


بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق متغیرهای واسط رضایت شغلی و اشتراک گذاری دانش

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهرداد صادقی ده چشمه^۲، غلامرضا مالکی فارسانی^۳، مجید ماهرانی برزانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

[20.1001.1.26456222.1401.5.4.1.1](https://doi.org/10.26456/222.1401.5.4.1.1) 
چکیده

هدف این پژوهش تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رضایت شغلی و اشتراک گذاری دانش است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در شرکت توکا فولاد به تعداد ۵۳۴۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۷۸۷ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد بود که روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۵، ۰/۹۴ و ۰/۹۳ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین فاصله قدرت با اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۷۷-، رابطه بین فاصله قدرت با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵-، رابطه بین اجتناب از ابهام با اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۲۵، رابطه بین اجتناب از ابهام با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۵ و رابطه جمع گرایی با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و مردانگی با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۲۲ و بلندمدت با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۳- و رضایت شغلی با اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۸۸- و رضایت شغلی با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۷۵ و اشتراک دانش با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵- معنا دار شده اند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، اشتراک گذاری دانش

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران
^۲ استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
^۳ دکتری مدیریت فرهنگی، عضو هیات علمی دانشگاه جامع علمی کاربردی (مرکز آموزش علمی کاربردی هرنند)
^۴ دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
ایمیل نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com

مقدمه

استراتژی سازمان یک برنامه بلند پروازانه است که برای اجرا به افراد با انگیزه نیاز دارد. فرهنگ سازمان، چسب اجتماعی و هنجاری است که سازمان را در کنار هم نگه می‌دارد و بر بسیاری از حوزه‌های حیاتی مانند عملکرد و عملکرد مسئولیت اجتماعی سازمان تأثیر می‌گذارد (کوچارسکا و کوالچیک^۱، ۲۰۱۸). دانش، در کنار اطلاعات، شبکه‌ها و روابط، یک دارایی نامشهود کلیدی در اقتصاد شبکه امروزی است. به همین دلیل است که مطالعه ما بررسی کرده است که فرهنگ سازمانی چگونه رفتار اشتراک دانش را شکل می‌دهد. هم عوامل سازمانی و هم عوامل فردی میزان اشتراک دانش در یک سازمان را تعیین می‌کنند. بنابراین، رضایت شغلی به عنوان یک عامل انگیزشی کلیدی مرتبط با تمایل افراد به اشتراک دانش در مطالعه گنجانده شد (کوچارسکا و بدفورد^۲، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی میزان پاسخ مثبت به محل کار و تعهد سازمانی مؤثر است. این مقاله ادعا می‌کند که فرهنگ سازمان به شدت بر چنین تعهدی تأثیر می‌گذارد. دانش، به گفته سنگه و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، «توانایی تبدیل معنا به کنش مؤثر در موقعیت‌های متنوع و نامطمئن» است. دانش چیزی است که فقط انسان می‌تواند آن را داشته باشد. تولید و در ذهن افراد ذخیره می‌شود. سازمانی که تحت شرایط اقتصاد جدید فعالیت می‌کند باید بر فرآیند کسب، سازماندهی و به اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار تمرکز کند. به طور کلی، استفاده مؤثر از دانش به تمایل کارکنان به اشتراک گذاری آن بستگی دارد. به نظر می‌رسد که اشتیاق افراد برای انجام این کار برای سازمان‌ها بسیار مهم است زیرا اشتراک دانش تنها به اشتراک گذاری اطلاعات نیست. همچنین فرآیند تحریک تبادل افکار، تجربیات و ایده‌ها در بین کارکنان در یک سازمان است. این فرآیند برای خلق دانش و نوآوری اساسی است. با توجه به این ملاحظات، به نظر می‌رسد که اشتراک دانش می‌تواند به طور مؤثر به افزایش بهره‌وری و سودآوری کمک کند و در نتیجه عملکرد کلی هر سازمان را افزایش دهد. با این حال، شایان ذکر است که اشتراک دانش توسط عوامل سازمانی و فردی تعیین می‌شود (حسین و حسین^۴، ۲۰۱۶). تمایل به اشتراک گذاری دانش قطعاً به رفاه ذهنی بستگی دارد که بر تعهد، وفاداری و اعتماد کارکنان که برای دستیابی به اهداف سازمانی ضروری است، تأثیر می‌گذارد. کارگران دانش گروهی از کارکنانی هستند که به این فرآیند اهمیت می‌دهند و سطح اشتراک دانش آنها بسیار بالاتر از هر نوع کارگر دیگری است.

کارکنان دانش گروه خاصی از کارکنان هستند. آن‌ها تولیدکنندگان مستقل دانش هستند که دانش ابزار و منبع اولیه کارشان است، همانطور که ملادکوا و همکاران^۵ (۲۰۱۵) تأکید کردند. سازمان‌های شبکه‌ای مدرن که می‌خواهند نوآور باشند و مزیت بازار ایجاد کنند، باید راهی برای مهار این منبع بیابند که در اختیار آنها نیست. این وضعیت نقش کارکنان دانش را به کلی تغییر داده است. آنها برای سازمان‌ها ارزشمند می‌شوند. به عنوان تولیدکنندگان مستقل دانش، می‌توانند ارزشی را که تولید می‌کنند در یک شبکه موجود توزیع کنند، یا می‌توانند خودشان یک شبکه بسازند. این گروه عملکرد فعلی و آینده سازمان‌ها را هدایت می‌کند. بنابراین، تعیین این که کدام ابعاد فرهنگی تأثیر زیادی بر عملکرد آنها دارد، ارزشمند است. لیو و همکاران^۶ (۲۰۱۸) دریافته‌اند که فرهنگ ملی در نحوه مدیریت دانش در چین غالب است. سازمان‌های اروپایی بیشتر بین‌المللی هستند. تأثیرات فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی قابل مشاهده است. ارزش بررسی اینکه چگونه ابعاد فرهنگی ملی هافستد بر اشتراک دانش و رضایت شغلی از دیدگاه دانش‌آموزان فردی تأثیر می‌گذارد. بنابراین، هدف این پژوهش با هدف بررسی این است که چگونه رضایت شغلی بر رابطه بین عملکرد سازمان، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد، درک شده از منشور ابعاد هافستد. یو و همکاران^۷ (۲۰۱۱) مفهوم فرهنگ ملی هافستد را در سطح فردی به کار برد. با روشن شدن هدف مطالعه حاضر، شناسایی این که چگونه این ابعاد بر اشتراک دانش و رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان دانش تأثیر می‌گذارد، جالب است. بنابراین، با در نظر گرفتن همه موارد فوق، هدف این مقاله بررسی تأثیر ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و عملکرد سازمانی از جمله رضایت شغلی است. چندین مطالعه نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی به طور مثبت به اشتراک گذاری دانش را تعیین می‌کند. با این حال، پژوهش‌های تجربی بیشتر اختصاص داده شده به پیوندهای بین رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و اشتراک دانش هنوز ضروری است. نتایج مورد انتظار پژوهش‌های تجربی بر اساس مورد سازمان‌های ایرانی می‌تواند شناخت موجود از اشتراک دانش و عوامل کلیدی تعیین‌کننده آن مانند فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را غنی کند. نتایج ممکن است هم الهام بخش پژوهش‌های آینده باشد و هم برای مدیران مفید باشد.

مفهوم فرهنگ سازمانی به طور گسترده توسط پژوهشگران مختلفی مورد بحث قرار گرفته است، که این پدیده را از منظر دیدگاه‌های مختلف تحلیل کرده‌اند، به عنوان مثال موانع مدیریت دانش (دی لانگ و فاهری^۸، ۲۰۰۰) و تمایل کارکنان به اشتراک گذاری دانش (مک مانوس و همکاران^۹، ۲۰۱۶). مفهوم فرهنگ سازمانی معمولاً به ساختار سازمانی اطلاق می‌شود که در آن ارزش‌ها، باورها و مفروضاتی نهفته است که به عنوان راهنمای اعضای آن عمل می‌کند. هر سازمان با یک فرهنگ خاص مشخص می‌شود (در این مطالعه ما فرهنگ "سازمان" و "سازمان" را یکسان می‌دانیم). برخی از فرهنگ‌ها به عملکرد مؤثر سازمان‌ها کمک می‌کنند در حالی که برخی دیگر از اثربخشی آنها جلوگیری می‌کنند. به طور کلی

1 - Kucharska and Kowalczyk

2 - Kucharska and Bedford

3 - Senge and et al

4 - Husain and Husain

5 - Mlădková, and et al

6 - Liu and et al

7 - Yoo and et al

8 - De Long and Fahrey

9 - Mc Manus and et al

پذیرفته شده است که فرهنگ سازمانی یک عامل اساسی عملکرد سازمانی و منبع مزیت رقابتی پایدار تحت شرایط اقتصاد معاصر است (لی و گور^۱، ۲۰۱۳؛ ادريس و همکاران^۲، ۲۰۱۵). در یک فرهنگ سازمانی با شکل مناسب، اعضای یک سازمان معین می‌توانند در هماهنگی با دیگران برای دستیابی به برخی اهداف مشترک کار کنند. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی اغلب به عنوان یکی از پیش نیازهای اساسی برای تولید نوآوری در نظر گرفته می‌شود که به عنوان یک فرآیند اجتماعی درک می‌شود (بوشگنز و همکاران^۳، ۲۰۱۳؛ لین و همکاران^۴، ۲۰۱۳). ممکن است به اشتراک گذاری و یادگیری دانش را تشویق کند که برای نوآوری تعیین کننده است. به عنوان مثال، رفتارهایی مانند انباشت دانش، دلهره از شکست، و سندرم «در اینجا اختراع نشده» با اشتراک دانش خصمانه است. به نوبه خود، مشوق‌های مرتبط با تلاش‌های مدیریت دانش در ایجاد فرهنگ اشتراک دانش بسیار مهم هستند (سانداسان و ژانگ^۵، ۲۰۱۳). در سطح سازمانی، فرهنگ سازمانی شناسایی شده با مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری خاص می‌تواند برای شیوه‌های اشتراک دانش تعیین کننده باشد (تانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۴). طبق نظر شاین^۷ (۱۹۸۶)، فرهنگ مانند الگویی از مفروضات اساسی است که توسط گروه معینی اختراع، کشف یا توسعه می‌یابد، زیرا می‌آموزد با مشکلات سازگاری بیرونی و ادغام درونی کنار بیاید. هر دو بعد ارزشی و رفتاری فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن این موضوع، بررسی تأثیر ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش یک چالش پژوهش‌هایی جالب است. در سطح فردی، به نوبه خود، یکی از مهمترین عوامل رضایت شغلی است که به عنوان میزان علاقه یا عدم علاقه افراد به شغلشان تعریف می‌شود (دیویس^۸، ۱۹۸۸). بهزیستی روانی، فیزیکی و اجتماعی در رابطه با رضایت شغلی بر نگرش، رفتار و انگیزه تأثیر می‌گذارد (کیانتو و همکاران^۹، ۲۰۱۶). علاوه بر این، انگیزه ارتباط نزدیکی با فرآیند به اشتراک گذاری دانش دارد که در فرهنگ مبتنی بر اعتماد و همکاری ایجاد می‌شود.

