58.
- Bican, P. M., Guderian, C. C., & Ringbeck, A. (2017). *Managing knowledge in open innovation processes: an intellectual property perspective*. Journal of Knowledge Management, 21(6), 1384–1405.
- Chang, H. H. & Chuang, S.-S. (2011). *Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator*. Information & management, 48(1): 9-18.
- Chieh Lee, Jung .Chearng Shiue, Yih .Yang Chen ,Chung (2016). *Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement*. Computers in Human Behavior, Volume 54, January 2016, Pages 462-474.
- Choi Y. S, Seo M, Scott D & Martin J. (2010). *Validation of the organizational culture assessment instrument: An application of the Korean version*, 186P.
- Chung Hao-Fan; Seaton J, Cooke L, Ding W. (2016). *Factors affecting employees' knowledge-sharing behavior in the virtual organization from the perspectives of well-being and organizational behavior*. Journal of Computers in Human Behavior, Vol. 64(2016)–432-448.
- Cox, T. (1987). *Stress Coping and Problem Solving*. Work and Stress, vol. 1, pp. 5-14.

- DeGroot, T. and Kiker, D.S. (2003), "A meta-analysis of the non-monetary effects of employee health management programs", *Human Resource Management*, Vol. 42 No. 1, pp. 53-69.
- Gonzalez, R.D.V., & Martins, M.F., (2015). *The implications of organizational characteristics on the knowledge management process*. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 6(3), 223-246.
- Inkinen, H. (2016). *Review of empirical research on knowledge management practices and firm performance*. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20, No. 2, pp.230 – 257.
- Keys, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). *The positive organization: Leadership legitimacy, employee wellbeing, and the bottom line*. *PsychologistManager*, Vol. 2, 53-143.
- Massey, G. R., & Dawes, P. L. (2007). *Personal characteristics, trust, conflict, and effectiveness in marketing/sales working relationships*. *European Journal of Marketing*, 41(9/10), 1117–1145.
- Moliner, C., Martí´nez-Tur, V., Peiro´, J.M., Ramos, J. and Cropanzano, R. (2005). *Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level*, *International Journal of Stress Management*, Vol. 12 No. 2, pp. 99-116.
- Natalicchio, A., Ardito, L., Savino, T., & Albino, V. (2017). *Managing knowledge assets for open innovation: a systematic literature review*. *Journal of Knowledge Management*, 21(6), 1362–1383.
- Nonaka, I. (1994). *A dynamic theory of organization knowledge of creation*. *Organization science*, 5(1), 14-37.
- Oyemomi Oluwafemi, Liu Shaofeng, Neaga Irina, Chen Huilan, Nakpodi Franklin. (2019). *How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance*. *Journal of Business Research* Volume 94, January 2019, Pages 313-319.
- Suppiah, V. & Singh S. M. (2010). *Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior*. *Journal of Knowledge Management*, 15 (3), 462-477.
- Wang J, Wang J, Yang J, Yang J, Xue Y & Xue Y. (2017). *Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity*. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2017)–1110-1127.

- Warr, P. (1999). *Wellbeing and the workplace*. In D. Kahneman & N. Schwartz (Eds.), *Wellbeing: The foundations of hedonic psychology at work*. New York: Russell Sage Foundation.
- Wright, T.A., and Cropanzano, R. and Bonett, D.G. (2007). *The moderating role of employee positive wellbeing on the relation between job satisfaction and job performance*, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12 No. 2, pp. 93- 104.