

## الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه گری فرهنگ سازمانی و سلامت

### سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان

محمدعلی نادی<sup>۱\*</sup>، سکینه شاه حسینی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۶ صص ۳۱۰-۲۹۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۸

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه شهر اصفهان انجام گرفت. این پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ که تعداد آنها ۳۰۱۶ نفر بودند تشکیل می دادند. حجم نمونه براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۳۴۰ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای تعیین گردید. ابزارهای پژوهش شامل، پرسشنامه ۴۸ سؤالی اعتماد سازمانی الونز و همکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی آلن و می (۱۹۹۰)، پرسشنامه ۳۸ سؤالی فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه ۳۵ سؤالی سلامت سازمانی گل پرور (۲۰۰۹) و پرسشنامه ۷ سؤالی تسهیم دانش وانگ (۲۰۰۸) بوده است. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل گردید یافته ها نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد ( $P < 0/01$ ) اما بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری مؤید نقش میانجیگر از متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و تسهیم دانش می باشد و متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر تعهد سازمانی و تسهیم دانش نقش میانجی ندارند.

**واژگان کلیدی:** اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، رفتار تسهیم دانش.

۱- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

\* نویسنده مسئول: [mnadi@khuisf.ac.ir](mailto:mnadi@khuisf.ac.ir)

## مقدمه

در عصر حاضر اهمیت دانش به اندازه ای است که سازمان ها و شرکت های بزرگ از آن به مثابه مهم ترین سرمایه یاد می کنند. رفتار تسهیم دانش در یک سازمان متشکل از راهبردها و فرآیندهایی همراه است که قادرند نیازهای دانش کل سازمان با مشتریان و کارکنان را برآورده سازند. تجربه نشان داده است تا زمانی که افراد یک سازمان در لوای بسترسازی فرهنگ مناسب به اشتراک گذاشتن دانش ترغیب نشوند، در عمل چندان موفقیتی در سازمان ها ایجاد نخواهد شد (Ghelichli, 2009).

یکی از حیطه های اصلی در مدیریت دانش تسهیم دانش است. تسهیم دانش عبارتست از یک مجموعه رفتارهایی که تبادل اطلاعات با کمک به دیگران را منجر می شود (Connelly & Kelloway, 2003). به عبارت دیگر تسهیم دانش به انتقال تخصص از یک فرد به فرد دیگر در درون یک سازمان و یا بین سازمان ها اشاره می کند (Wang & Noe 2010). تحقیقات مختلف نشان دادند که تسهیم دانش ارتباط مثبتی با عملکرد سازمانی دارد (Jacobs & Roodt, 2007., Du, Ai & Ren, 2007). تسهیم دانش به رفتاری اشاره می کند که یک فرد داوطلبانه دانش و تجربیات منحصر به فرد خود را در اختیار دیگر افراد هم داخل سازمان و هم خارج از سازمان قرار می دهد (Hansen & Avital, 2005). مطالعات انجام شده تعدادی از عوامل زمینه ساز رفتار تسهیم دانش را مشخص کرده اند. آیه<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، این عوامل را به چهار دسته ی اصلی طبقه بندی می کند: ماهیت دانش، انگیزش برای تسهیم دانش، وجود فرصت برای تسهیم دانش، فرهنگ محیط کار (Ipe, 2003). مثلاً دانش آشکار، که به راحتی تغییر و تعدیل پذیر است، راحت تر از دانش ضمنی می تواند تسهیم شود. مطالعات مربوط به انگیزه ی تسهیم دانش نشان داده اند عواملی مانند کمک کردن به دیگران، خرسند ساختن دیگران و احساس خودکارآمدی انگیزه های رفتار تسهیم دانش به شمار می روند (Lin, 2007). هرچند، حتی وقتی که افراد برای تسهیم دانش از انگیزه لازم هم برخوردار باشند، محقق شدن تسهیم دانش نیازمند فرصتی برای انجام دادن آن است. در این میان فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش بسیار مهمی به ویژه در تسهیل تسهیم دانش ایفا می کند (Cabrera, Collins & Salgado, 2006). امروزه توانایی و تمایل افراد در تسهیم دانش یک امر پر اهمیت برای هر سازمان است. بطوریکه یکی از محدودیتهای حیاتی مدیران در سازمان عدم توانایی و عدم تمایل در تسهیم دانش جدید و توزیع دانش جدید در بین کارکنان است. باید به این نکته توجه داشت که ترغیب کارکنان برای به اشتراک گذاشتن

<sup>1</sup> - Ipe

دانش به صورت داوطلبانه، امری ساده و آسان نیست و عوامل بسیاری بر تمایل کارکنان در به اشتراک گذاشتن دانش تأثیر می‌گذارد (Mohammadi, 2007).

به هر حال، فرهنگ تسهیم دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده‌اند، وابسته است، در صورتیکه کارکنان تمایلی به تسهیم دانش خویش با دیگر اعضای سازمان نداشته باشند بسیار مشکل خواهد بود که از طریق سیستم پاداش دهی یا الزامات قانونی، فرهنگ تسهیم دانش را میان آنان گسترش داد. ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، نیازمند آموزش مدیران و کارکنان و فرآیند مدیریت تغییر است. رهبران دارای نقش کلیدی در تغییر نگرش‌های کارکنان و ایجاد موفقیت‌آمیز فرهنگ تسهیم دانش و نهادینه سازی مدیریت دانش در سازمان هستند (Cheng, 2005). تسهیم دانش رویکردی است که به سرعت در حال تکامل و پیشرفت است و بر افزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرآیند‌های سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به تسهیم دانش، از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می‌شود (Lotfimanesh, 2011). رفتار تسهیم دانش با متغیرهای زیادی رابطه دارد، بطوریکه می‌توان گفت: امروزه، سازمان‌ها برای افزایش توانمندی و سالم سازی جو سازمانی نیازمند دانش جدید هستند و کسب دانش جدید مستلزم وجود یک مدیریت دانش محور در سازمان است. در واقع، مدیریت مبتنی بر دانش راهی به سوی توانمندی کارکنان و افزایش اعتماد سازمانی، کارایی و اثربخشی محسوب می‌گردد (Balthazard, 2004). در مدیریت دانش این مشهود است که اعتماد یک شرط لازم برای یادگیری به اشتراک گذاری دانش سازمانی است (Lee & Kim, 1999).

