



# The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Sharing among Middle School Teachers in Pakdasht City

Jafar Mahdavi<sup>1\*</sup>

1 PhD student in Educational Management, Islamic Education and Training Faculty, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran

\* Corresponding author: jafar.mahdavi601@gmail.com

Received: 2024-03-24

Accepted: 2024-04-29

## Abstract

**Introduction:** Knowledge sharing is known as a key element in improving the quality of education. Teachers can learn from each other and improve their teaching methods when they share their knowledge and experiences with each other. Organizational culture also plays a fundamental role in facilitating or hindering knowledge sharing.

**Purpose:** The purpose of this research is to examine the relationship between organizational culture and knowledge sharing among middle school teachers in Pakdasht city, and it is applied and based on the descriptive-analytical and correlational method.

**Method:** Library and field methods were used to collect data. The statistical population of this research is secondary school teachers of Pakdasht city, whose number is 765. To calculate the sample size, Cochran's formula was used, and the statistical sample size was 255/96, which was considered to be 256. Sampling was stratified random. Two standard questionnaires of Denison's organizational culture (2000) and the knowledge sharing questionnaire of Kim and Lee (2013) are tools for collecting information.

**Findings:** There is a positive and significant relationship between organizational culture and knowledge sharing among middle school teachers in Pakdasht city. The stronger the organizational culture in schools, the greater the sharing of knowledge between teachers.

**Conclusion:** Creating a strong organizational culture in schools can help promote knowledge sharing among teachers and ultimately improve the quality of education.

**Keywords:** Organizational culture, Knowledge sharing, Teachers, Secondary level, Pakdasht city

© 2023 Journal of School Education in the Third Millennium (JSETM)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Mahdavi, J. (2024). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Sharing among Middle School Teachers in Pakdasht City. *JSETM*, 2(1): 22-32.





## رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت

جعفر مهدوی<sup>۱\*</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران  
\* نویسنده مسئول: jafar.mahdavi601@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵

### چکیده

مقدمه: تسهیم دانش به عنوان یک عنصر کلیدی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش شناخته می‌شود. معلمان زمانی که دانش و تجربیات خود را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند، می‌توانند از یکدیگر یاد بگیرند و روش‌های تدریس خود را بهبود بخشند. فرهنگ سازمانی نیز نقشی اساسی در تسهیل یا ممانعت از تسهیم دانش ایفا می‌کند.

هدف: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت است و کاربردی و بر مبنای روش توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی می‌باشد.

روش: برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت بوده که تعداد آنها ۷۶۵ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد حجم نمونه آماری ۲۵۵/۹۶ به دست آمده که تعداد ۲۵۶ در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری نیز به روش تصادفی طبقه‌ای بوده است. دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه تسهیم دانش کیم و لی (۲۰۱۳) ابزارهای گردآوری اطلاعات می‌باشند.

یافته‌ها: بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هرچه فرهنگ سازمانی در مدارس قوی‌تر باشد، تسهیم دانش بین معلمان نیز بیشتر خواهد بود.

نتیجه‌گیری: ایجاد فرهنگ سازمانی قوی در مدارس می‌تواند به ارتقای تسهیم دانش بین معلمان و در نهایت به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، تسهیم دانش، معلمان، مقطع متوسطه، شهرستان پاکدشت.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم محفوظ است.

شيوه استناد به این مقاله: مهدوی، جعفر. (۱۴۰۳) رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت. فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم، ۲(۱): ۳۲-۲۲.

### مقدمه

تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به‌وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند (ابطحی و صلواتی، ۱۳۹۵).

