

تأثیر فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کامپیوتری و رفتار اشتراکی

دانش کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی)

حسین خنیفر

استاد گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران، پردیس فارابی، قم، ایران.

حاتم خلیلی پور

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران^۱.

مهدی نداد

استاد یار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

مدیریت

اطلاعات

دوره ۵، شماره ۲

پاییز و زمستان ۱۳۹۸

چکیده: امروزه سازمان‌ها دانش را مهم‌ترین منبع باارزش می‌دانند و جهت رقابت با دیگران به مدیریت منابع و قابلیت‌های فکری خود می‌پردازند. به همین دلیل بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های گسترده‌ای برای مدیریت اشتراک دانش اجرا نموده‌اند. آن‌ها باید برای حمایت از کسب، ذخیره‌سازی، بازیابی و تسهیم دانش از فناوری‌های اطلاعاتی استفاده کنند و فرهنگ تسهیم دانش را در بین کارکنان ایجاد نمایند و این کار نیز مستلزم تغییر فرهنگی است. هدف پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کامپیوتری و رفتار اشتراکی دانش کارکنان است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۶۵۰ نفر است. با استفاده از جدول مورگان، نمونه ۲۴۲ نفره با استفاده از پرسشنامه موردبررسی قرار گرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان دانشگاهی (روایی محتوایی) و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت (۰/۹۱۹). داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۰ و آموس نسخه ۲۴ موردبررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ عقلایی بر اشتراک دانش (صریح و ضمنی) و خودکارآمدی کامپیوتری تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سلسله مراتبی بر اشتراک دانش صریح تأثیر معناداری دارد. فرهنگ گروهی بر خودکارآمدی کامپیوتری تأثیر معناداری دارد، همچنین خودکارآمدی کامپیوتری بر اشتراک دانش (صریح و ضمنی) تأثیر معناداری دارد. تأثیر فرهنگ گروهی بر اشتراک‌گذاری دانش صریح و تأثیر فرهنگ سلسله مراتبی بر خودکارآمدی کامپیوتری تأیید نشد.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش صریح، اشتراک دانش ضمنی، خودکارآمدی کامپیوتری، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

در عصر رقابتی کنونی، سازمان‌هایی در برابر تحولات موفق خواهند بود که سرمایه نامشهود و ناملموس (دانش) خود را به‌طور مداوم بهبود و توسعه بخشند (فیض، اکبر زاده صفوئی و زنگیان ۱۳۹۴). سازمان‌ها بر به‌کارگیری سرمایه انسانی در مواجهه با تنگناهای بازار کار تمرکز می‌کنند، کارکنان نیز به دنبال انتشار دانش خود در سراسر سازمان هستند. تسهیم دانش به‌عنوان نیرویی مثبت در ایجاد سازمان‌های برتر شناخته‌شده است، بنابراین، عواملی که تسهیم دانش را بین کارکنان تقویت و تشویق می‌کند، باید تعیین شود (اخوان خرازیان و مقدسی ۱۳۹۶). دانش اساس توسعه پایدار و کلید مزیت رقابتی دائمی سازمان است (Chang, Liao and Wu 2017; Chen, Chuang and Chen 2012) به‌ویژه دانش ضمنی، به دلیل یکتایی، قابلیت تقلید اندک و تعویض‌پذیری می‌تواند منبع مزیت رقابتی باشد (López-Nicolás and Meroño-Cerdán 2011). با افزایش عدم اطمینان محیط بازار و تنوع نیازهای مشتریان، سازمان‌ها در حال تبدیل به سیستم‌های سازمانی هستند تا عملیات، تاکتیک و استراتژی‌یکشان را بیش‌ازپیش کارآمد و مؤثرتر کنند (Zhu, Wang, and Chen 2010). پیچیدگی عملکرد سیستم، فرآیند پیاده‌سازی و ادغام این سیستم‌ها را همواره با ریسک همراه کرده است که منجر به افت سرعت در پیاده‌سازی سیستم‌های جدید می‌شود. به‌منظور افزایش میزان موفقیت، محققین سیستم اطلاعاتی بر انتقال و کاربرد دانش در سازمان تمرکز کرده‌اند (Wang, Li and Hsieh, 2013). از آنجایی که دانش در بین افرادی که ایجاد، سازمان‌دهی، بایگانی، دسترسی و رفتار اشتراک دانش ساکن است، انتقال دانش به سراسر مرزهای فردی و سازمانی در نهایت وابسته به رفتار دانش اشتراکی خود کارکنان است (Ho and Kuo 2013). فرهنگ تسهیم دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد کرده‌اند، وابسته است. در صورتی که کارکنان به تسهیم دانش خویش با دیگر اعضای سازمان تمایلی نداشته باشند، از طریق سیستم پاداش یا الزامات قانونی، فرهنگ تسهیم دانش در میان آنان با مشکل مواجه خواهد شد (عسگری ۱۳۸۴). ادبیات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی نقش مهمی در به اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان دارد (Rohim & Budhiasa, 2019; Mueller 2012; Ho 2009; Wiewiora et al 2013; Shao, Wang and Feng 2015). انتقال، خلق و به‌کارگیری دانش مستلزم وجود فرهنگ سازمانی است که در آن افراد و گروه‌ها تمایل داشته باشند با یکدیگر همکاری کرده و در راستای منافع متقابل دانش خود را با یکدیگر سهیم کنند (علامه، عسگری و خزائی پول ۱۳۹۵). از طرفی دیگر اشتراک دانش در بین کارکنان مستلزم بستری است که در آن خودکارآمدی کامپیوتری^۱ کارکنان سازمان زمینه تسهیم دانش را فراهم آورد (Shao, Wang and Feng 2015). ادبیات نشان می‌دهد که خودکارآمدی یکی از عوامل اصلی روان‌شناختی است که شرایط اشتراک دانش را فراهم می‌آورد (Chen, Chuang and Chen 2012) و فرهنگ سازمانی عامل اصلی حیاتی است که بر خودکارآمدی کامپیوتری اثر می‌گذارد (Shao, Wang and Feng 2015; Sheng, Pearson and Crosby 2003). به اشتراک‌گذاری دانش کاری دشوار است و تمایل افراد برای تسهیم و ادغام دانش خود یکی از موانع اصلی اشتراک دانش به شمار می‌رود. باوجود مبانی زیاد در مورد

مدیریت دانش، ماهیت ارتباط بین انگیزه‌های فردی و تسهیم دانش در سازمان‌ها تا حد زیادی مغفول مانده و کمتر درک شده است. تسهیم دانش به صورت مؤثر، نمی‌تواند بالاجبار صورت گیرد، بلکه این امر باید تشویق و تسهیل شود که بخشی از آن‌ها به وسیله انگیزش درونی [خودکارآمدی کامپیوتری] (Shao, Wang and Feng 2015) و بخشی نیز توسط انگیزش بیرونی [حمایت سازمانی] (Kim and Jang 2018) صورت خواهد پذیرفت، اگر شخصی نخواهد که دانش خود را منتشر کند، تسهیم دانش اتفاق نخواهد افتاد. تحقیقات پیشین نقش اساسی ایجاد انگیزه را به عنوان عامل موفقیت در تسهیم دانش نشان می‌دهند (Shao, Wang and Feng 2015; Kim and Jang 2018). بنابراین، مدیریت با این چالش روبرو است که چگونه در کارکنان سازمان انگیزه تسهیم دانش ایجاد کرده و این فرایند را تسهیل کند.

بسیاری از عوامل شناسایی شده به عنوان عوامل مؤثر در اشتراک دانش، دارای ابعاد پیچیده‌ای است و به کارگیری آن عوامل با وجود زمان زیادی که به خود اختصاص می‌دهند، نتیجه قابل اطمینان و قطعی به دست نخواهند داد. عواملی مانند فرهنگی، ساختار سازمانی و فناوری از این دست هستند. سختی به کارگیری این عوامل و هزینه بسیار زیاد آن‌ها از یک سو و زمان‌بر بودن آن‌ها در بروز رفتار اشتراک دانش، از سوی دیگر، مدیران را برای به کارگیری این عوامل، دچار سردرگمی کرده است. تأکید این مقاله بر به کارگیری عوامل درون سازمانی است که علی‌رغم سهولت به کارگیری آن‌ها، سرعت تأثیرگذاری‌شان نیز بسیار زیاد بوده و نتایج به مراتب مؤثرتری را نسبت به سایر عوامل خواهند داشت. از یک سو با توجه به ورود کامپیوتر به عرصه‌های مختلف حیات اجتماعی و به خصوص سازمان‌ها، هر کدام از افراد سازمان تجربه کوتاهی در استفاده از کامپیوتر خواهند داشت؛ بنابراین متناسب با این تجربیات واکنش‌های متفاوتی از سوی افراد رخ خواهد داد که یکی از این واکنش‌ها که در پژوهش‌های قبلی کمتر به آن توجه شده بود بحث اشتراک دانش است. از سوی دیگر، خودکارآمدی کامپیوتری نقش مهمی در تأثیرگذاری انگیزه و رفتار افراد دارد. بنابراین، به احتمال زیاد افراد با خودکارآمدی بالاتر نسبت به افراد با خودکارآمدی پایین به ایفای رفتارهای اشتراکی دانش بیشتری خواهند پرداخت. افراد با خودکارآمدی بالا دارای مهارت و قابلیت بیشتری جهت رفتارهای اشتراکی می‌باشند و میزان اطمینان فرد نسبت به توانایی‌اش در ارائه دانش، اعتماد به نفس در پاسخگویی به سؤالات و داشتن تخصص و آگاهی در اشتراک دانش در این پژوهش مطرح شده است. مطالعات اندکی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کامپیوتری بر رفتار اشتراک دانش پرداخته است. شکاف‌های چشمگیر در ادبیات موجود در مورد درک نظری از اینکه چگونه فرهنگ سازمانی بر خودکارآمدی کامپیوتری افراد و رفتار صریح و ضمنی دانش انسانی تأثیر می‌گذارد، محقق را بر آن ساخته است که تأثیر سازه فرهنگ سازمانی را بر خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک دانش کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز مورد بررسی قرار دهد.