از شاخه‌های اصلی اعتماد (۱) اعتماد درون سازمانی (۲) اعتماد میان سازمانی (۳) اعتماد سازمانی می‌باشد: اعتماد درون سازمانی که در آن به اعتماد بعنوان یک پدیده درون سازمانی میان کارکنان و سرپرستان با مدیران و یا میان همکاران پرداخته می‌شود. در اعتماد میان سازمانی که در این حالت اعتماد بعنوان یک پدیده میان سازمانی در نظر گرفته می‌شود و در اعتماد میان سازمان‌ها و مشتریان را بر مبنای بازاریابی قلمداد می‌کند. مؤلفه نامرئی که باعث تداوم روابط سالم چه در سطح افقی و چه در سطح عمودی در سازمان‌ها می‌شود اعتماد است. اعتماد همچون چسبی است که افراد انسانی را برای شکل دادن گروه‌ها، بهم ملحق می‌سازد. به دست آوردن اعتماد دیگری دشوار اما از دست دادن اعتماد آسان است. اعتماد در روابط نزدیک، جایگاه ممتازی را به خود اختصاص داده است (Erden & Erden, 2009)

اعتماد نقش مهمی را در تسهیل عمیق تر روابط مبادله ایی مانند به اشتراک گذاری دانش بازی می کند (Moller & Svahn, 2004) اعتماد به عنوان عامل مهمی برای تسهیم دانش مورد توجه است (Ebrahimi, Mohammadi & Hajipour, 2012). اعتماد سازمانی در واقع یک اطمینان میان مدیریت و کارکنان است که هر دو باید در آن سهیم شوند. بدون اعتماد سازمانی، احتمال حداقل یا هیچ شانس وجود ندارد که سازمان، بتواند به اهداف استراتژیک خود دست یابد (Khanifar, Moghimi, Jandaghi & Zaroondi, 2009) اعتماد با رفتارهایی از جمله رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به تعاملات آینده، عملکرد تیم و تسهیم دانش و اطلاعات مرتبط است. اعتماد یکی از اصول اساسی تعاملات (روابط اجتماعی) مؤثر است و در تسهیم دانش نقش عمده را ایفا می کند؛ زیرا درخواست کنندگان دانش و اطلاعات به این اعتماد نیاز دارند که همکارانشان اطلاعات دقیق و مفید را برای آنان فراهم خواهند کرد و بطور مشابه، افرادی که اطلاعات را فراهم می کنند، باید اعتماد کنند که اطلاعات تسهیم شده به درستی استفاده خواهد شد. بدون اعتماد، افراد تمایلی به مشارکت در روابط اجتماعی نخواهند داشت و در نتیجه تسهیم دانش اتفاق نخواهد افتاد (Staples & Webster, 2008).

در راستای اینکه بتوان قابلیت انتقال دانش بین افراد را بهبود بخشید، یک اقدام راهبردی این است که اعتماد را در بین افراد ایجاد کرد و ارتقاء داد. از عواملی که اعتماد سازمانی را در جریان تسهیم دانش بوجود می آورد، می توان به ایجاد فعالیت های تیمی، چرخش شغلی و ... اشاره کرد (Mohammadi & et al, 2011).

دستیابی به منابع دانش بحرانی مشخص، همانند اهداف سیاسی، اطلاعات حساس و شایعات سازمانی به هوش سیاسی و اقتضایی اعتماد مورد نظر آنان وابسته است. اعتماد می تواند هم به سمت مدیران و هم به سمت همکاران هدایت شود و پیش نیاز تبادل در تسهیم دانش است. دریافت کننده دانش می بایستی بتواند به دقیق بودن اطلاعات اعتماد داشته باشد و فرستنده دانش نیز می بایستی مطمئن باشد که اطلاعات او به طور مناسب مورد استفاده قرار گیرد (Buckman, 1998). یک محیط با اعتماد می بایستی هدایتگر تسهیم دانش باشد، چون بدون آن یک سازمان مجبور است مجموعه قوانینی را برای حکومت بر هر تعادل ایجاد نماید (Rahnavard & Sadr, 2009).

سازمان ها باید محیطی مملو از اعتماد را برای اشتراک، انتقال، تقابل دانش در میان اعضا بوجود آورند و افراد را در جهت با معنی کردن تعاملات آموزش دهند. تنها با بررسی، تغییر و ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف پذیر است که میتوان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از تسهیم دانش بعنوان یک مزیت رقابتی بهره

گرفت. فرهنگ محیط کار عامل مؤثری در بروز رفتار تسهیم دانش است، به طوری که محققان نشان داده اند ابعادی مانند جو ارتباطات و عدالت سازمانی بر رفتار تسهیم دانش تأثیرگذارند (Kim & Lee, 2006). انتقال، خلق، بکارگیری و تسهیم دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که در آن افراد و گروهها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری نموده و در راستای منافع متقابلی که دارند دانش خود را با یکدیگر سهیم شوند. تسلط فرهنگ فرد گرایی بر سازمان موجب می شود افراد از انتقال دانشی که دارند مضایقه کنند، در صورتی که وجود اعتماد، سلامت سازمان و همکاری و فرهنگ اشتراک دانش در میان کارکنان، موجب افزایش خلق و تبادل دانش می شود (Kouchaki & et al, 2012).

از نظر مایلز<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (Jahed, 2005).

برای دستیابی به سلامت سازمانی باید به فرهنگ سازمانی آن سازمان نیز توجه داشت. فرهنگ یک سازمان مینیاتوری از فرآیندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله هایی مانند فناوری اطلاعات و ارتباطات، پدیده جهانی شدن و چگونگی برخورد با آن، آموزش مداوم، انفجار دانش و غیره ... ضرورت بسترسازی مناسب در فرهنگ سازمانی خلاق را در همه سطوح سازمانی ایجاد می نماید. نوع نگاه اعضاء سازمان به نقش فرهنگ و عاملیت می تواند در مواجهه آنها در سازمان با تغییرات قرن اخیر مؤثر باشد (Niazazari & Taghvaei, 2010).

به دلیل پویایی زیاد محیطی، سازمان ها باید خود را با تغییرات محیط تطبیق دهند. جهت هماهنگی بیشتر با شرایط محیطی باید مدیران از حداکثر دانش روز استفاده کنند و به سمت مدیریت مبتنی بر اشتراک دانش حرکت کنند و این می تواند از پیامدهای یک فرهنگ قوی و مثبت و اعتماد سازمانی محسوب شود (Rading, 2004).

دنيسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) تحقیقی را در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام داد و به این نتیجه رسید که رابطه مناسب بین استراتژی، محیط و فرهنگ به گونه ای است که می توان آن را در چهار گروه گنجانید که عبارتند از فرهنگ انعطاف پذیر، مشارکتی، رسالتی و مبتنی بر تداوم (ثبات). فرهنگ انعطاف پذیر: از ویژگی های فرهنگ انعطاف پذیر این است که از

<sup>۱</sup> - Maulz

<sup>۲</sup> - Denison

مجرای انعطاف پذیری به محیط خارجی توجه و کوشش می شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. فرهنگ مشارکتی: در فرهنگ مشارکتی به مسئله مشارکت و درگیری اعضای سازمان در امور توجه می شود. فرهنگ رسالتی: سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است می کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند، ولی الزامی در خود نمی بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. فرهنگ مبتنی بر تداوم (ثبات): سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد بر امور درون سازمان تأکید می کند و از نظر رفتار نوعی تداوم رویه در پیش بگیرد (Denison, 2000).

در واقع فرهنگ سازمانی یک الزام برای به اشتراک گذاری دانش است. فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل یک فرهنگ حامی رفتار تسهیم دانش است (Wong, 2005). هدف فرهنگ این است که به اعضای سازمان احساس هویت بدهد و در آنان نسبت به باورها و ارزش های باورنکردنی تعهد ایجاد کند (Ghiasi, 2011).

تعهد سازمانی شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به خدمت در چنین سازمانی افتخار نماید. آلن و می پر<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به ابعاد ۳ گانه تعهد عاطفی: که بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند با ارزشها و اهداف سازمان است، تعهد مستمر: که بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان و لذا اجبار به باقی ماندن در سازمان است، در نهایت تعهد هنجاری: که بیانگر احساس تکلیف و الزام به باقی ماندن در سازمان است تقسیم و تعریف نموده اند (Ghiasi, 2011).

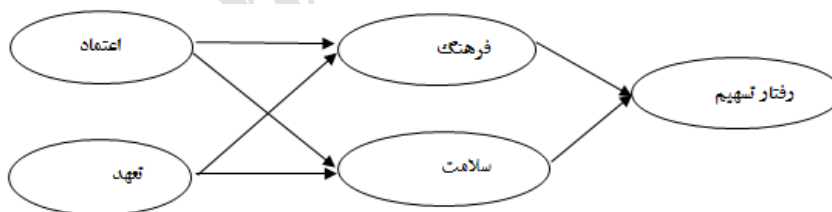
تعهد سازمانی منعکس کننده نگرش های افراد نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر، جهت تحقق اهداف سازمانی، کارهایی را انجام دهد. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد (Gholipour, 2007).

تسهیم دانش بیان می کند که مهم ترین منابع ارزشمند سازمان آموزش و پرورش هر سازمان، دانش کارکنان است. این تأکید و تمرکز با توجه به شتاب روز افزون تغییرات در سازمان و در کل جامعه انجام می گیرد. امروزه تقریباً تمامی امور مستلزم انجام کار دانش محور هستند و لذا تمامی کارکنان باید به نوعی به کارکنان دانش محور تبدیل شوند، این بدان معناست که خلق، تسهیم و استفاده از دانش یکی از مهم ترین فعالیت های هر فرد در

<sup>1</sup> - Alen & Mayer

هر سازمان است در نهایت با دقت در ماهیت سازمان های دولتی در خواهید یافت که طی چند سال آینده، بخش اعظمی از کارمندان سازمان آموزش و پرورش بازنشسته خواهند شد. مشخصاً تعداد زیادی از این افراد متخصصان رشته های مختلف هستند و در اختیار گرفتن تسهیم و استفاده از دانش این افراد قبل از بازنشسته شدن، یکی از مخاطرات و مشکلات اصلی سازمان آموزش و پرورش خواهد بود بنابراین با توجه به مطالبی که ذکر گردید نیاز به اجرای رفتار تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش بیش از پیش احساس می شود. لذا این پژوهش بدنبال یافتن رابطه بین اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش بین دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان است، که اعتماد، تعهد، فرهنگ و سلامت سازمانی تا چه اندازه باعث بوجود آمدن رفتار تسهیم دانش در بین دبیران می شود و از آنجا که تاکنون این چهار متغیر با رفتار تسهیم دانش در قالب یک مدل ساختاری مورد بررسی قرار نگرفته است، سؤال های زیر مورد بررسی قرار می گیرد:

- سؤال ۱:** آیا بین اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش دبیران دوره متوسطه ی شهر اصفهان رابطه معنی دار وجود دارد؟
- سؤال ۲:** آیا مدل معادلات ساختاری متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی در رابطه بین متغیرهای اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با تسهیم دانش نقش میانجی دارند؟ (این نقش در تصویر ۱ ارائه شده است).



شکل ۱: الگوی مفهومی اولیه روابط بین متغیرهای پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران متوسطه دوم شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ که تعداد آنها ۳۰۱۶ نفر بودند تشکیل می دادند. حجم نمونه بوسیله جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)،

(Krejcie & Morgan, 1970) ۳۴۰ نفر و با روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای تعیین گردید. در نهایت نرخ بازگشت پرسشنامه ها تعداد ۳۰۰ پرسشنامه از ۳۴۰ تا پرسشنامه بود که پاسخگویان بطور کامل به آنها پاسخ دادند. داده های گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و رگرسیون گام به گام) تحلیل گردید. دامنه سنی گروه نمونه از ۲۴ تا ۵۰ سال در نوسان بود و میانگین سنی آنها ۴۰ سال با انحراف معیار ۶/۱۷ به دست آمد. از ۳۰۰ نفر اعضای نمونه ۱۶۷ نفر (معادل ۵۵/۷ درصد) مرد و ۱۲۸ نفر (معادل ۴۲/۷ درصد) زن بودند. همچنین ۱۶ نفر از اعضای نمونه را افراد مجرد (معادل ۵/۳ درصد) و ۲۷۳ نفر آنها (معادل ۹۱ درصد) متأهل بودند.