چهارچوب نظری پژوهش

تأثیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و رضایت شغلی

در طول سالیان متعددی، تعاریف مختلفی از فرهنگ سازمانی توسط پژوهشگران ارائه شده است. به عنوان مثال، شاین (۱۹۸۶) فرهنگ را به عنوان الگویی از مفروضات اساسی درک می‌کند که توسط یک گروه معین اختراع، کشف یا توسعه می‌یابد، زیرا می‌آموزد که با مشکلات سازگاری بیرونی و ادغام درونی خود کنار بیاید. به گفته هافستد و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۰)، فرهنگ سازمانی برنامه‌ریزی ذهن جمعی است که به تشخیص اعضای یک سازمان از سازمان دیگر کمک می‌کند. مک مانوس و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۶) فرهنگ سازمان را هنجارها، باورها، ارزش‌ها و شیوه‌هایی توصیف کرد که توسط اعضای سازمان برای حفظ و توسعه اهداف سازمان بدون تأثیر نامطلوب بر رفاه سازمان یا اعضای آن رعایت می‌شود و در این فرهنگ، فرهنگ‌های فرعی می‌توانند توسعه یابند. طبق تعریف فراست^{۱۲} (۱۹۸۵)، «به نظر می‌رسد صحبت در مورد فرهنگ سازمان به معنای صحبت در مورد اهمیت نمادها، آیین‌ها، اسطوره‌ها، داستان‌ها و افسانه‌ها و در مورد تفاسیر رویدادها، ایده‌ها و تجربیاتی است که تحت تأثیر قرار می‌گیرند. توسط گروه‌هایی که در آن زندگی می‌کنند شکل گرفته‌اند.» این نشان می‌دهد که فرهنگ ملی بر فرهنگ سازمان تأثیر می‌گذارد (هافستد، ۱۹۸۰؛ آوسون^{۱۳}، ۲۰۱۲).

بسیاری از محققین ادعا کرده‌اند که فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش تأثیر دارد (هافستد، ۲۰۰۱؛ فورد و چان^{۱۴}، ۲۰۰۳؛ لای و لی^{۱۵}، ۲۰۰۷؛ لین و دالکر^{۱۶}، ۲۰۱۰؛ لینگ-هسینگ چانگ و لین^{۱۷}، ۲۰۱۵). جو مناسب برای به اشتراک گذاری دانش به ویژه در فرهنگ مشارکتی یافت می‌شود که الگوهای تعامل و ارتباطات را ترویج می‌کند که یادگیری و خلاقیت کارکنان را تقویت می‌کند (پینجانی و پالویا^{۱۸}، ۲۰۱۳). به گفته کاتیراولو و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۴)، فرهنگ سازمان بر فرآیند اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. تأثیر قابل توجه فرهنگ مشارکتی بر اشتراک دانش نیز توسط مولر^{۲۰}

¹ - Lee and Gaur

² - Idris and *et al*

³ - Büschgens and *et al*

⁴ - Lin and *et al*.

⁵ - Sundaresan and Zhang

⁶ - Tong and *et al*

⁷ - Schein

⁸ - Davis

⁹ - Kianto and *et al*

¹⁰ - Hofstede and *et al*.

¹¹ - Mc Manus and *et al*

¹² - Frost's

¹³ - Alvesson

¹⁴ - Ford and Chan

¹⁵ - Lai and Lee

¹⁶ - Lin and Dalkir

¹⁷ - Ling-Hsing Chang and Lin

¹⁸ - Pinjani and Palvia

¹⁹ - Kathiravelu

²⁰ - Mueller

(۲۰۱۴، ۲۰۱۸) و آرپاچی و بلوغلو^۱ (۲۰۱۶) اشاره شده است. تأثیر فرهنگ مشارکتی بر اشتراک دانش نیز توسط مولر (۲۰۱۴)، السیفی^۲ (۲۰۱۵) و آرپاچی و بلوغلو (۲۰۱۶) نشان داده شده است. اکثر مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌ها بر اساس ارزش‌هایی مانند اعتماد، همکاری، ارتباطات باز و تنوع که از ویژگی‌های فرهنگ مشارکتی هستند، مزیت رقابتی و عملکرد برتر کسب می‌کنند.

فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد.

رضایت شغلی نیز موضوع مطالعه محققین رشته‌های مختلف، عمدتاً مدیریت، تجارت و روانشناسی بوده است. این مفهوم به حالت عاطفی مثبت ناشی از ارزیابی کارمند از شغل خود اشاره دارد (لاک، ۱۹۷۶^۳؛ اسپکتور^۴، ۱۹۹۷؛ اسپریگر^۵، ۲۰۰۱؛ سلیمان و الحسنی^۶، ۲۰۱۴؛ سعید^۷، ۲۰۱۶). بولز و همکاران^۸ (۲۰۰۹) مدعی شد که رضایت شغلی به تمام ویژگی‌های یک شغل و محیط کار بستگی دارد، مانند فرصت‌های توسعه شغلی، سیستم پاداش، روابط کارکنان با مدیریت، امنیت شغلی و شرایط مشارکت کارکنان. وضعیت روحی لذت بخش و وضعیت عاطفی مثبت ناشی از رفاه در محل کار تا حد زیادی توسط شیوه‌های مدیریت منابع انسانی که یکی از عناصر فرهنگ سازمانی است تعیین می‌شود. پژوهش‌های تجربی (لوک و کرافورد^۹، ۲۰۰۱؛ لوند^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ وار^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ حبیب و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۴؛ السدا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷) رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را ثابت کرده است. علاوه بر این، رضایت شغلی نقش انگیزه درونی را در فرآیند تسهیم دانش ایفا می‌کند. کارکنان تنها در صورتی مایلند که دانش خود را با سازمان به اشتراک بگذارند که از شغل خود راضی باشند.

فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد.

با در نظر گرفتن هر دو فرضیه بالا برای درک بهتر تأثیر فرهنگ سازمان بر رضایت شغلی، جامع‌ترین مدل فرهنگ سازمان باید بررسی شود. حداقل چند مدل از فرهنگ سازمانی را می‌توان در ادبیات پیدا کرد، مانند مدل‌های هافستد (۱۹۸۰)، ترومپناارس و همپدن-ترنر^{۱۴} (۲۰۰۲) و هاوس و همکاران^{۱۵} (۲۰۰۴). این نویسندگان معیارهای متفاوتی از فرهنگ سازمانی را شناسایی کردند. به عنوان مثال، هافستد (۱۹۸۰) یک اندازه‌گیری پنج بعدی از فرهنگ سازمانی را پیشنهاد کرد که به عنوان مجموعه‌ای از متغیرها استفاده می‌شود: فاصله قدرت، اجتناب از عدم قطعیت، فردگرایی/جمع‌گرایی، مردانگی و جهت‌گیری طولانی مدت. اسکلدسن و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۰) اهمیت ابعاد فرهنگی هافستد را در مطالعات رضایت شغلی تایید کرد.

فاصله قدرت

بعد اول فاصله قدرت به این صورت تعریف می‌شود: «میزانی که اعضای کمتر قدرتمند نهادها و سازمان‌ها انتظار دارند و می‌پذیرند که قدرت به طور نابرابر توزیع شده است». مردم در برخی از فرهنگ‌ها نسبت به افراد در فرهنگ‌های دیگر درجه بالاتری از قدرت توزیع نابرابر را می‌پذیرند. سلسله مراتب اجتماعی بخشی از فرهنگ آنهاست. بنابراین انتظار می‌رود که رهبران مشکلات جدی را حل کرده و تصمیمات دشوار را اتخاذ کنند. افراد فرودست از درگیری با رئیس خود اجتناب می‌کنند. در مقابل، در فرهنگ‌های فاصله قدرت کمتر، ترجیح برای مشاوره وجود دارد و زیردستان به راحتی به روسای خود نزدیک می‌شوند و در تضاد هستند. السیفی^{۱۷} (۲۰۱۵) پیشنهاد کرد که فرهنگ سازمانی، به طور کلی، حیاتی‌ترین ورودی را در تمام ابتکارات مدیریت دانش دارد، که جزء مهم آن اشتراک دانش است. همچنین ادعا می‌شود که فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر تمایل کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش خود بدون توجه به دستورالعمل‌های مدیریت ارشد داشته باشد (سوپیا و ساندو^{۱۸}، ۲۰۱۱). علاوه بر این، شکاف بین مافوق و کارمندان در فرهنگ فاصله قدرت بالا، به اشتراک گذاری دانش را متوقف می‌کند (داونپورت و پروساک^{۱۹}، ۱۹۹۸؛ هافستد، ۲۰۰۱؛ اجمال و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۰). علاوه بر این، بولز و همکاران^{۲۱} (۲۰۰۹) پیشنهاد کرد که روابط ضعیف کارکنان با مدیریت باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود.