چارچوب نظری پژوهش

در این بخش به طور خلاصه درباره هر یک از متغیرهای پژوهش از جمله فرهنگ سازمانی، ابعاد مورد مطالعه، خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک دانش (ضمنی و صریح) بحث می‌شود:

فرهنگ سازمانی

از دهه‌های گذشته تاکنون، مفهوم فرهنگ سازمانی^۱ به عنوان روشی برای درک سیستم انسانی توجه تحقیقات بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. فرهی و دیگران (۱۳۹۶) فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات اساسی تعریف می‌کنند که یک گروه مشخص آن را اختراع، کشف و توسعه می‌دهد تا بتواند از طریق آن بر مشکلات ناشی از انطباق خارجی و یکپارچگی داخلی فائق آید. لی، ادريس و دلفابرو^۲ (۲۰۱۷) فرهنگ سازمانی را به عنوان باورها، ادراکات و انتظارات مشترک تعریف کرده‌اند که مشخص می‌کند چگونه سازمان برای حل مسائل به روش خاصی تصمیم می‌گیرد. فرهنگ سازمانی به عنوان یک چارچوب شناختی تعریف شده است که شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات مشترک توسط اعضای سازمان است (Suwibawa, Agung & Sapta 2018). فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از عقاید، ارزش‌ها و فرضیات تعریف شده است که توسط اعضای یک سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. این ارزش‌های مشترک تأثیر خود را بر رفتار اعضای سازمان می‌گذارند، زیرا آن‌ها برای هدایت تصمیمات و رفتارهای خود به ارزش‌هایی متکی هستند که بیشتر بر اثربخشی سازمان تأثیر می‌گذارد (Meng & Berger 2019). فرهنگ سازمانی به منزله موتور و نیروی محرکه‌ای است که افراد را برای فعالیت و عمل به حرکت درمی‌آورد و اهرم نیرومندی است که الگوهای رفتاری خاصی را ترویج می‌نماید (سلطانی، بردبار شرامین و هوشنگی ۱۳۹۱) و نظام مشتری از ارزش‌ها و باورها تعریف شده است که رفتار ذی‌نفعان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (سلطانی، نجات و جعفری کلیجی ۱۳۹۴). وفا خواه، یاراحمدی و تمجید پامچلو (۱۳۹۷) فرهنگ را یک الگوی اندیشیدن و عمل کردن تعریف کرده‌اند که شامل اعتقادات، باورها، ارزش‌ها، آرمان‌ها، هنرها، فنون و آداب جامعه است و در رفتار و عملکرد هر فرد یا گروهی دیده می‌شود و آنان را از دیگر افراد متمایز می‌سازند. باوجود تفاسیر چندگانه، به نظر می‌رسد توافق وجود دارد که فرهنگ سازمانی شامل سه سطح با سطوح آگاهی متفاوت است (Hofstede et al 1990, 278). محققان معتقدند که عمیق‌ترین سطح شامل الگوهایی از مفروضات اساسی است که اعضای سازمان بدون آگاهی از آن‌ها اطلاع دارند؛ سطح بیرونی شامل مصنوعات از قبیل الگوهای قابل مشاهده و قابل شنیدن است؛ درحالی که سطح متوسط، ارزش‌ها و اعتقادات در مورد چگونگی تعاملات اجتماعی با یکدیگر در زمینه‌های سازمانی را دربر می‌گیرد و این سطح به‌ویژه برای توضیح رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی مفید است زیرا قابل اندازه‌گیری آسان است (Iivari and Huisman 2007). کوئین و اسپریتزر^۳ (۱۹۹۱)، فرهنگ سازمانی را با توجه به نوع تمرکز (انعطاف‌پذیری و ثبات) و

1. Organizational Culture
2. Lee, Idris & Delfabbro
3. Quinn & Spreitzer

تمرکز (داخلی و خارجی) به چهار نوع فرهنگ توسعه‌ای^۱، فرهنگ گروهی^۲، فرهنگ سلسله‌مراتبی^۳ و فرهنگ عقلایی^۴ تقسیم می‌کنند. ارزش‌های چهار نوع فرهنگ، متفاوت هستند که در زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند: الف) فرهنگ توسعه‌ای: در این فرهنگ رهبران متمایل به کارآفرینی و آرمان‌گرایی بوده که تمایل به ریسک کردن داشته و قادر به ایجاد یک چشم‌انداز از آینده سازمان هستند. رهبران در این فرهنگ بر به دست آوردن منابع بیشتر و دستیابی به وضعیت مشهود، قانونی بودن و حمایت خارجی متمرکز می‌شوند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، رشد، ایجاد بازارهای جدید و دستیابی به منابع است (اردلان و بهشتی راد ۱۳۹۴).

ب) فرهنگ گروهی: هدف سازمان‌هایی که بر فرهنگ گروهی تأکید دارند، حفظ کردن گروه‌هاست. تعلق، اعتماد و مشارکت، از ارزش‌های محوری این نوع فرهنگ بوده و عوامل انگیزشی عمده آن شامل وابستگی، تعلق و عضویت است. در این فرهنگ رهبران تمایل دارند که مشارکتی با تعقل و تفکر و حمایتی باشد و تعامل بین تیم‌های کاری را تسهیل کنند. شاخص اثربخشی در این نوع فرهنگ، ایجاد و توسعه ظرفیت‌های انسانی و ارتقای تعهد اعضا به سازمان است (حاجی پور و نظربورکاشانی ۱۳۸۹).

ج) فرهنگ عقلایی: رهبران در فرهنگ عقلایی تمایل دارند که هدایتگر، هدف‌محور، مفید و وظیفه‌مدار بوده و به‌طور دائم جنبه حمایتی داشته و مشوق بهره‌وری در سازمان باشند. شاخص اثربخشی برنامه‌ریزی، بهره‌وری و کارایی است (اردلان، سلطان‌زاده و بهشتی راد ۱۳۹۳).

د) فرهنگ سلسله‌مراتبی: فرهنگ سلسله‌مراتبی بر ثبات و تمرکز داخلی تمرکز دارد، مکانی کاملاً رسمی و ساختاریافته است (حسینی سرخوش، فرهی بوزنجانی و سنجقی ۱۳۸۸). این فرهنگ قوانین و رفتارهای مورد انتظار را در میان کارکنان با دستورالعملی برای رفتار خاص تعیین می‌کند. علاوه بر این به دلیل تمرکز بالا و رسمیت در ساختار به‌عنوان یک فرهنگ قوی به‌حساب می‌آید (Lee, Idris and Delfabbro 2017). جدول زیر (جدول ۱) فرهنگ کوئین و اسپریتزر^۵ (۱۹۹۱) را با انواع دیگر فرهنگ، در ادبیات موجود نشان می‌دهد.

جدول ۱. مقایسه نوع شناسی فرهنگی

| | | | | |
|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------------------------------|
| فرهنگ عقلایی | فرهنگ سلسله‌مراتبی | فرهنگ گروهی | فرهنگ توسعه‌ای | کوئین و اسپریتزر (۱۹۹۱) |
| عقلایی | سلسله‌مراتبی | توافق | ایدئولوژیک | کوئین و روه‌باق ^۶ (۱۹۸۳) |
| وظیفه‌ای | شبکه‌ای | شخصی | قدرتی | چارلز هندی (۱۹۸۱) |
| علمی | سنگری | تیمی | باشگاهی | سانن فیلد (۱۹۸۹) |

1. Development culture
2. Group culture
3. Hierarchical culture
4. Rational culture
5. Quinn & Spreitzer
6. Quinn & Rohrbaugh

| | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------|----------------|----------------------|
| کوک و لافرتی (۱۹۸۷) | انفعالی/تدافعی | تهاجمی/تدافعی | - | سازنده |
| دنيسون (۱۹۹۵) | مأموریتی | مشارکتی | مبتنی بر تداوم | انعطاف پذیر |
| دنيسون و ميشرا ^۱ (۱۹۹۵) | سازگاری | مشارکت | ثبات | مأموریت |
| اوگبونا و هاریس ^۲ (۲۰۰۰) | نواورانه | جامعه | بوروکراتیک | رقابتی |
| رابینز و لانگتن (۲۰۰۱) | سربازی | تکه تکه | شبکه‌ای | گروهی |
| ترامپنارس (۲۰۰۵) | بوروکراتیک | هدف محور | گلخانه‌ای | قبیله‌ای |
| ژنیکو و سیموسی ^۳ (۲۰۰۶) | سازگاری | انسانی | تعریف نشده | پیشرفت |
| کامرون و کوئین (۲۰۰۶) | کارآفرینی | بازاری | سلسله مراتبی | باشگاهی |
| کامرون و کوئین ^۴ (۲۰۱۱) | ادھوکراسی (توسعه‌گرا) | قبیله‌ای (تیم‌گرا) | سلسله مراتبی | بازار (نتیجه‌گرا) |
| فرهی، فضالی و ابراهیمی (۱۳۹۴) | محیط محور | راهبرد محور | قانون محور | انسان محور |

اشتراک‌گذاری دانش

به اشتراک‌گذاری دانش یک فرایند اساسی و به‌طور بالقوه مهم‌ترین فعالیت مدیریت دانش است (Chen et al 2018). دانش یک منبع مهم و به‌عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی عمل می‌کند، بدون دانش، هیچ سازمانی زنده نخواهد ماند (Shao, Feng and Wang 2017، رونقی، زین‌الدین زاده و علم بلادی ۱۳۹۸). زمانی که افراد اطلاعات، فعالیت‌های مؤثر، دیدگاه‌ها، تجربیات، مزیت‌ها، درس‌های آموخته‌شده عملی یا غیرعملی خود را با سایر افراد به اشتراک می‌گذارند، بهره‌وری در بخش‌های مختلف سازمان ارتقا پیدا می‌کند (خلیلی پور و خنیفر ۱۳۹۶). از آنجایی که دانش سازمانی عمدتاً در درون افراد قرار دارد، تمایل اعضای سازمان برای به اشتراک گذاشتن دانش^۵ کسب‌شده یا ایجادشده با دیگران در درک ارزش بالقوه دانش اهمیت دارد (Wang and Noe 2010; Kuo, Kuo and Ho 2014). تسهیم دانش کلید فرآیند تشویق افراد به به‌کارگیری در جهت سهیم شدن در بهبود عملکرد سازمانی است. اهمیت اسجاد فرآیند دانش به‌عنوان عامل انتقادی در جهت رقابت‌ها و موفقیت سازمانی است که منجر به پیدا شدن سازمان‌هایی با تسهیم دانش و بالاترین اولویت و اثربخشی به‌وسیله دانش، موجب بهبود تغییر و عملکرد سازمان‌ها در جهت یادگیری می‌شود (زند کریمی ۱۳۹۸). تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی هدفمند به‌منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرد (مهدوی، تقی پور و طریفی حسینی ۱۳۹۴) که به هدف انتقال دانش به همکاران در فرآیند ارتباطات درون یا برون سازمانی صورت می‌گیرد و منظور از دانش، آن دانشی است که فرد آن را در سازمان کسب کرده است (Lin., Hung