### ابزارهای پژوهش

#### الف) پرسشنامه ی اعتماد سازمانی

پرسشنامه استاندارد اعتماد سازمانی که بر مبنای ابعاد اعتماد بین شخصی و اعتماد مؤسسه ای مدنظر مایر و داویز<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) و مک نایت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، که توسط الون و همکاران در سال (۲۰۰۸) تأیید گردیده و اعتماد سازمانی را در سه شکل اعتماد افقی (بین کارکنان)، اعتماد عمودی (بین زیر دستان) و اعتماد مؤسسه ای مورد سنجش قرار می دهد. این پرسشنامه دارای ۴۸ آیتم می باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت پاسخ داده شد و نمرات بالا نشان دهنده اعتماد سازمانی بالا و یا وجود چنین ظرفیتی است. بدلیل اطمینان به استاندارد بودن این پرسش نامه روایی آن مورد تایید قرار گرفته است. ضرایب پایایی ۳ مقیاس اعتماد سازمانی در پژوهش گذشته در پرسشنامه الون و همکاران (۲۰۰۸)، (۰/۸۹) گزارش شده است که نشان دهنده ی پایا بودن پرسشنامه است و در این پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه ۰/۹۴ بدست آمد.

#### ب) پرسشنامه ی تعهد سازمانی

در این پژوهش برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می یرسال (Allen & Meyer, ۱۹۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و در این پرسشنامه گویه های ۱۹، ۱۸، ۲۱، ۲۴، ۱۲، ۹، ۸، ۶، ۵ بصورت معکوس نمره گذاری شده اند و در بر گیرنده ۳ مؤلفه (تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) است و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت پاسخ داده شد. محتشم (۱۳۸۸) آلفای کرونباخ این

<sup>۱</sup>-Mayer & Davis

<sup>۲</sup>- Mc Nith



پرسشنامه را معادل (۰/۸۳) بدست آورده است که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه می باشد. ضرایب پایایی ۳ مقیاس تعهد سازمانی در پژوهش گذشته در پرسشنامه آلن و می یر (۱۹۸۴)، (۰/۸۸) گزارش شده است و در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه، بر حسب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد.

#### پ) پرسشنامه فرهنگ سازمانی

برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسش نامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد. نسخه اصلی این پرسش نامه دارای ۶۰ سوال است. پرسش نامه حاضر ۳۸ سوالی است و از چهار مؤلفه درگیر شدن، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت تشکیل شده است. که بر اساس یک مقیاس پاسخ دهی ۵ درجه ای لیکرتی (کاملاً مخالفم (۱)، کاملاً موافقم (۵)) تنظیم شده است. بدلیل اطمینان به استاندارد بودن این پرسش نامه روایی آن مورد تایید قرار گرفته بود. علیزاده و سلیمی پایایی این پرسش نامه را ۰/۸۷ برآورد نموده اند. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده است.

#### ت) پرسشنامه سلامت سازمانی

پرسش نامه مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه ای است که توسط گل پرور (۱۳۸۸) ساخته شده است. این پرسش نامه سی و پنج سوالی و با درجه بندی لیکرت است که جهت سنجش میزان سلامت سازمانی در سازمان ها تهیه شده است. روایی صوری و محتوایی آن، توسط تعدادی از اساتید دانشگاه و متخصصین موضوعی بررسی شده است و پایایی این پرسش نامه بر حسب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه گردید.

#### ث) پرسشنامه رفتار تسهیم دانش

پرسش نامه مورد استفاده در این پژوهش پرسش نامه ای است که توسط وانگ (۲۰۰۸)، (Wang, 2008) ساخته شده است. این پرسش نامه هفت سوالی و مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم (۱) و کاملاً موافقم (۵)) است که جهت سنجش میزان رفتار تسهیم دانش در بین دبیران تهیه شده است. روایی صوری و محتوایی آن توسط تعدادی از اساتید دانشگاه و متخصصین موضوعی بررسی شده است و پایایی این پرسش نامه توسط آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ۰/۶۷ گزارش شده است. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ انجام شد و داده های حاصل از پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل های صورت گرفته برای مدل معادلات ساختاری با استفاده از ایموس (Amos) صورت گرفته است.

### یافته های پژوهش

در جدول ۱، شاخصهای توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول (۱) ملاحظه می شود، میانگین متغیر اعتماد سازمانی برابر با ۳/۲۵۵ (با انحراف معیار ۰/۴۸۷)، میانگین متغیر تعهد سازمانی برابر با ۳/۲۱۲ (با انحراف معیار ۰/۴۲۳)، میانگین متغیر فرهنگ سازمانی برابر با ۳/۱۰۳ (با انحراف معیار ۰/۴۷۴)، میانگین متغیر رفتار تسهیم دانش برابر با ۳/۲۳۲ (با انحراف معیار ۰/۵۳۴) و میانگین متغیر سلامت سازمانی برابر با ۲/۳۲۴ (با انحراف معیار ۰/۶۳۷) می باشد. از بین مؤلفه اعتماد بین کارکنان و زیر مقیاس های آن متغیر اعتماد بین کارکنان زیر مقیاس صلاحیت کار با میانگین ۳/۵۰۹ (با انحراف معیار ۰/۶۴۰) بالاترین، بین مؤلفه اعتماد کارکنان به مدیر، زیر مقیاس های آن متغیر اعتماد کارکنان به مدیر زیر مقیاس قابلیت و اطمینان با میانگین ۳/۲۶۹ (با انحراف معیار ۰/۶۷۵) بالاترین و از بین مؤلفه اعتماد سازمانی و زیر مقیاس های آن متغیر اعتماد سازمانی استراتژی و ارتباطات با میانگین ۳/۳۴۹ (با انحراف معیار ۰/۶۹۷) بالاترین می باشد. از بین مؤلفه های تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری، میانگین متغیر تعهد عاطفی برابر با ۳/۳۲۲ (با انحراف معیار ۰/۶۰۳) بالاترین و از بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی، میانگین متغیر فرهنگ درگیر شدن در کار برابر با ۳/۲۱۱ (با انحراف معیار ۰/۵۹۲) بالاترین میانگین می باشد. چنانکه در جدول (۲) ملاحظه می شود، بین اعتماد سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت ( $r=181$ ) و فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت ( $r=218$ ) و معناداری ( $P<0/01$ ) وجود داشته است. اما بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود نداشته است.