اجتناب از عدم اطمینان

به گفته هافستد (۱۹۸۰)، دومین بعد فرهنگی سازمان، اجتناب از عدم قطعیت است که به عنوان «میزانی که اعضای یک فرهنگ از وضعیت نامطمئن یا ناشناخته احساس خطر می‌کنند» تعریف می‌شود. فرهنگ‌هایی که اعضای آن‌ها مشتاق عدم قطعیت نیستند، همه چیز را با دقت برنامه‌ریزی

1 - Arpaci and Baloglu

2 - Al Saifi

3 - Locke

4 - Spector

5 - Springer

6 - Suliman and Al-Hosani

7 - Saeed

8 - Boles and et al

9 - Lok and Crawford

10 - Lund

11 - Warr

12 - Habib and et al

13 - Al-Sada and et al

14 - Trompenaars and Hampden-Turner

15 - House and et al

16 - Eskildsen and et al.

17 - Al Saifi

18 - Suppiah and Sandhu

19 - Davenport and Prusak

20 - Ajmal and et al

21 - Boles and et al

می‌کنند تا از عدم قطعیت جلوگیری کنند. فرهنگ‌هایی که سطح نسبتاً بالایی از اجتناب از عدم قطعیت دارند، از فرآیند اشتراک‌گذاری دانش از طریق هنجارها و شیوه‌های تعیین‌شده حمایت می‌کنند. هنگامی که محیط کار تحت سلطه قوانین، رویه‌ها یا یک سیستم کنترل توزیع شده است، کارکنان احساس راحتی و امنیت بیشتری می‌کنند (هافستد، ۲۰۰۱؛ ویلکسمن و همکاران^۱، ۲۰۰۹؛ بلومکوئیست^۲، ۲۰۱۲). یک محیط قابل پیش‌بینی تر، اشتراک دانش را تشویق می‌کند و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد.

جمع‌گرایی/فردگرایی

بعد سوم فردگرایی است که به گفته هافستد به جوامعی اطلاق می‌شود که در آن پیوندهای بین اعضا سست است: از هرکس انتظار می‌رود که مراقب خود یا خانواده اش باشد. برعکس، جمع‌گرایی به این معناست که افراد با گروه‌ها همذات‌پنداری می‌کنند و مایل به کار گروهی هستند که در ازای وفاداری و تبعیت از آنها محافظت می‌کند. در فرهنگ جمعی، کارکنان برای دستیابی به اهداف گروهی مصمم تر هستند و این تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد (تانگ پرسرت و کراس^۳، ۲۰۰۸؛ پانگیل و موی چان^۴، ۲۰۱۴). ما و همکاران^۵ (۲۰۱۴) ثابت کرد که در فرهنگ‌های جمع‌گرا، افراد دارای نوع دوستی بالا بیشتر احتمال دارد دانش خود را با همکاران خود به اشتراک بگذارند. کرکمن و شاپیرو^۶ (۲۰۰۱) تأکید کردند که سطح بالاتر جمع‌گرایی با سطح بالاتری از رضایت شغلی همراه است.

مردانگی/زنانگی

به گفته هافستد و همکاران، مردانگی نشان‌دهنده الگوی جنسیتی مردانه غالب در اکثر جوامع سنتی و مدرن است. هافستد (۲۰۱۰). یک جامعه مردانه دارای ویژگی‌هایی است که به عنوان مردان طبقه بندی می‌شود، مانند قدرت، تسلط، قاطعیت و خودخواهی. به طور سنتی تصور می‌شود که جامعه زنانه دارای ویژگی‌های متعارفی مانند حمایت‌گر بودن، مراقبت، و رابطه‌گرا بودن است (تینگ تومی^۷، ۲۰۱۲). فورد و چان^۸ (۲۰۰۳) و ریورا-وازکز و همکاران^۹ (۲۰۰۹) استدلال کرد که در یک فرهنگ مردانه، که تهاجمی تر از فرهنگ زنانه است، کارکنان احساس می‌کنند انگیزه کمتری برای به اشتراک گذاشتن دانش دارند. با این حال، فرصت دستیابی به دستمزد بالا و خودشکوفایی مادی که با رضایت شغلی مشخص می‌شود، در فرهنگ مردانه بیشتر از فرهنگ زنانه است.

جهت‌گیری بلندمدت

آخرین بعد، جهت‌گیری بلندمدت، زمانی وجود دارد که یک سازمان بیشتر بر آینده تمرکز کند تا حال. یو و همکاران (۲۰۱۱) مفهوم فرهنگ سازمانی هافستد را برای سنجش مستقیم فرهنگ در سطح فردی توسعه داد. به دنبال هافستد (۲۰۰۱)، فورد و چان (۲۰۰۳) نشان دادند که اعضای یک فرهنگ جهت‌گیری بلندمدت نیز در مقایسه با اهداف یک فرهنگ جهت‌گیری کوتاه مدت، بیشتر بر دستیابی به اهداف بلندمدت متمرکز هستند و چنین فرهنگی دانش را نیز تشویق می‌کند.

تأثیر رضایت شغلی بر اشتراک دانش

بررسی ادبیات سیستماتیک رفیق و محمود^{۱۰} (۲۰۱۸) به وضوح نشان داد که رضایت شغلی و اشتراک دانش بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. آنها به این نتیجه رسیدند که اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر رضایت دارد و به نوبه خود، رضایت شغلی تأثیر قوی بر توزیع دانش در بین افراد شاغل در سازمان‌های مختلف دارد. با نگرش مثبت نسبت به شغل، به نظر می‌رسد همذات‌پنداری کارکنان با سازمانشان و مشارکت آنها در تحقق اهداف سازمان به طور قابل توجهی بیشتر و نیاز آنها به اشتراک دانش بیشتر است (کیانتو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ سعید^{۱۲}، ۲۰۱۶). رابطه بین رضایت شغلی و اشتراک دانش توسط پژوهشگران متعددی مورد بررسی قرار گرفته است (بورگاتی و کراس^{۱۳}، ۲۰۰۳؛ لین^{۱۴}، ۲۰۰۷؛ هی و وی^{۱۵}، ۲۰۰۹؛ یان و دیویسون^{۱۶}، ۲۰۱۳؛ تانگ و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۴). مطالعات قبلی ارتباط مثبتی بین رضایت شغلی و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ثابت کرده اند (بتتیس و همکاران^{۱۸}،

¹ - Wilkesmann and *et al*

² - Blomkvist

³ - Thongprasert and Cross

⁴ - Pangil and Moi Chan

⁵ - Ma and *et al*

⁶ - Kirkman and Shapiro

⁷ - Ting-Toomey

⁸ - Ford and Chan

⁹ - Rivera-Vazquez and *et al*

¹⁰ - Rafique and Mahmood's

¹¹ - Kianto *et al*

¹² - Saeed

¹³ - Borgatti and Cross

¹⁴ - Lin

¹⁵ - He and Wei

¹⁶ - Yan and Davison

¹⁷ - Tong and *et al*

¹⁸ - Bontis and *et al*

۲۰۱۱؛ رحمان و همکاران^۱، ۲۰۱۴؛ سلیمان و الحسنی^۲، ۲۰۱۴). آمادگی برای به اشتراک گذاشتن دانش زمانی ظاهر می شود که سطح درک ذهنی از رفاه در کار نسبتاً بالا باشد. به عبارت دیگر، نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش بدون شک با رضایت شغلی مرتبط است که بر جابجایی و بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد.

تأثیر رضایت شغلی و اشتراک دانش بر عملکرد شغلی

بسیاری از مطالعات نظری و تجربی تأیید کرده‌اند که مدیریت دانش مؤثر نتایج مثبت بسیاری را به همراه دارد، مانند رشد بهره‌وری و بهبود عملکرد (مسمر-مگنوس و دی چرچ^۳، ۲۰۰۹)، که منجر به موفقیت سازمانی می‌شود (اسرارالحق و انور^۴، ۲۰۱۶). تعداد زیادی از پژوهش‌های نظری و تجربی تأیید کرده‌اند که مدیریت دانش مؤثر، به ویژه در حوزه اشتراک دانش ضمنی و صریح، نتایج مثبت بسیاری مانند رشد بهره‌وری و بهبود عملکرد را به همراه دارد (تسای و گوشال^۵، ۱۹۹۸؛ مسمر-مگنوس و دی چرچ^۶، ۲۰۰۹؛ ویترسپون و همکاران^۷، ۲۰۱۳؛ اسرارالحق و انور، ۲۰۱۶). بر اساس پژوهش‌هایی جیمینو و همکاران^۸ (۲۰۱۵) به اشتراک گذاری دانش (صریح و ضمنی)، پارک و لی^۹ (۲۰۱۴)، و کالومورا و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۵)، نقش بسزایی در رابطه بین فناوری اطلاعات و عملکرد نوآوری وانگ و نو^{۱۱} (۲۰۱۰) پیشنهاد کردند که اشتراک دانش اطلاعات و دانش ارزشمندی را برای کمک به دیگران در حل مشکلات و توسعه ایده‌ها فراهم می‌کند. اشتراک دانش یک عامل اصلی است که بر عملکرد نوآوری یک سازمان تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل است که در میان سایر فرآیندهای مدیریت دانش، اشتراک دانش ضمنی و صریح به عنوان حیاتی‌ترین فرآیندها شناخته شده است (ویترسپون و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳؛ اسرارالحق و انور، ۲۰۱۶). به اشتراک گذاری دانش، طبق پژوهش‌های جیمینو و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۵)، پارک و لی (۲۰۱۴) و کالومورا و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۵) بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. اشتراک دانش برای بهبود عملکرد و بهره‌وری اساسی است (یانگ و میلتنون^{۱۵}، ۲۰۱۶). وو^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۳) تأکید کرد که وقتی کارکنان تشویق می‌شوند تا دانش را به اشتراک بگذارند، فرصت‌های بیشتری برای توسعه ایده‌های جدید، کشف اطلاعات و کمک بهتر به دستیابی به اهداف سازمان به دست می‌آورد. به طور مشابه، رضایت شغلی، همراه با فرهنگ سازمانی، از اشتراک دانش پشتیبانی می‌کند و منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود (کوتر^{۱۷}، ۲۰۰۸؛ باکوتیک^{۱۸}، ۲۰۱۶). بر اساس تمام موارد فوق، به نظر می‌رسد که کارگران راضی ممکن است به طور قابل توجهی به موفقیت کلی یک سازمان کمک کنند.