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را

بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و سازمانها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که یکی از دلایل موفقیت ژاپن در صنعت و مدیریت توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است (جلالی، ۱۳۹۷). در این پژوهش به بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در بین معلمان پرداخته خواهد شد. یکی از مهمترین عناصر در تجزیه و تحلیل مسائل و پدیده های سازمانی، عنصر فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نقشی بسیار حیاتی در ساختار کلی هر جامعه و ابعاد مختلف آن و نیز شخصیت افراد و رفتار آنها دارد. سازمان‌ها نیز از همین قاعده پیروی می‌کنند و بعنوان یکی از ارکان مهم جوامع امروزی، از جنبه های متعددی تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند. اهمیت دادن به نقش فرهنگ در مسائل سازمانی دستاوردهای بسیار مهمی را برای دانش مدیریت و سازمان خواهد داشت و موجبات سرآمدی سازمان را فراهم می‌سازد. شکل گیری فرهنگ هر سازمان تا حدی در گرو فرآیندهای فرهنگی است که به وسیله کنشگران متنوع فرهنگی ایجاد می‌شود. به هرحال بی‌واسطه ترین و نزدیک ترین منبع بیرونی تأثیرگذار بر فرهنگ سازمانی، کارکنان آن سازمان هستند (Robinz, ۱۳۹۰). کارکنان پیش از پیوستن به یک سازمان، از نهادهای فرهنگی زیادی همچون خانواده، جامعه، نظام های آموزشی، کانون های مذهبی و سایر سازمان های کاری تأثیر پذیرفته‌اند؛ این نهادها نگرش ها، رفتار، هویت و شخصیت آنها را شکل داده اند (نوراله، ۱۳۹۷). از طرف دیگر مطابق با تعریف مدیریت دانش، تسهیم دانش یکی از حوزه های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است. فرهنگ ما، تعاریف و پیام های متفاوتی را از مفهوم به اشتراک گذاشت ارایه می‌کند. در کودکی بسیاری از والدین، فرزندان خود را تشویق می‌کنند که اسباب بازی های خود را با همبازی های خود تقسیم کنند. در حالی که در مدرسه، دانش آموزان یاد می‌گیرند که برگه های امتحانی خود را از چشم های کاوشگر پنهان کنند (رهنورد و محمدی، ۱۳۹۲). در حالی که در مدرسه، شرکت ها و موسسات به کارمندان پاداش می‌دهند که اطلاعات را برای خودشان نگه می‌دارند. بیانچی، یکی از تحلیلگران مدیریت دانش می‌گوید: غالباً ارزش شما برای یک

سازمان در آن چیزی است که شما می‌دانید و دیگران نمی‌دانند (Armstrong, ۲۰۰۹). از این رو، یکی از چالش های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند می‌باشد. چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آنها در سازمان تلقی می‌شود (نیکومرام، ۱۳۹۵). در برخی از سازمانها، به اشتراک گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر هنوز این نگرش قدیمی که دانش قدرت است حکمفرمایی می‌کند. بسیاری از سازمانهای روشن فکر، استراتژی هایی را با هدف تغییر این نگرش های منسوخ شده آغاز کرده اند. آنها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته اند تا نشان دهند در زمینه تسهیم دانش در سازمان خود مصمم و جدی هستند. به عنوان مثال برخی از آنها، برای افرادی که دانش خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهند، برنامه های قدردانی و دادن پاداش را در نظر گرفته اند که از قدردانی در شرکت، درج در خبرنامه تا پرداخت پاداش های مادی قابل توجه را شامل می‌شود. برخی دیگر از شرکتهای کارمندان خود را بر مبنای این که به چه میزان در فعالیتهای تسهیم دانش مشارکت داشته اند ارزیابی نموده و برای آنها ترفیع و یا مرخصی های فوق العاده در نظر می‌گیرند (Andreassen, ۲۰۱۴). با بررسی پیشینه پژوهش در داخل کشور یوسفی (۱۳۹۷) در پایان نامه خود با موضوع تاثیر ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در تسهیم دانش شرکتهای مبتنی بر فناوری سطح بالا آورده است برخی معتقدند دانش قدرت است، ولی به نظر می‌رسد دانش ذاتاً قدرت نیست بلکه تسهیم دانش موجد قدرت است. لذا تسهیم دانش به عنوان مهمترین رکن مدیریت دانش شناخته می‌شود. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی از بین سه نوع فرهنگ بوروکراتیک، نوآورانه و حمایتی، دو نوع فرهنگ اول رابطه معناداری با تسهیم دانش داشته و فرهنگ حمایتی رابطه معناداری با تسهیم دانش ندارد. همچنین از بین سه مولفه ساختار سازمانی یعنی تمرکز، رسمیت و پیچیدگی، تنها مولفه تمرکز با تسهیم دانش رابطه معناداری نداشت. کرمی (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان شناسایی فرهنگ و ساختار سازمانی و بررسی رابطه آن با تسهیم دانش در شرکت برق منطقه ای تهران به منظور فرهنگسازی بیان می‌کند که میزان تسهیم دانش در شرکت برق منطقه‌ای تهران بسیار پایین است و بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با تسهیم دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد. فرهنگ غالب شرکت برق منطقه‌ای تهران از نوع سلسله مراتبی است که بین این نوع از فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در این شرکت رابطه معنادار منفی وجود دارد. مناسبترین