جدول (۱): شاخصهای توصیفی (میانگین، انحراف معیار، واریانس) گروه نمونه پژوهش

مقیاس	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار	واریانس
اعتماد سازمانی کل	۳/۲۵۵	۰/۴۸۷	۰/۲۳۸	
تعهد سازمانی کل	۳/۲۱۲	۰/۴۲۳	۰/۱۷۹	
فرهنگ سازمانی کل	۳/۱۰۳	۰/۴۷۴	۰/۲۲۵	
رفتار تسهیم دانش	۳/۲۳۲	۰/۵۳۴	۰/۲۸۶	
سلامت سازمانی	۲/۳۲۴	۰/۶۳۷	۰/۴۰۶	

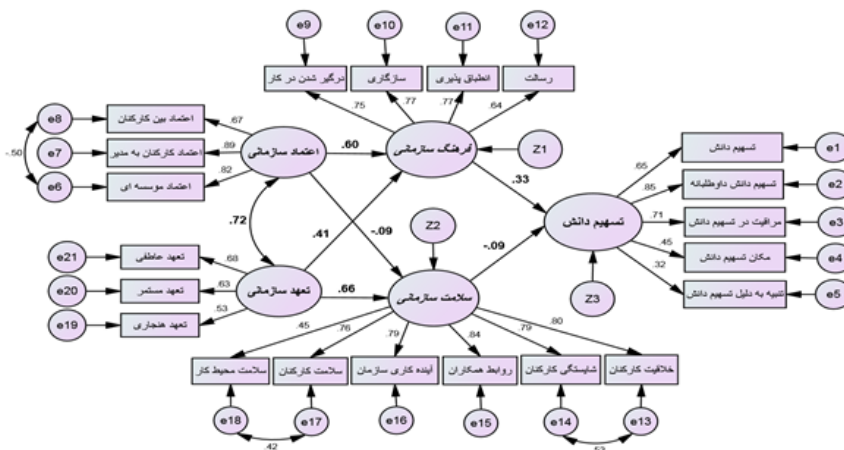
$p < 0/05$      $p < 0/01$

جدول (۲): ضریب همبستگی بین اعتماد، تعهد، فرهنگ و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش

متغیر	متغیر ملاک	
	شاخص آماری	ضریب همبستگی
اعتماد سازمانی	۰/۱۸۱*	سطح معناداری ۰/۰۰۲
تعهد سازمانی	۰/۰۶۷	۰/۲۴۹
فرهنگ سازمانی	۰/۲۱۸**	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی	۰/۰۲۷	۰/۶۴۳

$p < 0.01$

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نیز در تصویر و جدول های زیر ارائه شده است. قبل از انجام تحلیل معادلات ساختاری پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات بشکل بصری و همچنین با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف انجام و پس از تایید نرمالیتی خطی بودن روابط بین متغیر ملاک با متغیرهای پیش بین کنترل شد و با توجه به نرمال بودن و خطی بودن روابط متغیرها استفاده از روش حداکثر بزرگنمایی (بیشینه احتمال) امکانپذیر و اجرا شد.



شکل (۲): مدل معادلات ساختاری بررسی اثرات متغیرهای اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی بر متغیر تسهیم دانش با میانجی گری متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی

جدول (۳): برآورد اثرات کل متغیرهای مستقل بر میانجی و میانجی بر وابسته

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد استاندارد	سطح معناداری P. Value
اعتماد سازمانی	←	فرهنگ سازمانی	۰/۵۹	۰/۰۸۵
اعتماد سازمانی	←	سلامت سازمانی	- ۰/۰۸	۰/۴۹۰
اعتماد سازمانی	←	تسهیم دانش	۰/۳۰	۰/۰۱۶
تعهد سازمانی	←	سلامت سازمانی	۰/۶۶	۰/۰۰۴
تعهد سازمانی	←	فرهنگ سازمانی	۰/۴۰	۰/۰۰۳
تعهد سازمانی	←	تسهیم دانش	۰/۰۷	۰/۰۸۵
فرهنگ سازمانی	←	تسهیم دانش	۰/۳۳	۰/۰۰۹
سلامت سازمانی	←	تسهیم دانش	- ۰/۰۸	۰/۲۰۷

برآوردهای مربوط به جدول بالا بیانگر این است:

- اثر کل متغیر اعتماد سازمانی بر متغیرهای میانجی (فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی) معنی دار نیست ( $P > ۰/۰۵$ ). ولی اثر کل این متغیر بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار است ( $P = ۰/۰۱۶$ ).

- اثر کل متغیر تعهد سازمانی بر متغیرهای میانجی (فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی) معنادار است ( $P < ۰/۰۵$ ). ولی اثر کل این متغیر بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار نیست ( $P = ۰/۰۸۵$ ).

- اثر کل متغیر میانجی فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار است ( $P = ۰/۰۰۹$ ) و اثر کل متغیر میانجی سلامت سازمانی بر متغیر وابسته معنادار نیست ( $P = ۰/۲۰۷$ ).

جدول (۴): برآورد اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر میانجی و میانجی بر وابسته

متغیر	مسیر	متغیر	برآورد استاندارد	سطح معناداری P. Value
اعتماد سازمانی	←	فرهنگ سازمانی	۰/۵۹	۰/۰۸۵
اعتماد سازمانی	←	سلامت سازمانی	- ۰/۰۸	۰/۴۹۰
تعهد سازمانی	←	سلامت سازمانی	۰/۶۶	۰/۰۰۴
تعهد سازمانی	←	فرهنگ سازمانی	۰/۴۰	۰/۰۰۳
فرهنگ سازمانی	←	تسهیم دانش	۰/۳۳	۰/۰۰۹
سلامت سازمانی	←	تسهیم دانش	- ۰/۰۸	۰/۲۰۷

مقادیر برآورد شده در جدول بالا نشان دهنده این است:

- اثر مستقیم متغیر مستقل اعتماد سازمانی بر متغیرهای میانجی (فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی) معنادار نیست ( $P > 0/05$ ).
- اثر مستقیم متغیر تعهد سازمانی بر متغیرهای میانجی (فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی) معنادار است. ( $P < 0/05$ )
- اثر مستقیم متغیر میانجی فرهنگ سازمانی بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار است. ( $P = 0/009$ ) ولی اثر مستقیم متغیر سلامت سازمانی بر این متغیر معنادار نیست. ( $P = 0/207$ ).