پیشینه پژوهش

کوچارسکا و بدفور^{۱۹} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ابعاد اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی: آیا رضایت شغلی مهم است؟ که با روش توصیفی از نوع همبستگی در سازمان‌های دولتی لهستان و با نمونه آماری ۹۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی میانجی قوی برای ابعاد فرهنگ شرکت و به اشتراک گذاری دانش توسط کارکنان با مهارت بالا بود. تأثیر مردانگی، دیدگاه بلندمدت و جمع‌گرایی بر اشتراک دانش به طور کامل با رضایت شغلی واسطه می‌شود. اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت تا حدی واسطه هستند. رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شرکت به طور مکرر با به اشتراک گذاری دانش واسطه شد. برای عملکرد بهینه شرکت، ایجاد فرهنگ شرکتی که اولاً رضایت شغلی را افزایش داد و ثانیاً اشتراک دانش را افزایش می‌دهد، مهم است. رضایت شغلی کارکنان دانش در لهستان متأثر از فاصله کم قدرت، کار تیمی و دیدگاه بلندمدت است و قوانین روشن، قدرت و سبک مدیریت مردانه غالب و قاطعانه منجر به اشتراک دانش شد. ارزش اصلی این مطالعه تصویر کاملی بود که از عملکرد میانجی رضایت شغلی برای فرهنگ شرکت و اشتراک دانش و عملکرد بر اساس یک نمونه چندبخشی ارائه می‌کرد. کوچارسکا و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان کارکرد میانجی رضایت شغلی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش که با روش توصیفی از نوع همبستگی در سازمان‌های دولتی لهستان و با نمونه آماری ۹۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تنها دو بعد از پنج بعد فرهنگی، یعنی قدرت دوری و اجتناب از عدم قطعیت برای اشتراک دانش مهم هستند. فاصله قدرت بالا، بر اساس عمدتاً در روابط رسمی بین مدیریت و کارکنان، مانع اشتراک دانش شد و یک ساختار سلسله‌مراتبی به نابرابری اجتماعی در کار کمک می‌کرد و سطح شغل را افزایش داد. ناراضیاتی. به نوبه خود، اجرای هنجارها و رویه‌ها در اجتناب از عدم قطعیت فرهنگ از فرآیند به اشتراک گذاری دانش پشتیبانی می‌کرد. همچنین مشاهده شد که عدم قطعیت را کاهش داد و از طریق

¹ - Rehman and *et al*

² - Suliman and Al-Hosani

³ - Mesmer-Magnus and DeChurch

⁴ - Asrar-ul-Haq and Anwar

⁵ - Tsai and Ghoshal

⁶ - Mesmer-Magnus and DeChurch

⁷ - Witherspoon and *et al*

⁸ - Gemino and *et al*

⁹ - Park and Lee

¹⁰ - Calvo-Mora and *et al*

¹¹ - Wang and Noe

¹² - Witherspoon *et al*.

¹³ - Calvo-Mora *et al*

¹⁴ - Young and Milton

¹⁵ - Wu and *et al*

¹⁶ - Kotter

¹⁷ - Bakotić

¹⁸ - Kucharska and Bedford

¹⁹ - Kucharska and *et al*

رسمی سازی و استانداردسازی، رضایت شغلی افزایش یافت. کوچارسکا و گیگیل^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان فرهنگ شرکت، اشتراک دانش و عملکرد سازمانی. چشم انداز کارمندان که با روش توصیفی از نوع همبستگی در سازمان های دولتی لهستان و با نمونه آماری ۹۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فاصله قدرت کم، عمدتاً بر اساس روابط غیر رسمی بین مدیریت و کارکنان، به اشتراک دانش کمک کرد و برعکس، فاصله قدرت زیاد بر اشتراک دانش تأثیر منفی گذاشت. ثانیاً، فرهنگ جمع گرایی که نیازهای گروهی و اهداف شرکت را بر نفع شخصی همراه با احساس قوی فردی ارتباط با دیگران تقویت کرد. همچنین کارکنان را به اشتراک دانش تشویق کرد. ثالثاً، سطح بالایی از اجتناب از عدم قطعیت معمول برای فرهنگ با یک محل کار قابل پیش بینی، که در آن کارکنان توسط دستورالعمل ها و دستورالعمل ها حمایت شد. خوان و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان غلبه بر موانع فرهنگی برای نوآوری و به اشتراک گذاری دانش که با روش کیفی در پرتوریکو انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در سطح مدیریتی هم سازمان های خصوصی و هم دولتی بر موانع شناسایی شده که به اشتراک گذاری دانش را عقب می اندازد، غلبه کرده اند، در حالی که از طریق پرسشنامه ها آن را متوقف می کنند در سطح کارکنان وجود دارد که موانع فرهنگی متعددی مانند محیط سازمانی، عاطفی هوش و تعهد مدیران هنوز وجود داشت. مهیری و زکریا^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان درک فرهنگ سازمانی برای رفتارهای موثر به اشتراک گذاری دانش در محیط کار که با روش کیفی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که این ابعاد می توانند بینش های نظری را در مورد رفتارهای اشتراک دانش در میان کارکنان سازمان ارائه دهند. هر یک از این دوگانگی های بعدی پتانسیل تأثیرگذاری بر اشتراک دانش و مدیریت دانش در محیط های مختلف سازمانی را داشت. که بر اساس مبانی نظری فرضیه های پژوهش به شرح زیر تنظیم گردید

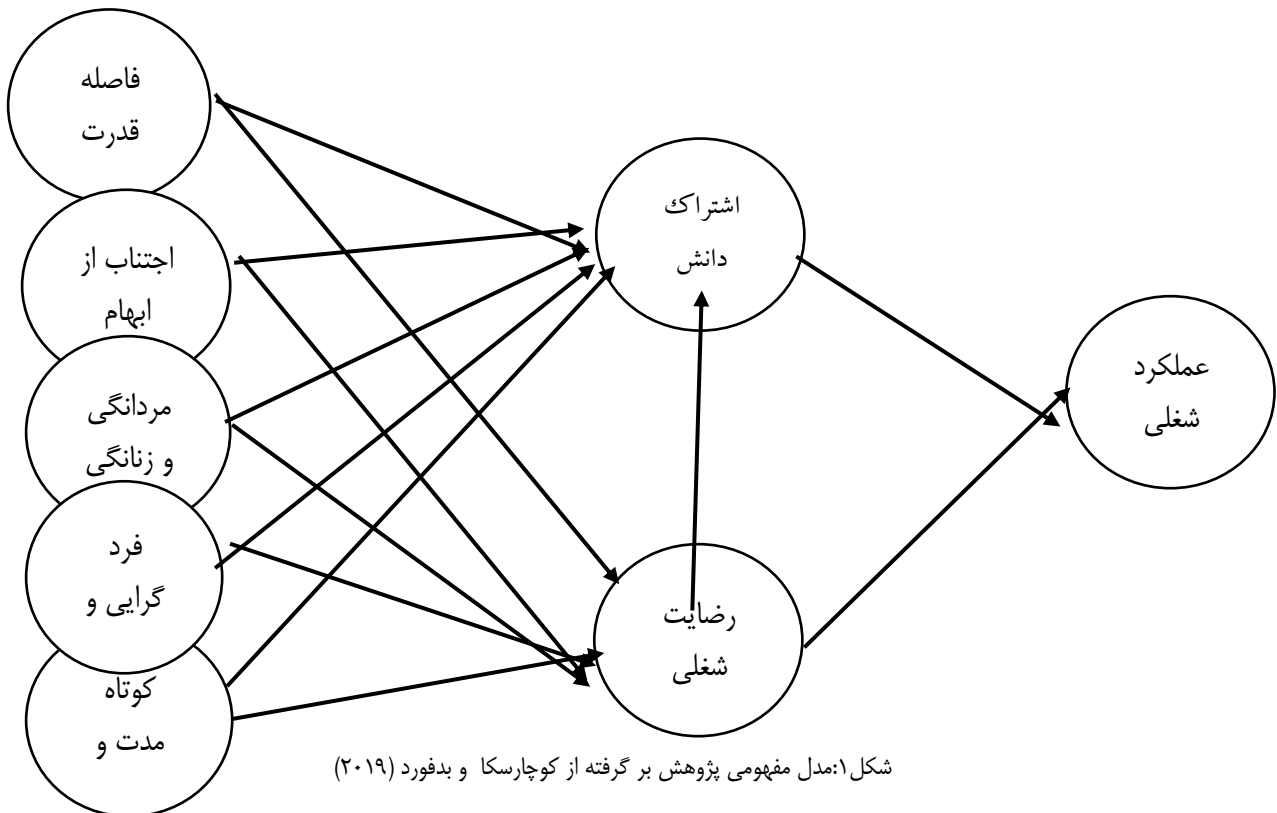
فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: فرهنگ فاصله قدرت بالا بر اساس درجه بالایی از سلسله مراتب و فاصله عمودی بین سطوح مدیریتی تأثیر منفی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه دوم: فرهنگ فاصله قدرت بالا بر اساس سلسله مراتب و نابرابری ها تأثیر منفی بر رضایت شغلی دارد. فرضیه سوم: فرهنگ اجتناب از عدم قطعیت بالا که توسط هنجارها و شیوه ها پشتیبانی می شود تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه چهارم: فرهنگ اجتناب از عدم قطعیت بالا که توسط هنجارها و شیوه های تثبیت شده پشتیبانی می شود تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. فرضیه پنجم: فرهنگ جمعی مثبتی بر کار تیمی و تعهد کارکنان تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه ششم: فرهنگ جمعی مثبتی بر کار تیمی و تعهد کارکنان تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. فرضیه هفتم: فرهنگ مردانه که با رقابت پذیری و قاطعیت شناخته می شود تأثیر منفی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه هشتم: فرهنگ مردانه که با تمرکز بر موفقیت شخصی مشخص می شود، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. فرضیه نهم: فرهنگ جهت گیری بلندمدت که به سمت اهداف آینده هدایت می شود، تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه دهم: فرهنگ جهت گیری بلندمدت که به سمت اهداف آینده هدایت می شود، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد. فرضیه یازدهم: رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد. فرضیه دوازدهم: اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. فرضیه سیزدهم: رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه های فوق، یک مدل فرضی که در شکل ۱ نشان داده شده است ایجاد شده است:

¹ - Kucharska and Gieguel,

² - Juan and et al

³ - Mehairi and Zakaria



روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است چرا که به کاربرد فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق متغیرهای مداخله‌گر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی می‌پردازد. از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد چرا که به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با عملکرد در غالب مدل معادلات ساختاری می‌پردازد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده که شامل سوالات تخصصی از ۴ متغیر مورد بررسی در طیف لیکرت و شامل ۹۰ سوال بوده که از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح جدول ۱ استفاده گردیده است.

جدول ۱. ترکیب سئوالات پرسش‌نامه

متغیرهای مورد بررسی	ابعاد و شماره سوالات در پرسش‌نامه	جمع سوالات	توضیحات
فرهنگ سازمانی	مردانگی و زنانگی	۳	یو و همکاران (۲۰۱۱)
	فاصله قدرت	۳	
	اجتناب از ابهام	۳	
	کوتاه مدت و بلند مدت	۳	
	فردگرایی و جمع‌گرایی	۳	
رضایت شغلی		۳	کامن و همکاران (۱۹۸۳)
اشتراک دانش		۴	پرز-لوپز و آلگره (۲۰۱۲)
عملکرد شغلی		۵	جمینو، رایش و ساور (۲۰۱۵)

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش نامه ها تعیین شود. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش نامه‌ها و به کمک نرم افزار آماری اسپس، آس، اس، اس^۱ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل می‌باشد. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش نامه های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

جدول ۲. ضریب قابلیت اعتماد پرسشنامه های پژوهش

نام پرسش نامه	آلفای کرونباخ
فرهنگ سازمانی	۰/۸۸۰
رضایت شغلی	۰/۹۳۰
اشتراک دانش	۰/۹۴۰
عملکرد شغلی	۰/۹۵۰

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱-۱۵	فرهنگ سازمانی	$GFI=0.11 = /df \chi^2$, $RMSEA=0.10$, $AGFI=0.001$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۶-۱۸	رضایت شغلی	$GFI=0.933 = /df \chi^2$, $RMSEA=0.098$, $AGFI=0.001$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۹-۲۲	اشتراک دانش	$GFI=1.02 = /df \chi^2$, $RMSEA=0.099$, $AGFI=0.008$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۲۳-۲۷	عملکرد شغلی	$GFI=0.970 = /df \chi^2$, $RMSEA=0.099$, $AGFI=0.003$	برازش مدل مناسب است

با توجه به اینکه روش نمونه گیری، طبقه‌ای متناسب با حجم است و پژوهشگر هر شرکت را به عنوان یک گروه کاری مدنظر قرار داده که مدیر ارشد آن به عنوان رهبر گروه است. بنابراین نیازمند آن بود که از روش طبقه‌ای استفاده نماید و از سوی دیگر از آن جایی که این شرکت‌ها به عنوان زیرمجموعه شرکت مادر توکافولاد هستند بنابراین می‌توان آن‌ها را به عنوان یک گروه کاری قلمداد کرد حال برای آنکه برای هر شرکت نمونه کافی گرفته شود و پژوهشگر بتواند متغیرهای پژوهش را ارزیابی کند. به منظور نمونه‌گیری، محقق ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

فرمول ۱. نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\epsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{5340 * (1.96)^2 (0.601)}{(5340-1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 787$$

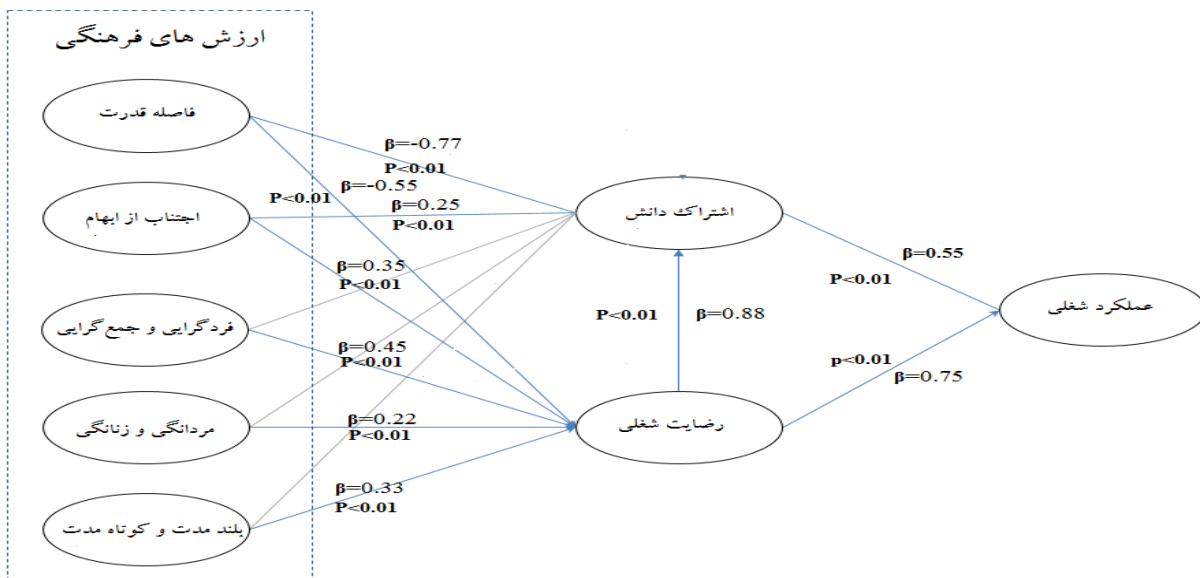
بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل این شرکت‌ها ۷۸۷ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر شرکت زیرمجموعه نمونه لازم برای آن شرکت استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۴ آمده است نمونه‌گیری صورت گرفت.

جدول ۴. حجم نمونه آماری متناسب با کارکنان شرکت‌های مختلف توکا فولاد

ردیف	نام شرکت	تعداد کارکنان	حجم نمونه	ردیف	نام شرکت	تعداد کارکنان	حجم نمونه
۱	توکا فولاد	۵۶	۸	۱۳	راهبران فولاد	۳۴۵	۵۱
۲	توکا ریل	۹۷	۱۴	۱۴	نسوز توکا	۳۵۴	۵۲
۳	کشش	۱۱	۲	۱۵	توکا رنگ	۴۷	۷
۴	بهین ریل	۱۱۷	۱۷	۱۶	بهسازان غلطک	۶۲	۹
۵	ارس	۱۴۳	۲۱	۱۷	سیرکو	۲۷۹	۴۱
۶	حمل و نقل	۵۸۰	۸۵	۱۸	ایران ذوب	۲۷۵	۴۱
۷	توکا مارین	۸	۱	۱۹	استقلال	۹۳	۱۴
۸	EPC	۴۴	۶	۲۰	نسوز آذر	۴۱۵	۶۱
۹	توکا سبز	۷۱۶	۱۰۶	۲۱	تدارک	۷۹	۱۲
۱۰	بتن	۴۲۸	۶۳	۲۲	صنایع برش	۵۳	۸
۱۱	بهسازان خاورمیانه	۵۵۳	۸۱	۲۳	توسعه توکا	۱۰	۲
۱۲	توکا نیرو	۴۹۲	۷۳	۲۴	فوکا	۸۴	۱۲
جمع کل		۵۳۴۰	۷۸۷				

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی فرضیه فوق از نرم افزار وارپ پی ال اس^۱ استفاده شده است که خروجی آن در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل روابط متغیرهای فرضیه اصلی

همان طور که در شکل شماره ۲ نشان داده شده است از میان روابط بین متغیرها رابطه بین فاصله قدرت و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۷۷-، رابطه بین فاصله قدرت و رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵-، رابطه بین اجتناب از ابهام و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۲۵، رابطه بین اجتناب از رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۵ و رابطه جمع گرایی و رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و مردانگی و زنانگی با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۲۲ و بلندمدت با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۳ و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۸۸- و رضایت شغلی با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۷۵ و اشتراک دانش با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵- معنا دار شده اند.

جدول ۵. اثرات مستقیم و غیر مستقیم روابط بر همدیگر

فاصله قدرت	اجتناب از ابهام	فردگرایی و جمع گرایی	مردانگی و زنانگی	بلند مدت و کوتاه مدت	رضایت شغلی	اشتراک دانش
۰/۵۵-	۰/۳۵					
۰/۷۷-	۰/۲۵	۰/۴۵	۰/۲۲	۰/۳۳	۰/۸۸	
					۰/۷۵	۰/۵۵

حال یک سوال اساسی مطرح می شود و آن این است که آیا شاخص‌های برازش مدل معنادار است؟ بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار می دهیم که در جدول ۶ خلاصه شده است.