1. Denison & Mishra
2. Ogbonna & Harris
3. Xenikou & Simosi
4. Cameron & Quinn
5. Knowledge Sharing

(and Chen 2009). دانشی که در میان کارکنان به اشتراک گذاشته شده است، می تواند به دو نوع تقسیم شود: دانش صریح^۱ و دانش ضمنی^۲ (Chang, Liao and Wu 2017). دانش صریح که به دانش آشکار شهرت دارد به دانش بیان شده، مستند و به صورت بصری مثلاً متن، جداول، نمودارها یا اسناد و مصنوعات ارائه می شود و نسبتاً آسان جستجو و با دیگران به اشتراک گذاشته می شود (Shao, Feng and Wang 2017). بعد صریح دانش، نظام یافته و کدگذاری شده است که با استفاده از سمبل ها یا یک زبان طبیعی می تواند به دیگران منتقل شود (فتحیان، شفیعا و امجدی ۱۳۹۶). انواع مستندات، استانداردهای رسمی، فرمول های ریاضی، دستورالعمل های آموزشی، دستورالعمل ها یا اطلاعات واقعی ساده، بعضی نمونه های رایج از دانش صریح هستند (Park and Gabbard 2018). دانش ضمنی که به دانش پنهان نامیده می شود نیز در درون شخص قرار دارد و در بیشتر مواقع توصیف و انتقال آن دشوار است (اخوان، امیران و رحیمی ۱۳۹۳) این نوع از دانش بسیار شخصی، ذهنی و دشوار برای تبادل و یا ارتباط است. دانش ضمنی را معمولاً با استفاده از زبان رسمی به سختی می توان بیان کرد زیرا از طریق اقدامات انسانی مانند ارزیابی ها، نگرش ها، دیدگاه ها، تعهدات و انگیزه بیان می شود (Shao, Feng and Wang 2017; Suppiah and Singh 2011). وجهه ضمنی بودن دانش، شامل دو بعد ذهنی و فنی است. بعد ذهنی دانش با مدل های فکری فرد شامل مدل ذهنی، اعتقادات، تجارب گذشته و نقطه نظرات فرد ارتباط دارد. بعد فنی شامل دانش فنی کار، مهارتی است که در یک بستر و محیط خاص کاربرد دارد (فتحیان، شفیعا و امجدی ۱۳۹۶). دو جریان در پژوهش های به اشتراک گذاری دانش وجود دارد. اولی بر ارزش به اشتراک گذاری دانش متمرکز است. این مطالعات با مقایسه آن با استراتژی های سنتی یا دیگر فرآیندهای تصمیم گیری، ارزش به اشتراک گذاری دانش را شناسایی می کنند و در زمینه چگونگی سنجش ارزش به اشتراک گذاری دانش و عوامل اثرگذار بر ارزش تسهیم دانش بحث می کنند. جریان دوم با چارچوب های حمایتی یا فناوری ها و عوامل مورد نیاز برای به اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط است (امیریان هاشمی، شمس و شیرایی ۱۳۹۷).

خودکارآمدی کامپیوتری

ادبیات موجود نشان می دهد خودکارآمدی نه یک ویژگی استاتیک و پایدار است، بلکه یک قضاوت پویا است که با تغییرات محیط تغییر می کند و فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل حیاتی که خودکارآمدی را تحت تأثیر قرار می دهد شناسایی شد (Sheng, Pearson and Crosby 2003). خودکارآمدی به عنوان یک برچسب عمومی از قضاوت های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری با آن توصیف شده است. افزون بر آن، خودکارآمدی به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است. از این رو وقتی افراد توانمند می شوند، آن ها احساس خودکارآمدی می کنند، یا اینکه احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت یک کار دارند. افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می کنند که می توانند کار را یا کفایت انجام دهند (رستمی و دیگران ۱۳۹۶).

1. Explicit Knowledge

2. Tacit Knowledge

خودکارآمدی نشانگر درک خود فرد از اینکه او مهارت لازم را دارد یا توانایی تبدیل آن مهارت‌ها برای دستیابی به نتیجه مطلوب را دارد (Li & Tsai 2019). کامپئو و هیگینز^۱ (۱۹۹۵) خودکارآمدی را در زمینه استفاده از فناوری اطلاعات بکار برده و خودکارآمدی کامپیوتری را به‌عنوان اعتقاد به توانایی افراد در اعمال مهارت‌های کامپیوتری تعریف کرده‌اند که شامل طیف گسترده از وظایف است. همچنین اشاره شد که ابتکارات کسب‌وکارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات که نیاز به خودکارآمدی کامپیوتری در میان کارکنان ضروری است، زیرا این تغییرات نیاز به استفاده گسترده از رایانه‌ها دارد (Chou et al 2014). در طول فعالیت‌های کاری، کارکنان نیاز به تغییر از کار کاغذی به کار مبتنی بر فناوری اطلاعات دارند و خودکارآمدی کامپیوتری عامل مهم شناختی درونی روان‌شناختی است که به‌طور مثبت با قصد و رفتار افراد نسبت به استفاده از فناوری اطلاعات ارتباط دارد (Wang Li and Hsieh 2013).

توسعه فرضیه‌های پژوهش

فرهنگ سلسله مراتبی، خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک‌گذاری دانش

با نگاهی به نقش و کارکردهای عمده فرهنگ سازمانی می‌توان به این نکته وقوف پیدا کرد که شاید هیچ متغیری در سازمان نتواند به‌اندازه فرهنگ، اعضای سازمان را یکپارچه، متحد و همسو نماید. مضاف به این‌که این اتحاد و همسویی در ارزش و باور اشتراک دارد، در صورت مدیریت صحیح می‌تواند پایدار مانده به‌طوری‌که خصایص شخصیتی و رفتاری تک‌تک اعضای سازمان را در این جهت شکل داده و بسیج نماید (نوری، ابراهیم پور و صالحی ۱۳۹۸). تغییر رفتار افراد به‌عنوان یکی از چالش‌ها در سازمان برای مواجهه و تمایل اعضا برای اشتراک دانش خود با دیگر اعضا است و سه نوع جو سازمان‌یافته منجر به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود. اولین نوع جوسازمانی، عدالت است که در اثر ایجاد اعتماد بین اعضا و ارائه‌دهنده خدمت برای غلبه بر معضلات مهم سازمانی بر اشتراک دانش متمرکز است. نوع دوم جوسازمانی، نوآوری است که بر یادگیری، جریان اطلاعات باز و ریسک‌پذیری منطقی تأکید دارد. درحالی‌که سومین نوع جو سازمان‌دهی، بازتابی از رفتارهای احتیاطی و طرفدار اجتماعی است و زمینه کمک اعضا به یکدیگر و اشتراک دانش کارکنان را فراهم می‌آورد (Shao, Feng and Liu 2012). سازمان‌ها باید فرآیندهای لازم جهت ایجاد، رشد، حفظ و اشتراک دانش را فراهم نمایند و در غیر این صورت احتمال از دست دادن دانش زیاد است. پس سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌هایی که به دنبال انعطاف‌پذیری هستند، باید به این نکته توجه کنند که اگر نتوانند دانش‌های نهفته افراد را شناسایی و به دانش آشکار تبدیل کنند، این دانش بر اثر فراموشی از بین خواهد رفت (حراقی، بحرینی زاده و حراقی ۱۳۹۴). زمانی که سبک تصمیم‌گیری متمرکز درون شرکت وجود دارد، کارکنان سطوح مختلف مدیریت، از جمله مدیران ارشد، مدیران و کارکنان میانی، دستورالعمل‌ها و اسناد را طبق مقررات دریافت و ارسال می‌کنند که زمینه لازم را برای به اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان فراهم می‌آورد (Shao, Wang and Feng 2015). باین‌حال، نظم و مقررات انتقال داده‌ها ممکن

است برای به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی مفید نباشد، زیرا دانش ضمنی در روش‌های غیررسمی به‌جای مقررات رسمی بیشتر رخ می‌دهد (Suppiah and Singh Sandhu 2011).

فرضیه اول: فرهنگ سلسله مراتبی بر اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سلسله مراتبی بر پایداری داخلی، امنیت، کنترل، نظم و قوانین تأکید دارد. در فرهنگ سلسله مراتبی، رهبران تمایل دارند محافظه‌کارانه و محتاط باشند و به اجرای قوانین توجه جدی دارند (Shao, Wang and Feng 2015). در صورت وجود فرهنگ‌سازمانی سلسله‌مراتبی در سازمان زمینه ایجاد خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان نیز فراهم می‌گردد (Kim and Jang 2018). یکی از شکاف موجود در ادبیات موجود، عدم توجه مکانیسم شناختی روان‌شناختی بین فرهنگ‌سازمانی و رفتار اشتراک دانش است. ادبیات موجود نشان می‌دهد که خودکارآمدی عامل اصلی شناختی روان‌شناختی است که تسهیل اشتراک دانش را فراهم می‌آورد (Chen, Chuang and Chen 2012) و فرهنگ‌سازمانی عامل اصلی حیاتی است که بر خودکارآمدی کامپیوتری اثر می‌گذارد (Sheng, Pearson and Crosby 2003)، بنابراین ضروری است که تأثیر فرهنگ‌سازمانی را بر خودکارآمدی کامپیوتری موردبررسی قرارداد (Kim and Jang 2018). فرضیه دوم: فرهنگ سلسله مراتبی بر خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرهنگ عقلایی، خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک‌گذاری دانش

فرهنگ‌سازمانی، مجموعه دره‌متنیده‌ای از مفروضات اساسی، استنباط مشترک و خرد جمعی است که در بستر تجارب و یافته‌های قبلی، در مواجهه با مسائل درونی، یا بیرونی شکل می‌گیرد و به‌منابه چراغی راهنما و منبعی نیروبخش در شکل‌دهی رفتار کارکنان و معماری حال و آینده سازمان ایفای نقش می‌نماید (محمدیان و شهسوار ۱۳۹۷). فرهنگ عقلایی بر بهره‌وری، عملکرد، تحقق اهداف و موفقیت تأکید دارد. در فرهنگ عقلایی، کارکنان از طریق رقابت و دستیابی موفقیت‌آمیز از اهداف از پیش تعیین‌شده، برانگیخته می‌شوند. فرهنگ عقلایی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات سخت و نرم مفید است. در برخی از سازمان‌ها داده‌های سخت مانند اسناد و کتابچه‌ها برای حل مسائل سازمان حیاتی هستند. در سازمان‌های دیگر، دانش منحصربه‌فرد و تخصصی افراد به‌عنوان محصول، مبادله می‌شود و احتمال بیشتری برای اثربخشی آن از طریق تجربه و شهود شخصی وجود دارد (Shao, Wang and Feng 2015). خودکارآمدی یک قضاوت پویا است که با ساختار سازمانی تغییر می‌کند و با توجه به پیش‌بینی‌های فردی در مورد کسب‌وکار سازمان، می‌تواند تلاش و انگیزه کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (He and Freeman 2010). شیرانی و هدائی (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ‌سازمانی و پشتیبانی از اطلاعات بر اشتراک دانش ضمنی تأثیر دارد. با توجه به مطالب مطرح‌شده فرضیه ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه سوم: فرهنگ عقلایی بر خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرهنگ‌سازمانی هم در بسترسازی و زمینه‌سازی برای تسهیم دانش و هم در تسهیل و تداوم به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند تأثیرگذار باشد. بسیاری از سازمان‌ها ناگزیرند در فرهنگ‌سازمانی خود تغییرات اساسی ایجاد کنند و برای آنکه از تحقق مدیریت و تسهیم دانش حمایت کنند، زیرا فرهنگ مهم‌ترین عاملی است که تسهیم دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین هر مدلی برای تسهیم دانش بدون توجه به