جدول (۵): برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

سطح معناداری P. Value	برآورد استاندارد <sup>۴</sup>	متغیر	مسیر <sup>۳</sup>	متغیر
0/016	0/59	تسهیم دانش	←	اعتماد سازمانی
0/071	0/38	تسهیم دانش	←	تعهد سازمانی

مقادیر جدول فوق بیانگر این است:

- اثر غیرمستقیم متغیر مستقل اعتماد سازمانی بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار است ( $P = 0/016$ ) بنابراین متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر اعتماد سازمانی و تسهیم دانش نقش میانجی دارند.
- اثر غیرمستقیم متغیر مستقل تعهد سازمانی بر متغیر وابسته (تسهیم دانش) معنادار نیست ( $P > 0/05$ ). بنابراین باید گفت متغیرهای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بین دو متغیر تعهد سازمانی و تسهیم دانش نقش میانجی ندارند.

جدول (۶): برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل

شاخص	CMIN/d f	CF I	PCF I	RMSE A	Hoelte r
مقدار	3/64 7	0/85 -	0/73	0/09	97

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل در مجموع نشان می‌دهند که مدل تدوین شده توسط داده‌های گردآوری شده حمایت می‌شوند و به عبارت دیگر برازش داده به مدل برقرار است. اغلب

شاخص‌ها در دامنه قابل قبول قرار دارند. کای اسکوئر نسبی<sup>۱</sup> کوچکتر از ۵، شاخص برازش تطبیقی مقتصد<sup>۲</sup> بزرگتر از ۰/۵، ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۳</sup> برابر با ۰/۰۹ و همچنین شاخص هلتر<sup>۴</sup> بالاتر از ۷۵، همگی حاکی از قابل قبول بودن مدل هستند. با این حال شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> به مرز قابل قبول (مقدار ۰/۹۰) بسیار نزدیک است.

### بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش ضریب همبستگی اعتماد با رفتار تسهیم دانش دارای رابطه مثبت بود که این نتایج با نتایج پژوهش هونگ چنگ (۲۰۰۸)، (Hong cheng & et al, 2008) و نتایج تحقیقات ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)، (Ebrahimi & et al, 2012) مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)، (Mortazavi & et al, 2011) همسو است که احتمالاً دلیل این همسویی در این تحقیقات شاید وجود یک مفهوم یگانه و مشابه از دو متغیر اعتماد و رفتار تسهیم دانش می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت اعتماد سازمانی می تواند به عنوان یک عنصر ضروری برای تغییر اثربخش سازمان آموزش و پرورش قلمداد گردد. در جوی که در آن اعتماد حاکم است کارکنان سازمان اطمینان دارند که از خطاها، میزان رشد و یادگیری، توسعه سازمانی، فرآیندهای انجام کار و رفتار تسهیم دانش آگاه خواهند شد و در این حالت، حتی اگر بعضی از دبیران سازمان از دانش کافی درباره ی کار خود برخوردار نباشند بدلیل وجود اعتماد بین دبیران آنهایی که دارای اطلاعات و دانش بیشتری درباره کار سازمانی هستند دانش خود را به دبیران دارای دانش کمتر انتقال می دهند. با توجه به این یافته پیشنهاد می شود که منابع مورد نیاز برای انجام بهتر وظایف کارکنان و فضایی که در آن دبیران بدون هیچ ترسی از مدیر خود انتقاد کنند فراهم شود و موارد مورد نیاز را برای اجرا به مدیر پیشنهاد کنند و فضایی که در آن مدیر با احترام به نظرات و پیشنهادات و انتقادات دبیران گوش فرا دهند تا حد امکان به این پیشنهادات جامعه عمل بپوشاند و اینگونه، فضایی پر از امنیت و اعتماد در مدرسه ایجاد کند تا دبیران به کار خود متعهد شوند و با رغبت بیشتری کار انجام دهند و در نتیجه آن دبیران براحتی اطلاعات و دانش خود را با همکاران خود تسهیم کنند. همچنین یافته های این پژوهش از نظر ارتباط کلی تعهد سازمانی با رفتار

<sup>1</sup> - Chi-Square Motorcycles Index Normalized Degrees of Freedom(CMIN).

<sup>2</sup> - Parsimong Comparative Fit Index (PCFI).

<sup>3</sup> - Root Mean Square Error Approximation (RMSEA).

<sup>4</sup> - Hoelter

<sup>5</sup> - Comparative Fit Index (CFI).

تسهیم دانش رابطه ای مثبت و معناداری بوده است، که این نتایج با یافته های یوسفی و همکاران (۱۳۸۹)، (Yousefi & et al, 2010) همسو است. در تبیین این یافته نیز می توان گفت که تعهد سازمانی، نشان دهنده نگرش های مثبت یا منفی دبیران نسبت به سازمان آموزش و پرورش است. تعهد سازمانی عاملی است که به دبیران کمک می نماید تا با انگیزه بیشتری اهداف مشترک سازمانی را دنبال نمایند و آنها را ملزم و موظف می کند در راستای یک یا چند هدف، رفتار و کنش های مربوط به هم را ایفا کنند تعهد سازمانی نوعی حالت روانی است که بیانگر تمایل، نیاز یا الزام فرد جهت ادامه خدمت در سازمان می باشد دبیرانی که دارای تعهد سازمانی هستند در شغل خود پذیرای وظیفه و مسئولیت بیشتری می باشند تا به این وسیله دین خود را به سازمان ادا نمایند و در چنین شرایطی این دبیران تلاش بیشتری را برای انتقال دانش خود به دیگر دبیران سازمان که دارای دانش کمتری می باشند، می کنند تا بتوانند از این طریق سازمان را به اهدافش برسانند. با توجه به این یافته پیشنهاد می شود که ایجاد یک جوی دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت در بین دبیران بطوریکه شناخت آنان نسبت به خود و همکاران افزایش پیدا کند، می تواند باعث افزایش اعتماد در سازمان آموزش و پرورش و افزایش تعهد و ایجاد رغبت به کار در میان دبیران سازمان آموزش و پرورش شود و از طریق این شناخت می توان احساس همبستگی و وفاق آنان را افزایش داد و زمانی که احساس همبستگی میان دبیران بیشتر باشد تلاش آنها برای موفقیت همدیگر بیشتر می شود و تا آنجا که بتوانند در زمینه های گوناگون (آموزش مسائلی که دیگر همکاران در آن مشکل دارد، در اختیار گذاشتن دانشی که دیگر همکاران از آن بی بهره است و ...) به همدیگر کمک می کنند تا سازمان را به اهدافش برساند. در بخش دیگر یافته ها مشخص گردید که فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش دارای رابطه مثبت است نتایج تحقیقات گودرزی و همکاران (۱۳۸۸)، (Goudarzi & et al, 2009) کوچکی و همکاران (۱۳۹۱)،