جدول ۶. نمای ضرایب متغیرهای مکنون فرضیه اصلی

مقدار استاندارد	فاصله قدرت	اجتناب از ابهام	فردگرایی و جمع گرایی	مردانگی و زنانگی	بلند مدت و کوتاه مدت	رضایت شغلی	اشتراک دانش	عملکرد شغلی
	۰/۷۷۷	۰/۱۷۲	۰/۳۹۷	۰/۰۸۴	۰/۶۱۳	۰/۷۶۴	۰/۰۸۵	۰/۳۹۹
ضریب تعدیل شده	۰/۷۷۷	۰/۱۶۹	۰/۳۹۶	۰/۰۸۲	۰/۶۱۲	۰/۷۶۴	۰/۳۹۰	۰/۰۸۰
قابلیت اعتماد مرکب	$\geq 0/7$	۰/۹۳۹	۰/۸۹۰	۰/۹۳۰	۰/۹۵۵	۰/۹۶۰	۰/۹۵۵	۰/۹۵۰
آلفای کرونباخ	$\geq 0/7$	۰/۹۰۲	۰/۶۵۲	۰/۸۹۰	۰/۹۳۹	۰/۹۴۵	۰/۹۳۵	۰/۹۲۵
میلانگین واریننس استخراج شده	$\geq 0/5$	۰/۸۳۶	۰/۴۹۱	۰/۸۲۰	۰/۸۴۵	۰/۸۵۸	۰/۷۷۰	۰/۶۹۰
میزان VIF برای هم خطی	≤ 5	۰/۶۷۵	۱/۳۲۶	۱/۸۴۵	۳/۶۸۱	۳/۳۰۱	۴/۳۱۸	۴/۲۲۲
شاخص ارتباط پیش بین (Q ²)	$\geq 0/15$	۰/۱۷۱	۰/۳۹۶	۰/۱۸۵	۰/۲۱۳	۰/۷۶۴	۰/۶۵۵	۰/۶۴۴
شاخص برازش کلی مدل (GOF)	$\geq 0/25$	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱	۰/۵۷۱

کلیه شاخص‌های مذکور معنادار بوده و نشان دهنده برازش مناسب مدل است. علاوه بر این بایستی روایی واگرایی مدل مذکور نیز مورد بررسی قرارگیرد که این موضوع در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. روایی و اگر مربوط به مدل فرضیه اصلی

عملکرد شغلی	اشتراک دانش	رضایت شغلی	بلند مدت و کوتاه مدت	مردانگی و زنانگی	فردگرایی و جمع گرایی	اجتناب از ابهام	فاصله قدرت	
فاصله قدرت	۰/۳۳۳	۰/۳۵۴	۰/۲۶۲	۰/۴۸۲	۰/۲۵۵	۰/۵۷۵	۰/۴۰۳	(۰/۹۱۴)
اجتناب از ابهام	۰/۲۵۸	۰/۲۵۱	۰/۱۸۷	۰/۳۴۱	۰/۱۸۵	۰/۴۵۶	(۰/۷۰۱)	۰/۴۰۶
فردگرایی و جمع گرایی	۰/۳۶۰	۰/۳۶۶	۰/۲۶۴	۰/۵۱۳	۰/۲۴۵	(۰/۹۰۵)	۰/۴۸۵	۰/۵۷۹
مردانگی و زنانگی	۰/۸۲۰	۰/۸۳۰	۰/۸۴۰	۰/۶۹۹	(۰/۹۱۹)	۰/۲۴۴	۰/۱۸۵	۰/۲۵۹
بلند مدت و کوتاه مدت	۰/۷۲۲	۰/۷۴۰	۰/۷۴۰	(۰/۹۲۶)	۰/۶۹۹	۰/۵۱۰	۰/۳۴۱	۰/۴۸۳
رضایت شغلی	۰/۷۳۶	۰/۷۵۵	(۰/۹۸۴)	۰/۷۴۶	۰/۸۴۷	۰/۲۶۰	۰/۱۸۵	۰/۲۶۲
اشتراک دانش		(۰/۹۸۵)	۰/۷۷۵	۰/۷۳۰	۰/۸۲۰	۰/۳۲۲	۰/۳۸۲	۰/۳۵۰
عملکرد شغلی	(۰/۹۸۸)	۰/۷۷۷	۰/۷۲۵	۰/۷۶۶	۰/۸۳۰	۰/۵۵۵	۰/۳۴۴	۰/۳۵۵

با توجه به آنکه جذر واریناس استخراج شده که در پرنانز و بر روی قطر اصلی ماتریس است، بزرگتر از بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مکتون در هر ستون است لذا مدل فرضیه اصلی پژوهش از روایی و اگرای مناسب برخوردار می باشد.

جدول ۸. تاثیر متغیرهای فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و اشتراک دانش و عملکرد شغلی

ردیف	رابطه	ضریب مسیر	مقدار معنادار	نتیجه
۱	فاصله قدرت — اشتراک دانش	-۰/۷۷	۰/۰۰۰	رابطه معنادار است.
۲	اجتناب از ابهام — اشتراک دانش	۰/۲۵	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است.
۳	فرد گرایی و جمع گرایی — اشتراک دانش	-۰/۰۶	۰/۴۰	رابطه معنادار نیست.
۴	مردانگی و زنانگی — اشتراک دانش	-۰/۰۳	۰/۲۰	رابطه معنادار نیست.
۵	بلند مدت و کوتاه مدت — اشتراک دانش	-۰/۰۲	۰/۳۰	رابطه معنادار نیست.
۶	فاصله قدرت — رضایت شغلی	-۰/۵۵	۰/۰۰۰	رابطه معنادار است.
۷	اجتناب از ابهام — رضایت شغلی	۰/۳۵	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است.
۸	فرد گرایی و جمع گرایی — رضایت شغلی	۰/۴۵	۰/۰۰۰	رابطه معنادار است.
۹	مردانگی و زنانگی — رضایت شغلی	۰/۲۲	۰/۰۰۳	رابطه معنادار است.
۱۰	بلند مدت و کوتاه مدت — رضایت شغلی	۰/۳۳	۰/۰۰۳	رابطه معنادار است.
۱۱	رضایت شغلی — اشتراک دانش	۰/۸۸	۰/۰۰	رابطه معنادار است.
۱۲	اشتراک دانش — عملکرد شغلی	۰/۵۵	۰/۰۰۱	رابطه معنادار است.
۱۳	رضایت شغلی — عملکرد شغلی	۰/۷۷	۰/۰۰	رابطه معنادار است.

یافته های مندرج در جدول ۸ حاکی از این است که رابطه بین فاصله قدرت و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۷۷-، رابطه بین فاصله قدرت و رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵-، رابطه بین اجتناب از ابهام و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۲۵، رابطه بین اجتناب از ابهام با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۵ و رابطه جمع گرایی و رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۴۵ و مردانگی با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۲۲ و بلندمدت با رضایت شغلی با ضریب تاثیر ۰/۳۳ و اشتراک دانش با ضریب تاثیر ۰/۸۸ و رضایت شغلی با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۷۷ و اشتراک دانش با عملکرد شغلی با ضریب تاثیر ۰/۵۵ معنا دار شده اند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق رضایت شغلی و اشتراک گذاری دانش اجرا شد، مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه این پژوهش‌های رفیق و محمود (۲۰۱۸) مبنی بر این که رضایت شغلی از تمایل کارکنان دانش برای به اشتراک گذاشتن حمایت می‌کند و کوچارسکا و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر این که رضایت شغلی یک واسطه قوی برای به اشتراک گذاری دانش است که تحت تاثیر فرهنگ سازمانی است و هر دو به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند و همچنین تأثیرات مردانگی، دیدگاه بلندمدت و جمع‌گرایی بر اشتراک دانش به طور کامل توسط رضایت شغلی واسطه می‌شود. اجتناب از عدم قطعیت و فاصله قدرت تا حدی واسطه هستند. علاوه بر این، اشتراک دانش بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی واسطه می‌شود. هم راستایی مستقیم دارد و با توجه به راستی‌آزمایی فرضیه‌ها، ابتدا، تجزیه و تحلیل نشان داد که تنها دو بعد از پنج بعد فرهنگی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم قطعیت، برای اشتراک دانش مهم هستند. فاصله قدرت زیاد، عمدتاً بر اساس روابط رسمی بین مدیریت و کارکنان، مانع اشتراک دانش می‌شود و ساختار سلسله‌مراتبی به نابرابری اجتماعی در کار کمک می‌کند و سطح نارضایتی شغلی را افزایش می‌دهد. یافته‌های ارائه‌شده تأیید می‌کنند که فرهنگ فاصله قدرت بالا، اشتراک دانش را منع می‌کند. به نوبه خود، زمانی که محیط کار تحت سلطه قوانین، رویه‌ها یا یک سیستم کنترل توزیع شده است، کارکنان احساس راحتی و امنیت بیشتری می‌کنند که توسط فرضیه نیز تأیید می‌شود. کاهش عدم اطمینان از طریق رسمی‌سازی و استانداردسازی، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. ثانیاً، نتایج مطالعه نشان داد که فرهنگ جمع‌گرایانه که مشخصه آن همذات‌پنداری قوی افراد با گروه همراه با تمایل زیاد آنها به همکاری است، به اشتراک گذاری دانش را تشویق نمی‌کند، اگرچه تأثیر آن بر رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان قابل توجه است، همانطور که ادعا شد. این یافته‌ها در مورد عدم تأثیر کار تیمی بر اشتراک دانش غیرمنتظره بودند. فرهنگ‌های جمع‌گرا، افراد دارای نوع دوستی بالا به احتمال زیاد دانش خود را با همکاران خود به اشتراک می‌گذارند، اما مدل آنها رضایت شغلی را شامل نمی‌شود. وضعیت مشابهی که برای فرضیه‌های مربوط به تأثیر مردانگی و جهت‌گیری زمانی بر تسهیم دانش مشاهده شد، تأیید منفی شد، اگرچه تأثیر آن بر رضایت شغلی از دیدگاه کارکنان مثبت و معنادار بود. ساختار کار تیمی و روابط اشتراک دانش زمانی متفاوت است که رضایت شغلی به عنوان میانجی در نظر گرفته شود. این بدان معناست که کارکرد میانجی رضایت شغلی برای تسهیم دانش و عملکرد شرکت از دیدگاه کارکنان دانش معنادار است. هدف از این مطالعه بررسی چگونگی تأثیر رضایت شغلی بر رابطه بین عملکرد شرکت، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی، درک شده از منشور ابعاد فرهنگی هافستد، کنترل شده توسط اندازه شرکت و موقعیت کارکنان بود. با توجه به یافته‌های ارائه‌شده، می‌توان فرض کرد که رضایت شغلی و تسهیم دانش بین مدیران در شرکت‌های بزرگتر قابل مشاهده‌تر است. با در نظر گرفتن تحلیل کامل میانجی‌گری، می‌توان نتیجه گرفت که کارکرد میانجی رضایت شغلی بین فرهنگ شرکت و اشتراک دانش معنادار است، در حالی که اشتراک دانش میان رضایت شغلی و عملکرد شرکت است. همانطور که در شکل ۵ از تأثیر موقعیت بر تمایل به اشتراک گذاری دانش نشان داده شده است، جایی که آشکار است که کارکنان دانش بیشتر از کارگران سریالی درگیر فرآیندهای اشتراک دانش هستند، رضایت شغلی به طور قابل توجهی تمایل کارکنان با مهارت بالا را برای به اشتراک گذاشتن دانش افزایش می‌دهد. برای عملکرد بهینه شرکت، ایجاد فرهنگ سازمانی که اولاً رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و ثانیاً اشتراک دانش را افزایش می‌دهد، مهم است. ارزش اصلی این مطالعه تصویر کاملی است که از عملکرد میانجی رضایت شغلی برای به اشتراک گذاری دانش و عملکرد شرکت از دیدگاه کارکنان دانش ارائه می‌کند، که بر اهمیت فاصله کم توان و قوانین شفاف کاری برای رضایت شغلی و اشتراک دانش تأکید می‌کند. مطالعات بیشتر در مورد این موضوع ارزش انجام دارد، به ویژه این که دانش عوامل کلیدی مسئول عملکرد سازمانی می‌تواند توسط مدیرانی که نیاز به تمرکز بیشتر بر روش‌ها و شیوه‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی دارد به آنها اجازه می‌دهد تا یک فرهنگ سازمانی ایجاد کنند که به رضایت شغلی کمک می‌کند، تشویق می‌کند به اشتراک گذاری دانش، و منجر به بهبود عملکرد شغلی می‌شود. به نظر بدیهی است که سازمانی فرهنگ به عنوان یک دارایی نامشهود ممکن است منبع مزیت رقابتی باشد، از ایجاد و حمایت کند انتشار دانش با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، باید تأکید کرد که تنها چند مورد است ابعاد فرهنگ سازمانی که توسط هافستد متمایز شده است از اهمیت بالایی برخوردار بودند اشتراک دانش از دیدگاه کارکنان توکا فولاد این پدیده را می‌توان با توضیح داد این واقعیت که فرهنگ سازمانی توکا فولاد یک "ترکیب خاص" است، زیرا ترکیبی از میراث فرهنگی است سیستم‌های قبلی با ارزش‌های غربی و هنجارهای بازار. علاوه بر این، به نظر می‌رسد که، ممکن است فرهنگ سازمانی به طور غیرمستقیم بر اشتراک دانش از طریق تأثیر بگذار در رضایت شغلی. هر دوی این نتایج ممکن است الهام بخش تحقیقات آینده باشد