فرهنگ سازمانی با شکست مواجه است (ارمغان ۱۳۹۳). بر اساس چارچوب فرهنگ سازمانی کوئین و اسپریتزر (۱۹۹۱)، فرهنگ عقلایی بر پیگیری و دستیابی به اهداف مشخص تعریف شده و به وسیله دستیابی موفقیت آمیز به اهداف از پیش تعیین شده برانگیخته می شود. این امر برای غلبه بر معضلات عمومی سازمان که در ارتباط با اشتراک دانش و افزایش ادراک کارکنان از شیوه های عادلانه سازمانی است و کارکنان را به منظور به دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و به اشتراک گذاشتن آنچه با دیگران می دانند از طریق مقررات رسمی و ارتباطات غیررسمی در بخش های مختلف سازمان به اشتراک بگذارند صورت می گیرد (Shao, Wang and Feng 2015).

فرضیه چهارم: فرهنگ عقلایی بر اشتراک گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرضیه پنجم: فرهنگ عقلایی بر اشتراک گذاری دانش ضمنی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

فرهنگ گروهی، خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک گذاری دانش

فرهنگ گروهی بر اعطاف پذیری و تغییر استوار است. در فرهنگ گروهی، کارکنان تشویق می شوند تا با تعامل و همکاری در تیم شرکت کنند. سازمان هایی که بر فرهنگ گروهی تأکید می کنند، با تمرکز بر تعلق و اعتماد، به نگهداری گروه کمک می کنند و کارکنان نسبت به انجام کار به صورت فردی، به کار گروهی تشویق می شوند (Shao, Wang and Feng 2015). در محیط کاری تیمی، کارکنان می توانند تجربیات و مهارت های خود را از طریق یکدیگر و با استفاده از ارتباطات خصوصی و غیررسمی یاد بگیرند و در زمان بروز مشکلات احتمالی کار این احساس را خواهند داشت که سیستم این قابلیت را دارد که مشکلات را مرتفع سازد (Shao, Feng and Liu 2012). اهمیت تأثیر فرهنگ گروهی بر خودکارآمدی کامپیوتری نیز در مطالعه شائو، وانگ و فنگ^۱ (۲۰۱۵) تأیید شده بود. فرضیه مربوط به صورت ذیل مطرح می گردد:

فرضیه ششم: فرهنگ گروهی با خودکارآمدی کامپیوتر کارکنان ارتباط دارد.

کارکنان در فرهنگ گروهی بر اساس چارچوب فرهنگ سازمانی کوئین و اسپریتزر (۱۹۹۱)، احتمال بیشتری دارند به یکدیگر اعتماد کنند و دیگران را به عنوان دوستان و اعضای خانواده در نظر بگیرند، بنابراین احتمال بیشتری دارند با یکدیگر تعامل داشته باشند و ارتباط برقرار کنند. هنگامی که یک گروه از افراد در یک تلاش مشترک برای به اشتراک گذاشتن داستان ها و تجربیات مشارکت داشته باشند، احتمال بیشتری برای به اشتراک گذاری دانش در مورد نحوه انجام کار خود به یکدیگر خواهند داشت (Mueller 2012). این روند جهت تسهیل یادگیری مهارت ها و اشتراک گذاری دانش مفید است (Wiewiora et al 2013). سازمان ها باید اطمینان حاصل کنند که دانش ضمنی آزادانه و آشکارا در میان اعضای خود به اشتراک گذاشته می شود که ضروری است تا هر عضو بتواند به دانش جدید و ایده های متنوعی که ممکن است خودشان با آن ها مواجه نشود، دسترسی پیدا کند و آن ها را قادر به بهره برداری از دانش و تجربیات برای بهبود عملکرد کار کند (Shao, Feng and Wang 2017). شائو، فانگ و لیو^۲ (۲۰۱۲) در مطالعه خود

1. Shao, Wang & Feng

2. Shao, Feng & Liu

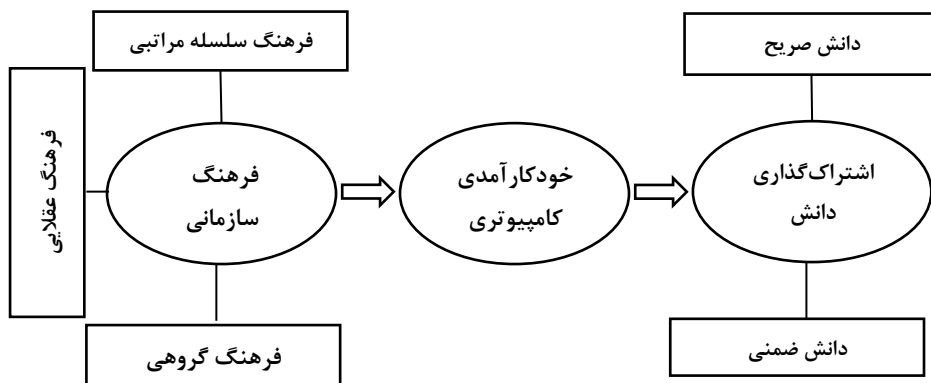
دریافتند فرهنگ گروهی که از همکاری و ارتباطات حمایت می‌کند، به صورت غیررسمی می‌تواند ترس کارکنان را کاهش دهد و باعث تمایل به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگر کارکنان شود. فرضیه هفتم: فرهنگ گروهی بر اشتراک دانش ضمنی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک‌گذاری دانش

رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، ساختاری چندبعدی است که منجر به مشارکت کارکنان در سازمان می‌شود و یک‌روند مداوم، نشانگر اعتمادبه‌نفس فردی در مشارکت در فرایند مدیریت دانش در سازمان است (Nugraha & Rohayani 2020). خودکارآمدی فردی را باور افراد درباره توانایی‌های خود برای سازمان‌دهی، عملکرد موردنیاز و دستیابی به اهداف ضروری، تعریف شده است (ظفرپور امیرآباد، رحیمی و نداف ۱۳۹۶). خودکارآمدی به خودارزیابی آنچه افراد معتقدند می‌توانند انجام دهند، اشاره دارد و به‌عنوان یک محرک درونی مهم تعریف شده است که رفتار افراد را از طریق تحت تأثیر قرار دادن اعتمادبه‌نفس آنان برای غلبه بر مشکلات و بهبود عملکرد تحت تأثیر قرار می‌دهد (Chen, Chuang and Chen 2012). در زمینه ارائه خدمات، خودکارآمدی کامپیوتری، ادراک و قضاوت از توانایی شخصی در انجام وظایف مربوط به ارائه خدمات است (Shao, Wang and Feng 2015). محققان دریافتند که خودکارآمدی کامپیوتری می‌تواند به ایجاد انگیزه در کارکنان برای اشتراک دانش با همکاران کمک کند. کارکنان با اعتمادبه‌نفس بالا در توانایی خود برای انجام وظایف، احتمال دارد که دانش ارزشمندی را با دیگران به اشتراک بگذارند؛ زیرا معتقدند، دانش می‌تواند مشکلات مربوط به سازمان را بهبود و کارایی کار را بهبود بخشد (Chou et al 2014). افراد دارای خودکارآمدی بالا دانش را به راحتی و بدون استرس به اشتراک می‌گذارند و نیازی به مجبور کردن در این امر نیستند (Akram et al 2019). به طوری که لین^۱ (۲۰۰۷) ارتباطی مثبت بین خودکارآمدی و رفتارهای اشتراک دانش توسط کارکنان پیداکرده است. فرضیه‌های مربوط به صورت ذیل مطرح می‌شوند:

فرضیه هشتم: خودکارآمدی کامپیوتری بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه نهم: خودکارآمدی کامپیوتری بر اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی که در آن رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به‌طور خاص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است و از نظر افق زمانی، پژوهشی تک مقطعی به شمار می‌آید.

جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر اهواز است که تعداد آن‌ها حدوداً ۶۵۰ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان ۲۴۲ نفر انتخاب شد (مؤمنی و فعال قیومی ۱۳۸۹). تعداد ۲۷۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و از این تعداد نیز ۲۴۵ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۰ درصد) که نهایتاً از این تعداد پرسشنامه ۳ پرسشنامه نامطلوب تشخیص داده شد و ۲۴۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

ابزار جمع‌آوری، روایی و پایایی ابزار، نرمال بودن و روش گردآوری داده‌ها

برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده شد؛ و طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد استفاده قرار گرفت (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱).