(Kouchaki & et al, 2012) هلوتزی (۲۰۰۲). (Holowetzi, 2002) و بیدختی و همکاران (۱۳۹۰)، (Bidokhti & et al, 2011) با نتایج این تحقیق همسو است. فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی مشترک می باشد یا مجموعه ای است از اجزای کلیدی که ارزش های سازمان آموزش و پرورش را تشکیل می دهد. روشی که کارکنان کارها را بر اساس آن انجام می دهند فرهنگ سازمانی از طریق یکپارچه کردن عوامل گوناگون و تبدیل این عوامل به مجموعه ای بهم پیوسته باعث رفتارهای همسانی در سازمان آموزش و پرورش می گردد. انعطاف پذیری، ارتباطات باز، یکپارچگی و انسجام، مشارکت و درگیری اعضای سازمان در بالا رفتن رفتار تسهیم دانش میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش مؤثر است. با توجه به این

یافته نیز پیشنهاد می شود که زمینه ای برای افزایش ارتباطات غیر رسمی بین دبیران سازمان آموزش و پرورش ایجاد شود، بالطبع این کار امکان دسترسی دبیران را به اطلاعات و گردش آزاد و سالم فراهم می آورد و در این فرایند تبادل و تعامل دانش و اطلاعات جدید بیشتر شده و در نتیجه ایده های خلاق و نو در میان دبیران نیز ظهور می یابد. در بخش دیگر یافته ها مشخص گردید که بین سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود نداشته است. که یافته های این پژوهش با نتایج یافته های پژوهش حسینی و موسوی (۱۳۹۱)، (Hosseini & Mousavi, 1391) (رابطه سلامت سازمانی با مدیریت دانش، البته با رعایت جانب احتیاط) از نظر ارتباط معنی دار مدیریت دانش و سلامت سازمانی همسو نمی باشد که شاید دلیل این ناهمسوئی عدم وجود یک مفهوم یگانه و مشابه از دو متغیر سلامت سازمانی و رفتار تسهیم دانش و همچنین تفاوت در جامعه آماری مورد نظر باشد.

یافته های این پژوهش نقش اعتماد، تعهد، فرهنگ و سلامت سازمانی را بر رفتار تسهیم دانش دبیران مشخص ساخت. آنچه که مشخص گردید حاکی از آن است که وجود اعتماد، تعهد و فرهنگ سازمانی در دبیران بصورت مستقیم میزان رفتار تسهیم دانش دبیران را بالا خواهد آورد، اما عدم وجود اعتماد، تعهد و فرهنگ سازمانی میزان رفتار تسهیم دانش دبیران را پایین خواهد آورد و بر این اساس، گرایش به بی میلی نسبت به آن شغل بالا می رود و نتایج پژوهش مبنی بر چگونگی روابط علی بین متغیرها نشان داد که فرهنگ و سلامت سازمانی به عنوان متغیر میانجی در روابط بین اعتماد با رفتار تسهیم دانش عمل کرده است ولی فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی به عنوان متغیر میانجی در روابط بین تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش عمل نکرده است. در تفسیر این یافته می توان گفت که تمامی روابط انسانی سازمان بر مبنای فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی شکل می گیرد از این رو سازه هایی چون عملکرد سازمانی اثربخش و کارایی، اعتماد میان دبیران، رضایتمندی دبیران، جهت گیری سازمان در بلند مدت، یکپارچگی میان اعضای سازمان، امنیت سازمانی، وجود محیط یادگیری جدی و منظم، فرهنگ سازش و مشارکت در تصمیم گیری همه به فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی وابسته است. ویژگی عمده سازمان هایی که عملکرد عالی دارند، وجود فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی در سازمان است. در نقطه مقابل فقدان فرهنگ و سلامت سازمانی پیامدهایی چون فقدان تعهد، عدم اعتماد میان دبیران و عدم مشارکت در تسهیم اطلاعات میان دبیران، عدم مشارکت در تصمیم گیری ها، نارضایتی دبیران و تصورات غیر واقع بینانه را به همراه دارد. از این رو فرهنگ و سلامت سازمانی در مدل علی روابط بین متغیرها، به عنوان متغیر میانجی شناخته شده است.



بنابراین پیشنهاد می شود که به این مورد، از سوی مسئولان آموزش و پرورش توجه اساسی و جدی شود و در کل می توان گفت که مدیران می توانند با اقداماتی میزان اعتماد بین دبیران را افزایش دهند و فضای سازمان را برای تسهیم دانش بین دبیران آماده کنند. در حقیقت ایجاد یک جوی دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت نیز می تواند باعث افزایش اعتماد و فرهنگ سازمانی پایدارتر میان دبیران در سازمان شود و احساس همبستگی و وفای دبیران را افزایش دهد و در نتیجه باعث می شود که رفتار تسهیم دانش بین آن ها پر رنگ تر گردد.

در نهایت نیز باید توجه داشت که به عنوان یک محدودیت، پژوهش حاضر روی دبیران شهر اصفهان و در سال ۹۲-۱۳۹۳ انجام پذیرفته است. بنابراین در تعمیم نتایج به گستره های زمانی و سازمانی دیگر باید با احتیاط عمل شود و محدودیت دوم اینکه نتایج حاصل از این پژوهش مبتنی بر همبستگی است و لذا کاربست و تفسیر نتایج به صورت علت و معلولی منطقی نیست، هرچند معادلات ساختاری از استحکام بیشتری نسبت به رگرسیون برخوردار است. همچنین در پژوهش حاضر متغیر ملاک و واسطه بصورت خود گزارش دهی مورد بررسی قرار گرفت. در این نوع اندازه گیری، ممکن است اریب نگرشی مربوط به آزمودنی، مبنی بر مطلوب نمایی فردی ناخواسته حاصل شده باشد، در مورد این محدودیت می توان در پژوهش های آتی متغیرهای مذکور را سنجش و در خلال داده ها کنترل کرد، علاوه بر این بایستی به محدودیت های خاص مدل های ساختاری در تعمیم مدل ها توجه داشت.