عملکرد شغلی کارآمد چیزی بیشتر از ایجاد یک محیط کاری صرف است. در واقع عملکرد شغلی کارآمد در مورد رهبری، روابط بین فردی، کیفیت و کمیت کار، بازخورد سازنده، کار تیمی، امنیت، یادگیری و توسعه و نتیجه مثبت و درست امور است. پیشبرد فرآیندهای مدیریتی و اموری که کارکنان اهمیت چندانی به آنها نمی‌دهند و برای آنها ارزش قائل نیستند، برای مدیران منابع انسانی کار دشواری است. اما به کارگیری مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی صحیح می‌تواند ابزاری کارآمد در بهبود عملکرد کارکنان در اختیار مدیران سازمان قرار دهد. بنابراین به مدیران سازمان‌ها از جمله توکا فولاد پیشنهاد می‌گردد هرچه بیشتر بر فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش توجه و سرمایه‌گذاری نمایند.

سازمان‌های پویا به منظور دستیابی به اهداف خود و حرکت در مسیر توسعه پایدار، راهبردهای متعددی مانند اشتراک دانش را اتخاذ می‌کنند و از آنجا که نتایج این پژوهش نیز تأثیر این اشتراک دانش بر عملکرد شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد، لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران در ایجاد یک محیط

دانش محور کوشا بوده و از آن به عنوان ابزاری جهت افزایش کارایی سازمان استفاده بهینه نمایند. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر برای بهبود عملکرد مدنظر قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در راستای توسعه و تکمیل پژوهش‌ها در پژوهش‌های آتی، این مطالعه در سازمان‌های دیگر نیز انجام شود و نتایج برای کسب اطلاعات دقیق‌تر و کاربردی‌تر با یکدیگر مورد تطبیق و مقایسه قرار گیرند.

منابع

- Kucharska, W., and A. D. Bedford D., 2019. Knowledge Sharing and Organizational Culture Dimensions: Does Job Satisfaction Matter?. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), pp. 1-18 ,
- Kucharska, W. & Kowalczyk, R. 2018. How to achieve sustainability?—Employee's point of view on company's culture and CSR practice, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), pp. 453-467
- Senge, P., Kleiner, A. Roberts, Ch., Ross, R.B. & Smith, B.J. 2014. *Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, Crown Business.
- Husain, S.N. & Husain, Y.S. 2016. Mediating Effect of OCB on Relationship between Job Attitudes and Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Science and Research*, 5(1), pp. 1008-1015.
- Mládková, L., Zouharová, J. & Nový, J. 2015. Motivation and Knowledge Workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, pp. 768-776.
- Liu, Y., Chan, Ch., Zhao, Ch. & Liu, Ch. 2018. Unpacking knowledge management practices in China: do institution, national and organizational culture matter? *Journal of Knowledge Management*, 23(4), pp. 1-22.
- Yoo, B., Donthu, N. & Lenartowicz, T. 2011. Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), pp. 193-210.
- Aguinis, H. & Vandenberg, R.J. 2014. An Ounce of Prevention Is Worth a Pound of Cure: Improving Research Quality Before Data Collection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp. 569-595 .
- Ajmal, M., Helo, P. & Kekäle, T. 2010. Critical factors for knowledge management in project business. *Journal of Knowledge Management*, 14, pp. 156-168 .
- Al Saifi, S.A. 2015. Positioning organisational culture in knowledge management research, *Journal of Knowledge Management*, 19(2), pp. 164–189 .
- Al-Sada, M., Al-Esmael & Faisal, M.N. 2017, Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), pp. 163-188 .
- Alvesson, M. 2012. *Understanding organizational culture*, Sage .
- Arditi, D., Nayak, S. & Damci, A. 2017. Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), pp. 136-147 .
- Arpaci, I. and Baloğlu, M. 2016. The impact of cultural collectivism on knowledge sharing among information technology majoring undergraduates”. *Computers in Human Behaviour*, 56, pp. 65-71 .
- Asrar-ul-Haq, M. & Anwar, S. 2016, A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1127744 .
- Babbie, E. 2015, *The Practice of Social Research*, Wadsworth Cengage Learning .
- Bagozzi, R.P. & Yi, Y. 1988, On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), pp. 74-94 .
- Bakotić, D. 2016. Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), pp. 118-130 .
- Becker, T.E., Atnic, G., Breaugh, J.A., Carlson, K.D., Edwards, J. R. & Spector, P.E. 2016. Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 37, pp. 157–167 .
- Blomkvist, K. 2012. Knowledge management in MNCs: The importance of subsidiary transfer performance. *Journal of Knowledge Management*, 16, pp. 904-918.

- Boles, J., Hamwi, G.A., Madupalli, R., Rutherford, B. & Rutherford, L. 2009. The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 62, pp. 1146-1151 .
- Bontis, N., Richards, D. & Serenko, A. 2011. Improving service delivery: investigating the role of information sharing, job characteristics, and employee satisfaction, *The Learning Organization*, 18(3), pp. 239-250 .
- Borgatti, S.P. & Cross, R. 2003. A relational view of information seeking and learning in social networks. *Management Science*, 49, pp. 432-445 .
- Büschgens, T., Bausch, A. & Balkin, D. 2013. Organizational culture and innovation: A meta-analytic review. *Journal of Product Innovation Management*, 30(4), pp. 1-19 .
- Byrne, B.M. 2016. *Structural Equation Modeling with Amos*, Routledge .
- Calvo-Mora, A., Navarro-García, A. & Periañez-Cristobal, R. 2015. Project to improve knowledge management and key business results through the EFQM excellence model. *International Journal of Project Management*, 33(8), pp. 1638-1651 .
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D. & Klesh, J. 1983. Michigan Organizational Assessment Questionnaire. *Assessing Organizational Change: A Guide To Methods, Measures, and Practices*, pp. 71-138 .
- Carlson, K. D. & Wu, J. 2012. The illusion of statistical control: Control variable practice in management research. *Organizational Research Methods*, 15, pp. 413-435 .
- Davenport, T.H. & Prusak, L. 1998. *Working knowledge: how organizations manage what they know*, Boston, MA .
- Davis, K. 1988. *Human behaviour at work: organizational behaviour*, McGraw-Hill, New York .
- De Long, D.W. & Fahey, L. 2000. Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Executive*, 14(4), pp. 113-127 .
- Eskildsen, J., Kristensen, K. & Antvor, H.G. 2010. The relationship between job satisfaction and national culture. *The TQM Journal*, 22(4), pp. 369-378 .
- Fornell, C. & Larcker, D.F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp. 39-50 .
- Ford, D.P. & Chan, Y.E. 2003. Knowledge sharing in multi-cultural setting: a case study. *Knowledge Management Research and Practice*, 1(1), pp. 11-27 .
- Francis, G. 2001. *Introduction to SPSS for Windows (3rd ed.)*. Sydney, NSW: Pearson Education .
- Gemino, A., Reich, B.H. & Sauer, C. (2015), "Plans versus people: Comparing knowledge management approaches in IT-enabled business projects", *International Journal of Project Management*, 33(2), pp. 299-310 .
- Juan C. Rivera-Vazquez, Lillian V. Ortiz-Fournier and Felix Rogelio Flores(2014) Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. VOL. 13 NO. 5, pp. 257-270,
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. & Black, W. C. 2010. *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson .
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S. & Ibrahim, M. 2014. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2, pp. 215-222 .
- He, W. & Wei, K.-K. 2009. What Drives Continued Knowledge Sharing? An Investigation of Knowledge- Contribution and Seeking Beliefs, *Decision Support Systems*, 46(4), pp. 826-838 .
- Hofstede, G. 1980. *Culture's consequences: international differences in work-related values*, Sage: Beverly Hills, CA .
- Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA .
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. 2010. *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. 3rd Edition, McGraw-Hill USA .
- House, R.J., Hanges, P.J. & Javidan, M. 2004. *Culture, Leaderships and Organizations: The Globe Study of 62 Societies*, SAGE Publications, London .