جدول ۲. ابعاد و مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش

| متغیر | ابعاد | مؤلفه |
|----------------------|--|---|
| فرهنگ سازمانی | سلسله مراتبی | فرهنگ سازمان به گونه‌ای است که موارد کوچک نیز باید برای پاسخ به مدیران مافوق گزارش شود. |
| | | تصمیماتی که گرفته می‌شود باید با تصویب مافوق صورت گیرد. |
| | | فقط فعالیت‌های محدودی بدون دستور مافوق انجام می‌گیرد. |
| | عقلانی | سیستم تشویقی سازمانی به گونه‌ای است که باعث تحریک جهت دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. |
| | | افرادی که در دستیابی به اهداف سازمان موفق باشند با استفاده از سیستم پاداش دهی عادلانه مورد تشویق قرار می‌گیرند. |
| | | فرهنگ اعطای پاداش سازمانی در جهت تحقق اهداف سازمان طراحی شده است. |
| | گروهی | اعضای سازمان مانند اعضای خانواده در قالبی گسترده‌تر هستند. |
| | | وفاداری از مهم‌ترین خصوصیات اعضای سازمان است. |
| | | در سازمان، منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. |
| خودکارآمدی کامپیوتری | توانایی نصب برنامه‌های نرم‌افزاری جدید بر روی رایانه را دارم. | |
| | توانایی شناسایی و تصحیح مشکلات عملیاتی عمومی با رایانه را دارم. | |
| | توانایی استفاده از رایانه را برای نمایش یا ارائه اطلاعات به روشی مطلوب دارم. | |
| اشتراک‌گذاری دانش | وفاقت | می‌توانم تجربیاتم را در مورد روش کار با سیستم‌های سازمانی به اشتراک بگذارم. |
| | | تلاش می‌کنم، تخصص خود را در مورد سیستم سازمانی به همکاران به اشتراک بگذارم. |
| | | می‌دانم چگونه و کجا دانش را در میان اعضای سازمان به اشتراک بگذارم. |
| | زیر و زبانه | خوشحال هستم که گزارش عملکرد خود را با دیگر همکاران به اشتراک می‌گذارم. |
| | | تمایل دارم که تجربیاتم را در کار در قالب کتابچه در اختیار همکاران سازمانی قرار دهم. |
| | | اسناد رسمی کار و نحوه بهتر انجام دادن کار را با دیگر کارکنان به اشتراک می‌گذارم. |

برای سنجش روایی صوری پرسشنامه، پرسشنامه طراحی شده در اختیار تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران در حیطه رفتار سازمانی و منابع انسانی قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا در خصوص روایی پرسشنامه اظهارنظر کنند. پس از اظهارنظر از سوی آن‌ها، تعدادی از سؤالات پرسشنامه حذف و برخی سؤالات پژوهش نیز اصلاح و تغییرات لازم در پرسشنامه نهایی اعمال و در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. جهت بررسی پایایی پرسشنامه نیز در یک پیش‌آزمون بین ۳۰ نفر از جامعه آماری پرسشنامه توزیع شد و ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS آزمون شد. ضریب کل سؤالات پرسشنامه ۰/۹۱۹ است و برای متغیرهای مدل پژوهش نیز این ضریب بالای ۰/۷۰ به دست آمد (جدول ۲)، با توجه به اینکه این ضریب از حداقل مقدار موردنظر بزرگ‌تر بود، می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار بود. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از خطای استاندارد ضریب کشیدگی و خطای استاندارد ضریب چولگی آزمون شد (جدول ۳)، با توجه به اینکه ضرایب مذکور برای متغیرهای پژوهش در بازه ۲+

تا ۲- قرار دارد، در نتیجه داده‌ها نرمال و از آزمون‌های پارامتریک استفاده خواهد شد (مؤمنی و فعال قیومی ۱۳۸۹، ۳۲-۳۴). نمونه‌گیری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در دسترس صورت گرفت.

جدول ۳. نرمال بوده داده‌ها، آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش و منبع پرسشنامه

| منبع سؤالات پژوهش | ضریب چولگی | ضریب کشیدگی | آلفای کرونباخ | متغیرهای پژوهش |
|--------------------------------------|--------------|--------------|----------------|----------------------|
| کائو و دیگران ^۱ (۲۰۱۵) | -۰/۵۵۷ | ۰/۱۳۱ | ۰/۹۳۲ | فرهنگ سلسله مراتبی |
| مندال ^۲ (۲۰۱۷) | -۰/۶۰۵ | -۰/۴۲۱ | ۰/۸۱۱ | فرهنگ عقلایی |
| شائو، فانگ و لیو (۲۰۱۲) | -۰/۶۸۹ | -۰/۲۲۲ | ۰/۷۷۳ | فرهنگ گروهی |
| هی و فریمن (۲۰۱۰) | -۰/۵۴۰ | -۰/۴۵۹ | ۰/۷۶۰ | خودکارآمدی کامپیوتری |
| شائو، وانگ و فنگ ^۳ (۲۰۱۷) | -۰/۲۵۰ | -۰/۴۷۷ | ۰/۸۳۳ | اشتراک ضمنی دانش |
| شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵) | -۰/۲۸۹ | -۰/۷۸۴ | ۰/۸۰۷ | اشتراک صریح دانش |
| - | بین +۲ تا -۲ | بین +۲ تا -۲ | بالاتر از ۰/۷۰ | حد قابل قبول |
| - | نرمال است. | نرمال است. | قابل قبول | وضعیت |

یافته‌های تحقیق

برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. فراوانی این متغیرهای پژوهش در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴. اطلاعات توصیفی جامعه مورد مطالعه

| متغیر جمعیت شناختی | سطوح | فراوانی | متغیر جمعیت شناختی | سطوح | فراوانی |
|--------------------|-----------------|---------|--------------------|----------------------|---------|
| پراکندگی جنسیت | مرد | ۱۶۹ | سطح تحصیلات | فوق دیپلم و پایین‌تر | ۳۲ |
| | زن | ۷۳ | | لیسانس | ۱۳۵ |
| رده سنی پاسخگویان | زیر ۳۰ سال | ۳۲ | سابقه خدمت | فوق لیسانس و بالاتر | ۷۵ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۲۵ | | زیر ۱۰ سال | ۱۱۸ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۶۷ | | ۱۰ تا ۲۰ سال | ۸۲ |
| | ۵۱ سال و بالاتر | ۱۸ | ۲۰ سال و بالاتر | ۴۲ | |

1.Cao et al

2.Mandal

3.Shao, Wang & Feng

آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

توجه به نرمال بودن داده‌ها که در بالا مورد آزمون قرار گرفت، آزمون پیرسون جهت سنجش همبستگی متغیرها استفاده شد که به همراه میانگین متغیرها در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون و میانگین متغیرهای پژوهش

| متغیر | ابعاد | فرهنگ سازمانی | | | خودکارآمدی | اشتراک دانش | | | | |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|--------|------------|-------------|--------|--------|--|--|
| | | گروهی | سلسله مراتبی | عقلایی | | صریح | ضمنی | | | |
| فرهنگ سازمانی | گروهی | (۳/۵۸) | | | | | | | | |
| | سلسله مراتبی | ۰/۰۷۵ | (۳/۶۳) | | | | | | | |
| | عقلایی | ۰/۱۶۳ | ۰/۰۰۸ | (۳/۴۹) | | | | | | |
| خودکارآمدی کامپیوتری | | | | | ۰/۳۲۲ | ۰/۰۶۳ | ۰/۳۲۳ | (۳/۴۳) | | |
| اشتراک دانش | صریح | ۰/۰۵۰ | ۰/۱۲۹ | ۰/۲۹۰ | ۰/۳۶۰ | (۳/۴۶) | | | | |
| دانش | ضمنی | ۰/۱۹۲ | ۰/۰۳۰ | ۰/۴۰۹ | ۰/۳۵۹ | ۰/۳۶۰ | (۳/۴۶) | | | |

شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

نتایج شاخص‌های برازش در جدول (۶) نشان داده شده است. با مقایسه شاخص‌های به دست آمده با مقدار قابل قبول، می‌توان گفت که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل مفهومی

| شاخص برازندگی مدل | RMSEA | GFI | AGFI | TLI | IFI | CFI | Cmin/df |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| ملاک برازش | < ۰/۰۵ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | > ۰/۹۰ | ۱ تا ۳ |
| برازش محاسبه شده مدل | ۰/۰۰۶ | ۰/۹۴۳ | ۰/۹۲۳ | ۰/۹۹۶ | ۰/۹۹۷ | ۰/۹۹۶ | ۱/۰۱۰ |
| نتیجه برازش | مطلوب | مطلوب | مطلوب | مطلوب | مطلوب | مطلوب | مطلوب |

نتایج آزمون روابط مستقیم فرضیه‌های پژوهش

مقدار بحرانی (C.R.) بیشتر از ۱/۹۶، نشان‌دهنده اثر مثبت و معنی‌دار است، اگر بین ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- باشند، اثر معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشند، اثر منفی ولی معنی‌دار است. مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ سطح معنی‌داری (P) حاکی از تفاوت معنی‌دار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی (Estimate) است. نتایج نشان می‌دهد که از ۹ فرضیه روابط پژوهش، ۷ فرضیه تأیید شد.

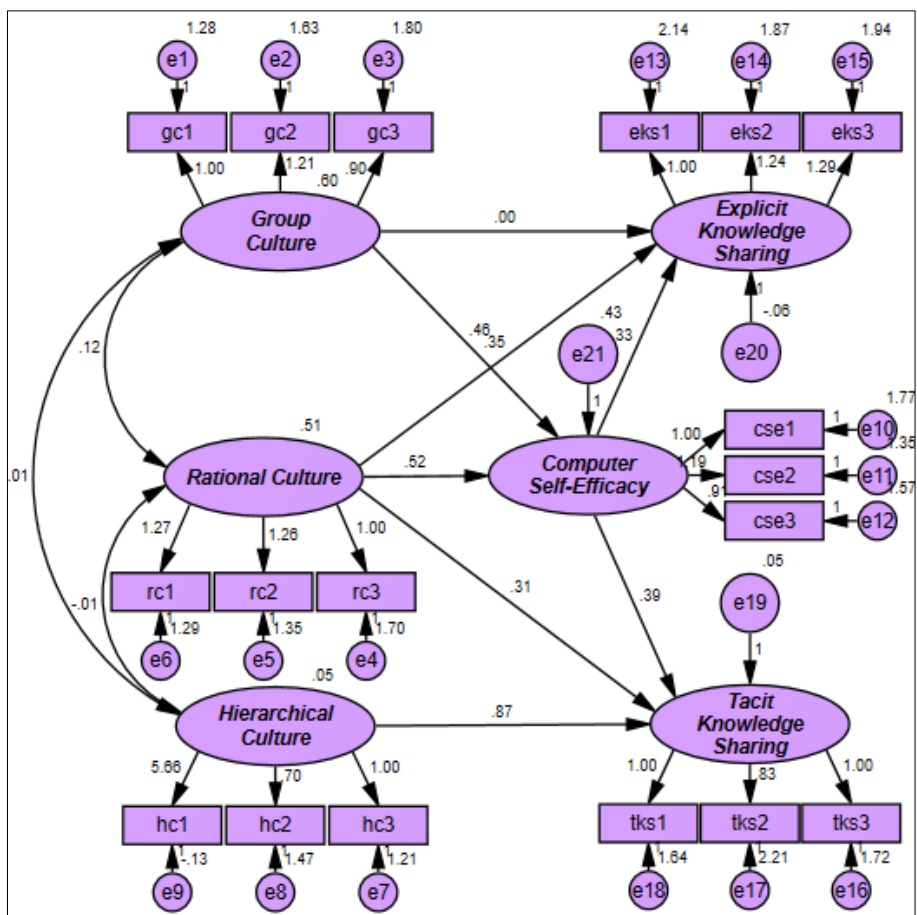
جدول ۷. نتایج مقدار بحرانی و سطح معناداری روابط مستقیم مدل پژوهش