## References

- Allen N. J, Meyer J.P. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal Human Resource Management Review*, No 1(1), pp 61-89.
- Balthazard P.D. (2004). Role clarity, workever loak and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. *Journal of work and stress*. No 68(1),pp 69- 115.
- Bidokhti A, Hosseini Sh, Ehsani Z. (2011). Relationship between organizational culture and knowledge management in Education Organization of Semnan; *Journal Sterategy*. No59(20) pp191-216. [Persian].

- Buckman R. H. (1998). Knowledge sharing at Buckman Lebas. *Journal of Business strategy*, Vol (19) No 1, pp 11-15.
- Cabrera A., Collins W & Salgado J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), pp 245-264.
- Cheng. M. Y. (2005). The role of organizational leaders in institutionalizing knowledge management; translated by Jamshidi. L; *Journal of Higher Education*, No18(1). pp135-154.
- Connelly C. E, Kelloway K. (2003). Predictors of employees perceptions of knowledge sharing cultures *Journal Leadership organization development*. No24(5), pp 294-301.
- Denison, D. R. (2000). "Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Chang?" *International Institute For Management Development*, Denison@imd. Chapter2.
- Du, R., Ai, S. & Ren, Y. (2007). Relationship between knowledge sharing and performance: A survey in China. *Expert Systems with Applications*, 32: pp 38-46.
- Erden A, Erden H. (2009). Predicting organizational trust level of school managers and teaelementary schools. *Journal Procedia social and behavioral sciences*. Nol 1, No 1, pp 2180-2190.
- Ebrahimi A, Mohammadi A & Hajipour A. (2012). Studying the role of trust in sharing of job knowledge in employees of Tarbiat Moddares University; *Journal of Military Administration*, No4 (2), pp 135-162. [Persian].
- Ghelichli B. (2009). *Knowledge management; process of creation, sharing, and use of intellectual capital in businesses*; First Edition, Samt Publication. [Persian].
- Ghiasi M. (2011). *Organizational commitment, productivity, and ways to improve it in organizations*; Abrishamifard Publication, Tehran. [Persian].
- Gholipour A. (2007). *Management of Organizational Behavior (individual behavior)*, Second Edition; Qom. [Persian].
- Goudarzi M, Abutorabi M, Dastigardi M & Dastigardi K. (2009). Relationship between organizational culture and knowledge management in directors of Physical Education Organization; *Journal of Sport Management (motion)*, No 2 (13), pp 201-214. [Persian].
- Hansen S, Avital M. (2005). Share and share alike: The social and technological influences on knowledge sharing behavior. *Sports: Journal Working papers on information systems*, No 5(1), pp 1-19.
- Holowetzi A. (2002). The relationship between knowledge management and organizational culture. *Applied Information management and the Graduate school of the: university of oregoo*, Thesis, (503), 725-2289.

- Hong cheng F. Hsing Yeh CH & Wen tu CH. (2008). "Trust and Knowledge Sharing in green Supply Chains, Supply Chains Management: Journal AM International, No13(4), pp 283-95.
- Hosseini M, Mousavi Z. (1391). Determine the relative contribution of knowledge management on organizational health at the Department of Physical Education and Sports Committee of Isfahan. Journal contemporary research in sport management, No 3, pp 51- 64.
- Ipe M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. Human Resource Development Review, No 2(3), pp 337-359.
- Jacobs E, Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. Aslib Proceedings: New Information Perspectives, No59, pp 229-248.
- Jahed H. (2005). Organizational health; Journal of Tadbir, 146; Industrial Management Publications, Tehran. [Persian].
- Khanifar H, Moghimi M, Jandaghi Gh & Zaroondi N. (2009). Studying the relationship between the components of trust and organizational commitment of employees in Agriculture Organization and Education Organization of Qom; Journal of Public Administration, No 2, pp 3-18. [Persian].
- Rading A. (2004). Success of knowledge management in a global economy based on information; translated by Latify. M. H.; First Printing, Samt Publication, Tehran. [Persian].
- Kim, S. & Lee, H. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge-sharing capabilities. Public Administration Review, No 66(4), pp 370-385.
- Kouchaki M, Ghayoomi A, Moradi N. (2012). Studying the relationship between organizational culture (Queen's model) and feasibility of establishment of a knowledge management system in Iranian Gas Transmission Company; Journal of Occupational and Organizational Consulting, No 4(12), pp 101-121. [Persian].
- Krejcie R, Morgan W. (1970). Determining sample size for Research Activities. Educational and psychologic measurement, No30, pp 607-610.
- Lee J.N, Kim Y.G. (1999). "Effect of Partnership Quality On is Outsourcing Success: Conceptual Frame work
- Lin H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. International Jurnal of Manpower, No28(3), pp 315-332.
- Lotfimanesh H. (2011). Relationship between knowledge management and organizational health in the General Directorate of Physical Education and sports delegations in the city of Isfahan; Master thesis in Physical Education, Payam Noor University, Tehran. [Persian].
- . Mohammadi A. (2007). Identifying the key factors in success of knowledge management system in universities and higher education centers in Tehran; Master thesis, Higher Education and Research Institute of Planning and Administration, Tehran. [Persian].

- Mohammadi A, Sobhan M. S & Mohammadi D. (2011). Knowledge management, a comprehensive approach; Payam Pouyesh Publication, Tehran. [Persian].
- Mortazavi S, Hakimi H, Soodi N & Gholizadeh R. (2011). Effect of perception of justice and trust on social balking at knowledge sharing by working teams; Journal of Executive Management, No3( 5), pp 27-43.[Persian].
- Moller K, Svahn S. (2004). “Rossing east-west boundaries: Knowledge Sharing in intercultural business network”, Journal Industrial Marketing Management, No 33(3), pp 219-28.
- Rahnavard F & Sadr F. (2009). Relationship between understanding the culture of knowledge sharing by employees and organizational factors in governmental agencies; Journal of Beyond Management, No 2( 8), pp51-74. [Persian].
- Niazazari K, Taghvaei M. (2010). Organizational culture in the Third Millennium, First Edition; Fara Publication, Tehran.[Persian].
- Staples D.S, Webster J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams, Information systems journal . No 18, pp 617-640
- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: a review and directions for future research, Journal Human Resource anagement Review, No 20, pp 115-131.
- Wong K.Y. (2005). Critical success factor for Implementing knowledge management in small and Medium Enterprises, Journal Industrial management, Data systems, Vol 105, No 3, pp 261 – 279.
- Yousefi S, Moradi M, Tishevarz M. K. (2010). The role of organizational commitment of employees in knowledge sharing; Journal of Human Development of Police, No 6(30). pp 16-30 [Persian].