- Husain, S.N. & Husain, Y.S. 2016. Mediating Effect of OCB on Relationship between Job Attitudes and Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Science and Research*, 5(1), pp. 1008-1015 .
- Idris, S., Wahab, R. & Jaapar, A. 2015. Corporate cultures integration and organizational performance: A conceptual model on the performance of acquiring companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, pp. 591-595 .
- Kathiravelu, S.R., Mansor, N.N.A., Ramayah, T. & Idris, N. 2014. Why Organisational Culture Drives Knowledge Sharing? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, pp. 119-126 .
- Kesterson R.K. 2015. *The Basics of Hoshin Kanri*, CRC Press, Taylor & Francis, NY .
- Kianto, A., Vanhala, M. & Heilmann, P. 2016. The impact of knowledge management on job satisfaction, *Journal of Knowledge Management*, 20(4), pp. 621-636 .
- Kirkman, B.L & Shapiro, D.L. 2001. The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: The mediating role of employee resistance. *The Academy of Management Journal*, 44(3), pp. 557-569 .
- Kish, L. 1959. Some statistical problems in research design, *American Sociological Review*, 24(3), pp. 328-338 .
- Kotter, J.P. 2008. *Corporate culture and performance*, Simon and Schuster .
- Kucharska, W. & Kowalczyk, R. 2018. How to achieve sustainability?—Employee's point of view on company's culture and CSR practice, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), pp. 453-467 <https://doi.org/10.1002/csr.1696>
- Kucharska, W., Wildowicz-Giegiel, A. & Bedford, D.A.D. 2018. The Mediation Function of Job Satisfaction's between Organizational Culture Dimensions and Knowledge Sharing, in: Bolisani E., Di Maria, E., Scarso, E. (Eds), *Proceedings of the 19th European Conference of Knowledge Management*, 1, pp. 430-438.
- Kucharska, W. & Wildowicz-Giegiel, A. 2017. Company Culture, Knowledge Sharing and Organizational Performance. The Employee's Perspective. *Proceedings of the 18th European Conference on Knowledge Management*, 1, pp. 524-531 .
- Lai, M. & Lee, G.G. 2007. Risk-avoiding cultures towards the achievement of knowledge sharing, *Business Process Management Journal*, 13(4), pp. 522-527 .
- Lee, J. & Gaur, A. 2013. Managing multi-business firms: A comparison between Korean Chaebols and diversified U.S. firms. *Journal of World Business*, 48, pp. 443-454 .
- Lin, H.-E., McDonough, E., Lin, S.J. & Lin, C. 2013. Managing the exploitation/exploration paradox: The role of a learning capability and innovation ambidexterity. *Journal of Product Innovation Management*, 30(2), pp. 262-278 .
- Lin, Y. & Dalkir, K. 2010. Factors affecting KM implementation in the Chinese community. *International Journal of Knowledge Management*, 6(1), pp. 1-22 .
- Ling-Hsing, Ch. & Lin, T.Ch. 2015. The role of organizational culture in the knowledge management process", *Journal of Knowledge Management*, 9(3), pp. 433-455 .
- Liu, Y., Chan, Ch., Zhao, Ch. & Liu, Ch. 2018. Unpacking knowledge management practices in China: do institution, national and organizational culture matter? *Journal of Knowledge Management*, <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0260> .
- Locke, E.A. 1976. The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Rand McNally, Chicago .
- Lok, P. & Crawford, J. 2001. Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), pp. 594-613 .
- Lund, D.B. 2003. Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), pp. 219-236 .
- Ma, Z., Huang, Y., Wu, J., Dong, W. & Qi, L. 2014. What matters for knowledge sharing in collectivistic cultures? Empirical evidence from China. *Journal of Knowledge Management*, 18(5), pp. 1004-1019 .
- McDonald, R. P. & Marsh, H. W. 1990. Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247-255 .

- Mc Manus, P., Ragab, M., Arisha, A. & Mulhall, S. 2016. Review of Factors Influencing Employees' Willingness to Share Knowledge, Proceedings of the 18th European Conference on Knowledge Management (ECKM), Belfast, Northern Ireland .
- Mesmer-Magnus, J.R. & DeChurch, L.A. 2009. Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, pp. 535-546 .
- Mládková, L., Zouharová, J. & Nový, J. 2015. Motivation and Knowledge Workers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, pp. 768-776 .
- Mueller, J. 2014. A specific knowledge culture: Cultural antecedents for knowledge sharing between project teams. *European Management Journal*, 32(2), pp. 190-202 .
- Muller, J. C.-Y. 2018. Effective Knowledge Management and Organisational Learning in the Context of Sustainable Development, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 16(1), pp. 56-69 .
- Nielsen, B.B. & Raswant, A. 2018. The selection, use, and reporting of control variables in international business research: A review and recommendations. *Journal of World Business*. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.05.003>
- Pangil, F. & Moi Chan, J. 2014. The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18, pp. 92-106 .
- Park, J.G. & Lee, J. 2014. Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. *International Journal of Project Management*, 32(1), pp. 153-165 .
- Pérez-López, S. & Alegre, J. 2012. Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data Systems*, 112(4), pp. 644-662 .
- Pinjani, P. & Palvia, P. 2013. Trust and Knowledge Sharing in Diverse Global Virtual Teams. *Information & Management*, 50, pp. 144-153 .
- Rafique, G.M. & Mahmood, K. 2018. Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. *Information and Learning Science*, 119(5/6), pp. 295-312 .
- Rehman, M., Mahmood, A.K., Salleh, R. & Amin, A. 2014. Job satisfaction and knowledge sharing among computer and information science faculty members: a case of Malaysian universities. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(4), pp. 839-848 .
- Rezaei, G., Gholami, H., Shaharou, A.B. M., Saman, M.Z.M., Zakuan, N. & Najmi, M. 2016. Relationship among culture of excellence, organisational performance and knowledge sharing: proposed conceptual framework. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 19(4), pp. 446-465 .
- Rikowski, R. (Ed.). 2007. *Knowledge management: Social, cultural and theoretical perspectives*. Elsevier .
- Rivera-Vazquez, J.C., Ortiz-Fournier, L.V. & Flores, F.R. 2009. Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13(5), pp. 257-270 .
- Saeed, M.S. 2016. The Impact of Job Satisfaction on Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21, pp. 16-23 .
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou A. & Dezi L. 2018. The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. *Technological Forecasting & Social Change*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.034>
- Schein, E.H. 1986. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco .
- Senge, P., Kleiner, A. Roberts, Ch., Ross, R.B. & Smith, B.J. 2014. *Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, Crown Business.
- Spector, P.E. 1997. *Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA .
- Springer, A.J. 2001. A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), pp. 29-43 .
- Steiger, J.H. & Lind, J.C. 1980. Statistically based tests for the number of common factors. *Annual meeting of the Psychometric Society*, Iowa City, IA, 758 .
- Suliman, A. & Al-Hosani A.A. 2014. Job satisfaction and knowledge sharing: The case of the UAE. *Issues in Business Management and Economics*, 2(2), pp. 024-033 .

- Sundaresan, S. & Zhang, Z. 2013. Knowledge Sharing and the Dynamic Evolution of Organizational Culture: Impact of Incentives and Information Technology. Northeast Decision Sciences Institute Annual Meeting Proceedings, pp. 617-624 .
- Suppiah, V. & Sandhu, M.S. 2011. Organisational Culture's Influence on Tacit Knowledge Sharing Behaviour, *Journal of Knowledge Management*, 15(3), pp. 462-477 .
- Thongprasert, N. & Cross, J.M. 2008. Cross-Cultural Perspectives of Knowledge Sharing for Different Virtual Classroom Environments: A Case Study of Thai Students in Thai and Australian Universities, *Proceedings of EDU COM 2008 International Conference. Sustainability in Higher Education: Direction for Change*, Cowan University, Perth, pp. 514-523 .
- Ting-Toomey, S. 2012. *Communicating across cultures*. Guilford Press .
- Tong, C., Tak, W.I.W. & Wong, A. 2014. The Impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and Job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), pp. 19-47 .
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, Ch. 2002. *Seven dimensions of culture*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków .
- Tsai W. & Ghoshal S. 1998. Social capital and value creation: The role of intra firm networks. *Academy of Management Journal*, 41, pp. 464-476 .

نحوه استناد به مقاله:

قائدامینی هارونی؛ عباس، صادقی ده چشمه؛ مهرداد، مالکی فارسانی؛ غلامرضا، ماهرانی برزانی؛ مجید (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی از طریق متغیر های واسط رضایت شغلی و اشتراک گذاری دانش. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۵ (۴)، ۲۷۷-۲۹۴.

https://jhce.rasht.iau.ir/article_696945.html