| نتیجه | P | C.R. | Estimate | جهت رابطه در فرضیه‌های پژوهش |
|-------|-------|--------|----------|---|
| تأیید | ۰/۰۴۳ | ۲/۰۲۵ | ۰/۳۰۹ | فرهنگ سلسله مراتبی ← اشتراک‌گذاری دانش صریح |
| رد | ۰/۷۷۵ | -۰/۲۸۶ | -۰/۰۲۴ | فرهنگ سلسله مراتبی ← خودکارآمدی کامپیوتری |
| تأیید | *** | ۳/۵۳۴ | ۰/۴۳۱ | فرهنگ عقلایی ← خودکارآمدی کامپیوتری |
| تأیید | ۰/۰۲۸ | ۲/۱۹۷ | ۰/۶۲۲ | فرهنگ عقلایی ← اشتراک‌گذاری دانش ضمنی |
| تأیید | ۰/۰۴۵ | ۲/۰۰۰ | ۰/۳۸۱ | فرهنگ عقلایی ← اشتراک‌گذاری دانش صریح |
| رد | ۰/۹۴۹ | ۰/۰۶۴ | ۰/۰۱۴ | فرهنگ گروهی ← اشتراک‌گذاری دانش ضمنی |
| تأیید | ۰/۰۰۲ | ۳/۰۵۲ | ۰/۴۱۶ | فرهنگ گروهی ← خودکارآمدی کامپیوتری |
| تأیید | ۰/۰۲۵ | ۲/۲۳۸ | ۰/۷۱۱ | خودکارآمدی کامپیوتری ← اشتراک‌گذاری دانش ضمنی |
| تأیید | ۰/۰۱۰ | ۲/۵۹۲ | ۰/۵۹۶ | خودکارآمدی کامپیوتری ← اشتراک‌گذاری دانش صریح |

*** مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ را نشان می‌دهد.

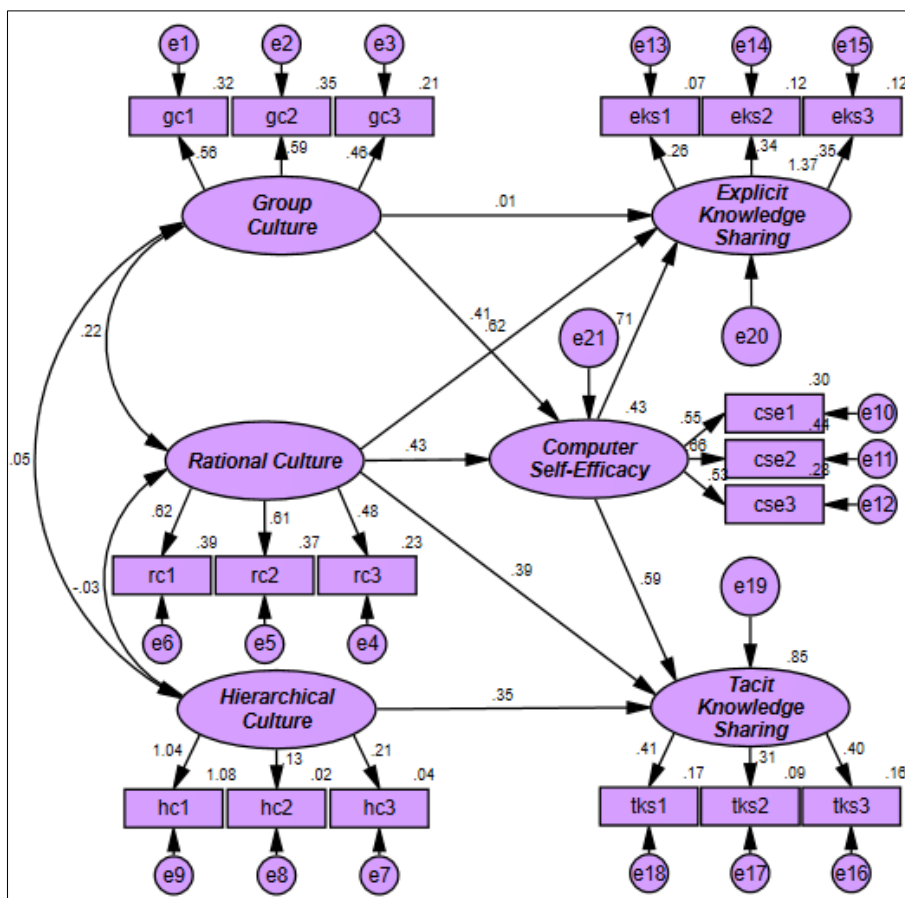
مدل معادلات ساختاری

دیگر یافته‌های تحقیق آزمون مدل پیشنهادی تحقیق است. برای تحقق این هدف، از مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos24 بهره گرفته شد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مدل مفهومی در حالت تخمین غیراستاندارد (شکل ۲) و در حالت تخمین استاندارد (شکل ۳) بین کلیه متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین غیراستاندارد با استفاده از نرم‌افزار آموس

در مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد، بارهای عاملی و ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش نشان داده می‌شود (شکل ۳).



شکل ۳. مدل اصلی پژوهش در حالت تخمین استاندارد با استفاده از نرم‌افزار آموس

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش با استفاده از چهارچوب فرهنگ‌سازمانی کوئین و اسپریتزر به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر خودکارآمدی کامپیوتری و اشتراک دانش پرداخته است. سازمان‌های دولتی به دلیل وجود ذینفعان متعدد و رسالت‌های در حال تغییر، معمولاً در جهت بهبود مستمر در فعالیت‌های خود نیاز به سازوکارهایی فراتر از سازوکارهای رسمی دارند. در بخش دولتی فعالیت‌ها تا حد زیادی به واسطه قوانین، رویه‌ها و مقررات محدود می‌شود، اهداف؛ سیاسی و مبهم بوده و اندازه‌گیری آن‌ها مشکل است و خدماتی که در بخش دولتی ارائه می‌شود، اغلب انحصاری است. با توجه به وظایف خطیر و ماهیت خاص این سازمان‌ها، مسئولان باید با به‌کارگیری سازوکارهای لازم زمینه اشتراک دانش جهت خدمت‌رسانی مناسب‌تر به گیرندگان خدمات را فراهم آورند. به نظر می‌رسد یکی از سازوکارهایی که می‌تواند زمینه مناسب اشتراک دانش را در سازمان فراهم آورد، فرهنگ‌سازمانی مناسبی است که بتواند اشتراک دانش کارکنان را فراهم آورد زیرا دانش سازمانی

به‌منزله یک دارایی استراتژیک ارزشمندی است و به‌کارگیری آن دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند. فرهنگ‌سازی و مدیریت مؤثر دانش افراد درون سازمان را قادر می‌سازد از همه منابعی که در دسترس قرار دارد استفاده مفیدتری داشته باشند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ عقلایی تأثیر معناداری بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی دارد که این نتایج در پژوهش اسماعیل ال-لوی، یوسف المرزوقی و فریدون محمد^۱ (۲۰۰۷)، سوفیا و سینق سانهو^۲ (۲۰۱۱) و شائو، فانگ و ليو (۲۰۱۲) به اثبات رسیده است. چانگ، لیاو و وو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش تأثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان‌دهنده این بود که فرهنگ عقلایی بر اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیرگذار است. نتایج با یافته‌های معینی نیا و همکاران (۱۳۹۸)، شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵)، شائو، فانگ و ليو (۲۰۱۲) و اسماعیل ال-لوی، یوسف المرزوقی و فریدون محمد (۲۰۰۷) همسو است. پژوهش همچنین نشان می‌دهد که فرهنگ سلسله‌مراتبی بر خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان تأثیری ندارد که این پژوهش با یافته‌های کیم و جانگ (۲۰۱۸) مطابقت ندارد و این نیز می‌تواند به دلیل تفاوت‌های فرهنگی در دو جامعه موردبررسی باشد. نتایج دیگر تحقیق نشان داد، فرهنگ سلسله‌مراتبی تأثیر معناداری بر اشتراک‌گذاری دانش صریح دارد که با مرور ادبیات مشاهده شد، به‌گونه‌ای که این نتایج در پژوهش‌های اسماعیل ال-لوی، یوسف المرزوقی و فریدون محمد (۲۰۰۷) و سوفیا و سینق سانهو (۲۰۱۱) تأییدشده است. نتایج پژوهش تأثیر فرهنگ گروهی را بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رد می‌کند که این با یافته پژوهش شائو، فانگ و ليو (۲۰۱۲) و شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵) مطابقت دارد. با استفاده از فرهنگ‌سازی مناسب از سوی مدیران و هر یک از کارکنان سعی شود زمینه ایجاد اشتراک دانش پایداری صورت گیرد تا بدین‌وسیله با افزایش اعتماد، جوی بر سازمان حاکم شود که مشوق تسهیم دانش باشد؛ ایجاد وحدت و یکپارچگی در بین مدیران سازمانی به‌گونه‌ای که این مدیران در جلسات ماهیانه و سالیانه بر اهمیت اشتراک دانش در سازمان تأکید داشته باشند؛ ایجاد تمایل به تسهیم دانش از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها و فرصت‌های ارتقاء و توسعه می‌تواند راهکار مناسبی جهت بهبود رفتار اشتراک دانش کارکنان باشد. نتایج دیگر پژوهش نشان داد که فرهنگ عقلایی بر خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان تأثیرگذار بود. کیم و جانگ^۴ (۲۰۱۸)، شنگ، پیرسون و کروسبی^۵ (۲۰۰۴) و شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵) این نتیجه را تأیید کردند. همچنین پژوهش نشان داد که فرهنگ گروهی بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است که در پژوهش کیم و جانگ^۶ (۲۰۱۸) و شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵) این نتایج مشاهده شده است. اگر سازمان‌ها به‌طور یک‌جانبه و بدون در نظر گرفتن تمامی ابعاد فرآیند مدیریت دانش در فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری نمایند، باعث خواهد شد که فقط آن بخش از پایگاه دانش که به‌راحتی از قابلیت فرموله شدن برخوردار است، محور توجه و تأکید قرار گیرد و در مقابل

1. Ismail Al-Alawi, Yousif Al-Marzooqi & Fraidoon

2. Suppiah & Singh Sandhu

3. Chang, Liao & Wu

4. Kim & Jang

5. Sheng, Pearson & Crosby

6. Kim & Jang

دانش ضمنی علی‌رغم تأکید و توجه و نقش غیرقابل‌انکار در تعیین میزان توان رقابتی سازمان در بازار متلاطم و اقتصاد جهانی در حاشیه قرار گیرد. فرهنگ سازمانی در پذیرش فناوری‌های جدید و خودکارآمدی آن‌ها در استفاده از آن فناوری عاملی مهمی است. برای کاهش ابهام در زمینه خودکارآمدی استفاده از فناوری پیشنهاد می‌شود، مدیران آموزش‌های لازم را برای کارکنان در زمینه استفاده از این فناوری فراهم آورند. فرهنگ آموزشی باعث کاهش استرس و احساس ابهام از این فناوری می‌شود. در این زمینه می‌توان پیشنهاد داد که به مدیران نحوه استفاده از رایانه‌ها را آموزش و آزادی عمل به آن‌ها داده شود، نظرات و دیدگاه‌های کارکنان محترم شمرده و در صورت امکان اجرایی شود.

نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی کامپیوتری بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیرگذار است که با مرور پیشینه‌های مرتبط با موضوع مشاهده‌شده که نوگراها و روهاییانی^۱ (۲۰۲۰)، چو^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، لین، هونگ و چن^۳ (۲۰۰۹) و لی اندرس^۴ و دیگران (۲۰۰۷) تأثیر خودکارآمدی بر اشتراک دانش ضمنی مطابقت دارد. همچنین شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵)، چو و دیگران^۵ (۲۰۱۴)، لین، هونگ و چن (۲۰۰۹) خودکارآمدی کامپیوتری بر اشتراک‌گذاری دانش صریح تأیید کردند. پژوهش نوگراها و روهاییانی^۶ (۲۰۲۰)، نور، هاهیم و علی^۷ (۲۰۱۴) و پدرسون^۸ (۲۰۱۷) نیز نشان‌دهنده این بود که خودکارآمدی بر اشتراک‌گذاری دانش نیز تأثیر دارد. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که فرهنگ گروهی بر خودکارآمدی کامپیوتری کارکنان تأثیرگذار است که نتایج با یافته‌های شنگ، پیرسون و کروسبی (۲۰۰۴) و شائو، وانگ و فنگ (۲۰۱۵) همسو است. یکی از عواملی که زمینه تسهیم دانش را در بین کارکنان فراهم می‌آورد زیرساخت‌های فناورانه به‌خصوص فناوری اطلاعات است که از ضروریات آن تشکیل یک کارگروه مشخص برای آغاز برنامه مدیریت دانش و فراهم آوردن امکانات موردنیاز است. پس‌از آن سازمان باید تسهیل و ترغیب فعالیت‌های مربوط به اشتراک دانش مانند ایجاد یا کسب دانش، به اشتراک‌گذاری، مستندسازی و استفاده از دانش در انجام فعالیت‌های سازمان، برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری‌های لازم را انجام دهد. در این مورد زیرساخت‌های فنی که لازمه استفاده از فناوری اطلاعات است، امری ضروری به نظر می‌رسد. جهت انجام مناسب‌تر این رویه در سازمان، پیوندهای اطلاعاتی با سازمان‌های دیگر، مراکز دانشگاهی و پژوهشی می‌تواند مثر ثمر باشد. با توجه به پیشینه تحقیق و تحلیل فرضیه‌ها، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود سازوکارهای لازم برای تسهیم دانش بین کارکنان به‌طور کامل صورت گیرد. همچنین، سازمان‌ها با تأکید بر آموزش کارکنان، سرمایه‌گذاری عظیمی برافزایش خودکارآمدی کامپیوتری انجام گیرد. برای تقویت میل به تسهیم دانش می‌توان پیشنهاد‌های زیر را مطرح کرد:

1. Nugraha & Rohayani
2. Chou
3. Lin
4. Lee Endres
5. Chou et al
6. Nugraha & Rohayani
7. Noor, Hashim & Ali
8. Pedersen

تغییر نگرش و دیدگاه مدیران نسبت به نقش و جایگاه دانش؛ ایجاد فرصت ارتقای دانش از طریق سمینارها و کارگاه‌های ویژه؛ به‌کارگیری ابزارهای تشویقی برای کارکنانی که زمینه اشتراک دانش را فراهم می‌آورند؛ اجرای برنامه‌ریزی استراتژیک برای تسهیم دانش و تعریف بسته‌های دانشی برای کارکنان از طریق واحد منابع انسانی سازمان؛ ایجاد جو اعتماد در سازمان به‌گونه‌ای که کارکنان خطری از طریق تسهیم دانش خود به دیگر افراد احساس نکنند و تشویق افرادی که زمینه انتقال و تسهیم دانش را در سازمان فراهم می‌آورند؛ به‌علاوه ضروری است افراد دانش‌مدار در سازمان شناسایی شوند و مدیریت سازمان ترتیبی اتخاذ نماید تا اعتماد، وفاداری و تعلق سازمانی را در این‌گونه افراد افزایش دهد و در صورت امکان از خارج شدن دانش این‌گونه افراد از سازمان جلوگیری نماید.

فهرست منابع

- اخوان خرازبان، مریم؛ مقدسی، فائزه. ۱۳۹۶. بررسی تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش و طراحی مدل چند سطحی برای تبیین تأثیر فرهنگ‌سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش. *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، ۱۵(۱): ۲۰۷-۲۲۳.
- اخوان، پیمان؛ امیران، حیدر و رحیمی، اکبر. ۱۳۹۳. مدل کاربردی اشتراک دانش کارکنان و مقایسه‌ی آن در مراکز تحقیقاتی و تولیدی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۴): ۱۸۳-۲۰۵.
- اردلان، محمدرضا و بهشتی راد، رقیه. ۱۳۹۴. رابطه فرهنگ‌سازمانی و وجدان کاری کارکنان با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دانشگاه ارومیه. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۶(۴): ۱۹۸-۱۸۵.
- اردلان، محمدرضا؛ سلطان‌زاده، وحید و بهشتی راد، رقیه. ۱۳۹۳. ارزیابی نقش فرهنگ‌سازمانی بر کارآفرینی سازمانی. *نامه آموزش عالی*، ۷(۲۷): ۳۴-۱۱.
- ارمغان، نگار. ۱۳۹۳. موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، ۲(۴): ۸۵-۱۰۸.
- امیریان هاشمی، مهدیه؛ شمس، مرتضی و شیرانی، فرهاد. ۱۳۹۷. نقش اعتبار اخبار سیاسی خبرگزاری‌های داخلی در به اشتراک‌گذاری این اخبار از سوی جوانان در فضای مجازی (مطالعه موردی: جوانان شمال و جنوب شهر تهران). *نشریه علمی-پژوهشی مدیریت اطلاعات*، ۴(۱): ۱۸۳-۱۵۶.
- حاجی پور، بهمن و نظرپورکاشانی، حامد. ۱۳۸۹. اولویت‌بندی انواع فرهنگ‌سازمانی (طبق مدل کوئین) بر مبنای میزان اثرگذاری آن‌ها بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های زیرمجموعه هولدینگ سرمایه‌گذاری غدیر). *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴(۱): ۲۰۸-۱۸۱.
- حراقی، مسعود؛ بحرینی زاده، منیجه و حراقی، مریم. ۱۳۹۴. ارائه مدل ساختاری مدیریت دانش و انعطاف‌پذیری سازمانی (با در نظر گرفتن نقش فرهنگ‌سازمانی و نوآوری). *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۱): ۱۷۷-۱۴۷.
- حسینی سرخوش، سید مهدی، فرهی بوزنجانی، برزو و سنجقی، محمدابراهیم. ۱۳۸۸. اثر میانجی‌گری فرهنگ‌سازمانی بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲(۱): ۱۰۵-۸۷.
- خلیلی پور، حاتم و خنیفر، حسین. ۱۳۹۶. بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۴): ۵۲-۲۷.
- رستمی، مهدی؛ آقازارتی، علی؛ خوش‌کنش، ابوالقاسم و ملک شیخی، سمیه. ۱۳۹۶. بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ‌سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۳۰): ۲۸-۹.
- رونقی، محمدحسین؛ زین‌الدین زاده، سارا و علم‌بلادی، سپهر. ۱۳۹۸. شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب. *فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۲(۳): ۱۳۵-۱۱۲.
- زند کریمی، مریم. ۱۳۹۸. بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. *روان‌شناسی مدرسه*، ۱۸(۱): ۱۰۷-۸۷.
- سلطانی، محمدرضا؛ بردبار شرامین، محمدحسین و هوشنگی، مهدی. ۱۳۹۱. بررسی تطبیقی ارزش‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان یک سازمان نظامی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۳(۱): ۷۶-۵۳.
- سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل و جعفری کلیجی، خشایار. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر مسؤولیت اجتماعی شرکت بر تعهد عاطفی کارکنان؛ نقش میانجی فرهنگ سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۴): ۱۷۲-۱۴۵.
- شیرانی، فرهاد و هدائی، هانیه. ۱۳۹۶. فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی. *نشریه علمی-پژوهشی مدیریت اطلاعات*، ۳(۲): ۱۲۰-۹۹.

- ظفر پور امیرآباد، جابر؛ رحیمی، فرج اله و نذاف، مهدی. ۱۳۹۶. الگوی چند سطحی پیشایندها و پیامدهای خودکارآمدی کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۲)۹: ۱۱۸-۹۳.
- عسگری، ناصر. ۱۳۸۴. بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، فتاوری) با استراتژی مدیریت دانش در وزارت کار و امور اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- علامه، سید محسن؛ عسگری، نوربخش و خزائی پول، جواد. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمانی: تأکید بر نقش تسهیم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۲)۱۴: ۴۵۳-۴۷۴.
- فتحیان، محمد؛ شفیعا، محمدعلی و امجدی، ایزد. ۱۳۹۶. بررسی عوامل مؤثر بر فرآیند انتقال دانش توسط ایرانیان دانش‌آموخته در کشورهای توسعه‌یافته. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، (۳)۵: ۲۳-۹.
- فرهی، علی؛ ابراهیمی، الهام، سلطانی، محمدرضا و هوشنگی، مهدی. ۱۳۹۶. سنجش وضعیت موجود فرهنگ سازمانی با توجه به الگوی فرهنگ مطلوب: کاربرد رویکرد آمیخته. *مطالعات رفتار سازمانی*، (۲)۶: ۲۵-۱.
- فرهی، علی؛ فضائی، احمد و ابراهیمی، الهام. ۱۳۹۴. معرفی الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی با رویکرد کیفی و ذهن‌کاوی مدیران. *مطالعات رفتار سازمانی*، (۴)۴: ۳۱-۶۴.
- فیض، داود؛ اکبرزاده صفویی، مرتضی و زنگیان، سمیه. ۱۳۹۴. طراحی مدل تعاملی فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، (۱)۱۳: ۴۷-۶۶.
- محمدیان، محمد و شهسواری، هادی. ۱۳۹۷. بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان با رویکرد نهادی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۴)۱۰: ۷۵-۹۰.
- معینی کیا، مهدی؛ غریب زاده، رامین؛ آقایی خانه برق، علی و پور قاسم، علیرضا. ۱۳۹۸. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، (۲)۱۴: ۴۹-۶۰.
- مهدوی، موسی؛ تقی پور، حمیدرضا و طریفی حسینی، حمید. ۱۳۹۴. نقش سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۱)۷: ۱۵۸-۱۳۷.
- مؤمنی، منصور و فعال قیومی، علی. ۱۳۸۹. *تحلیل آماری با استفاده از SPSS*. تهران: کتاب نو.
- نوری، فاطمه؛ ابراهیم پور، علیرضا و صالحی، علیرضا. ۱۳۹۸. رابطه فرهنگ سازمانی با اثربخشی و میزان تعهد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان ستادی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران). *مدیریت فرهنگی*، (شماره ۱) ۱۳: ۹۵-۱۱۲.
- وفا خواه، شادی؛ یاراحمدی، مرتضی و تمجید یامچلو، علیرضا. ۱۳۹۷. تحلیل تأثیر گونه‌های فرهنگ (مدل هافستد) بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی در مدل استاندارد مدیریت پروژه PMBOK. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، (۲)۱۰: ۷۵-۹۸.
- Akram, Z., Shahid, M. N., Iqbal, Z., & Akram, H. R. 2019. How self-efficacy influences knowledge sharing and organizational citizenship behavior: a social approach form employees of pharmaceutical companies. *Indo American Journal of Pharmaceutical Sciences*, 6(1): 643-651.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. 2011. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cao, Z., Huo, B., Li, Y., & Zhao, X. 2015. The impact of organizational culture on supply chain integration: a contingency and configuration approach. *Supply Chain Management: An International Journal*, 20(1): 24-41.

- Chang, W. J., Liao, S. H., & Wu, T. T. 2017. Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3): 471-490.
- Chen, H., Nunes, M. B., Ragsdell, G., & An, X. 2018. Extrinsic and intrinsic motivation for experience grounded tacit knowledge sharing in Chinese software organisations. *Journal of Knowledge Management*. 22(2): 478-498.
- Chen, S. S., Chuang, Y. W., & Chen, P. Y. 2012. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems*, 31, 106-118.
- Chou, H. W., Lin, Y. H., Lu, H. S., Chang, H. H., & Chou, S. B. 2014. Knowledge sharing and ERP system usage in post-implementation stage. *Computers in Human Behavior*, 33, 16-22.
- Compeau, D. R., & Higgins, C. A. 1995. Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test. *MIS quarterly*, 189-211.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. 1987. The Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics. *Journal of Management*.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. 1995. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2): 204-223.
- He, J., & Freeman, L. A. 2010. Understanding the formation of general computer self-efficacy. *Communications of the Association for Information Systems*, 26(1): 225-244.
- Ho, C. T. 2009. The relationship between knowledge management enablers and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 109(1): 98-117.
- Ho, L. A., & Kuo, T. H. 2013. How system quality and incentive affect knowledge sharing. *Industrial Management & Data Systems*, 113(7): 1048-1063.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. 1990. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly*, 35(2): 286-316.
- Iivari, J. & Huisman, M. 2007. The relationship between organizational culture and the deployment of systems development methodologies. *MIS Quarterly*, 31(1): 35-58.
- Ismail Al-Alawi, A., Yousif Al-Marzooqi, N., & Fraidoon Mohammed, Y. 2007. Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*, 11(2): 22-42.
- Kim, J. H., & Jang, S. N. 2018. Maritime Workers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-efficacy, and Perceived Fatigue. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 1-9.
- Kim, J. H., & Jang, S. N. 2018. Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue. *International journal of environmental research and public health*, 15(10): 1-11.
- Kuo, Y. K., Kuo, T. H., & Ho, L. A. 2014. Enabling innovative ability: knowledge sharing as a mediator. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5): 696-710.
- Lee Endres, M., Endres, S. P., Chowdhury, S. K., & Alam, I. 2007. Tacit knowledge sharing, self-efficacy theory, and application to the Open Source community. *Journal of knowledge management*, 11(3): 92-103.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Delfabbro, P. H. 2017. The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees' work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Stress Management*, 24(4): 392-415.
- Li, C. Y., & Tsai, C. Y. 2019. Multilevel study of factors for cultivating self-efficacy in the online game industry. *Journal of Management & Organization*, 25(5): 672-694.
- Lin, H. F. 2007. Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2): 135-149.
- Lin, M. J. J., Hung, S. W., & Chen, C. J. 2009. Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior*, 25(4): 929-939.

- López-Nicolás, C., & Meroño-Cerdán, Á. L. 2011. Strategic knowledge management, innovation and performance. *International journal of information management*, 31(6): 502-509.
- Mandal, S. 2017. The influence of organizational culture on healthcare supply chain resilience: moderating role of technology orientation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 32(8): 1021-1037.
- Meng, J., & Berger, B. K. 2019. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1): 64-75.
- Mueller, J. 2012. Knowledge sharing between project teams and its cultural antecedents. *Journal of Knowledge Management*, 16(3): 435-447.
- Noor, A. D., Hashim, H. S., & Ali, N. 2014. Factors influencing knowledge sharing in organizations: A literature review. *International Journal of Science and Research*, 3(9): 1314-1319.
- Nugraha, M. S., & Rohayani, A. 2020. The role of madrasah supervisor in sustaining/management of quality madrasah aliyah in west java indonesia. *Journal of Engineering and Applied Sciences*. 15(2): 398-409.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. 2000. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4): 766-788.
- Park, J., & Gabbard, J. L. 2018. Factors that affect scientists' knowledge sharing behavior in health and life sciences research communities: differences between explicit and implicit knowledge. *Computers in Human Behavior*, 78, 326-335.
- Pedersen, T. H. 2017. Analysis of the antecedents of knowledge sharing and its implication for SMEs internationalization (Master's thesis, Nord universitet).
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. 1983. A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3): 363-377.
- Quinn, R.E. & Spreitzer, G.M. 1991. The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. *Research in Organizational Change and Development*. 5, 115-142.
- Rohim, A., & Budhiana, I. G. S. 2019. Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development*. 38(7): 538-560.
- Shao, Z., Feng, Y., & Liu, L. 2012. The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*, 28(6): 2400-2413.
- Shao, Z., Feng, Y., & Wang, T. 2017. Charismatic leadership and tacit knowledge sharing in the context of enterprise systems learning: the mediating effect of psychological safety climate and intrinsic motivation. *Behaviour & Information Technology*, 36(2): 194-208.
- Shao, Z., Wang, T., & Feng, Y. 2015. Impact of organizational culture and computer self-efficacy on knowledge sharing. *Industrial Management & Data Systems*, 115(4): 590-611.
- Sheng, Y. P., Pearson, J. M., & Crosby, L. 2003. Organizational culture and employees' computer self-efficacy: An empirical study. *Information Resources Management Journal*, 16(3): 42-58.
- Sheng, Y., Pearson, J. M., & Crosby, L. 2004. An empirical examination of the impact organizational culture has on employees' computer self-efficacy. *Advanced topics in information resources management*, 3, 1-28.
- Suppiah, V., & Singh Sandhu, M. 2011. Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour. *Journal of knowledge management*, 15(3): 462-477.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Saptia, I. K. S. 2018. Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang

- Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08): 20997-21013.
- Trompenaars, F. 2005. Four Corporate Cultures, In: Chapter 8, Organization Culture, USA, Prentice-Hall.
- Wang, S., & Noe, R. A. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2): 115-131.
- Wang, W., Li, X., & Hsieh, J. P. A. 2013. The contingent effect of personal IT innovativeness and IT self-efficacy on innovative use of complex IT. *Behaviour & information technology*, 32(11): 1105-1124.
- Wiewiora, A., Trigunarsyah, B., Murphy, G., & Coffey, V. 2013. Organizational culture and willingness to share knowledge: A competing values perspective in Australian context. *International Journal of Project Management*, 31(8): 1163-1174.
- Xenikou, A., & Simosi, M. 2006. Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of managerial psychology*, 21(6): 566-579.
- Zhu, Y., Li, Y., Wang, W., & Chen, J. 2010. What leads to post-implementation success of ERP? An empirical study of the Chinese retail industry. *International Journal of Information Management*, 30(3): 265-276.

The effect of Organizational Culture, Computer Self-efficacy and Employee Knowledge Sharing Behavior (Case Study: Social Security Organization)

Hossain Khanifar

Professor of group Management, Faculty of Management and Accounting, University of Tehran, Farabi Paradise, Qom, Iran.

Hatam Khalilipour

MSc. Business Management, Faculty of economic and social science, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran¹.

Mahdi Nadaf

Assistant Prof of group Management, Faculty of economic and social science, Shahid Chamran University of Ahvaz.

Abstract: Currently, the most important source of valuable knowledge to know and to compete with others to manage their intellectual resources and capabilities. For this reason, many organizations have implemented extensive programs for knowledge sharing management. They must use information technology to support the acquisition, storage, retrieval, and sharing of knowledge, and create a culture of knowledge sharing among employees, and this also requires cultural change. The purpose of this study was to investigate the effect of organizational culture on computer self-efficacy and employee knowledge sharing behavior. The statistical population of the study was employees of Ahvaz social security organization, which number is 650 people. Sampled by Morgan table of 242 people using a questionnaire. The research is from the objective of the research it is an applied research and collection the research is descriptive correlational. Validity of the questionnaire was confirmed by the Academic Experts opinion (Content Validity) and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient (0.919). Data were analyzed using SPSS-v20 and AMOS-v24 software. The results show that rational culture has a significant effect on knowledge sharing (explicit and tacit) and computer self-efficacy. Hierarchical culture has a significant effect on tacit knowledge sharing. Group culture has a significant effect on computer self-efficacy, and computer self-efficacy has a significant effect on knowledge sharing (explicit and tacit). Impact of group culture on explicit knowledge sharing and Hierarchical culture on computer self-efficacy was not confirmed.

Keywords: Computer Self-Efficacy, Explicit Knowledge Sharing, Organizational Culture, Tacit Knowledge Sharing.