عملکرد افراد پرداخته است. بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش انگیزش بیشتر می تواند باعث تسهیم دانش بیشتر و تسهیم دانش بیشتر منجر به افزایش و بهبود عملکرد فردی افراد می شود.

محبوب خواه و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد کارکنان پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین مولفه های مدیریت دانش و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه ای بسیار قوی و مثبت وجود دارد. Blaize و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله ای با عنوان " تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد " روابط این دو متغیر را بررسی کردند. جامعه آماری این تحقیق ۲۱۲ نفر از افرادی بودند که در پروژه های فن آوری اطلاعات فعال بودند. نتایج نشان از تاثیر مثبت و معنی دار مدیریت دانش بر جنبه های مختلف عملکرد بود. بر همین اساس در این پژوهش هدف اصلی یافتن پاسخی برای این سوال اساسی است که بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت چه رابطه ای برقرار است؟

#### اهداف تحقیق

##### هدف اصلی

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت

##### اهداف فرعی

- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش فردی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت
- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت
- بررسی قابلیت پیش بینی تسهیم دانش بر اساس فرهنگ سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت.

#### تعاریف مفهومی و عملیاتی

##### فرهنگ سازمانی

تعریف نظری: مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود (Arjeris, ۲۰۱۰).

نوع فرهنگ برای شرکت برق منطقه ای تهران که می تواند فرایند تسهیم دانش را تسهیل کند، فرهنگ وضعیت سالار است که رابطه معنادار مثبتی با تسهیم دانش در این شرکت دارد. همچنین در پژوهش خارج از کشور توسط Edwards (۲۰۱۷) تحت عنوان " رابطه بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در دانشگاه ییل " صورت پذیرفته است. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ییل بوده است که نمونه های آن بر مبنای نمونه گیری طبقه ای ۹۸ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه های تسهیم دانش همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

Stiw و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی تحت عنوان " تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تسهیم دانش " انجام داده است. جامعه آماری آن کلیه اعضای مدیران و معلمان بوده است که نمونه های آن بر مبنای نمونه گیری خوشه ای و تصادفی طبقه ای ۵۴۸ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Lee و Choi (۲۰۱۵) مطالعه ای با عنوان بررسی رابطه بین توانمندسازهای مدیریت دانش، فرآیندها و عملکرد سازمانی انجام دادند. این مطالعه شامل سه توانمندساز فرهنگ، ساختار و تکنولوژی اطلاعاتی بود. نتایج نشان داد که متغیر فرهنگ سازمانی برای خلق دانش ضروری می باشد. متغیر ساختار تاثیر چندانی بر خلق دانش نداشت. متغیر تکنولوژی اطلاعاتی تنها متغیر تاثیر گذار بر ترکیب متغیرهای خلق دانش بود. در این بین خلق دانش دارای رابطه ای مثبت با خلاقیت سازمانی بود که رابطه ای مثبت با عملکرد سازمانی داشت.

Chawo و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر خلاقیت و تسهیم دانش بر روی عملکرد پرداختند. بر اساس نتایج بدست آمده خلاقیت و تسهیم دانش تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی و تیمی افراد دارد. این تحقیق بر روی ۲۵۰ نفر از قهرمانان رشته های مختلف ورزشی انجام گرفته است.

Chang و همکاران (۲۰۱۴) در مقاله ای به بررسی اثرات عملکردی مدیریت دانش پرداخته اند. نتایج این تحقیق یک فهم پایه ای برای ارزیابی های عملکرد سیستم مدیریت دانش شرکت ارائه و نشان می دهد مدیریت دانش در سازمان موجب ارتقاء عملکرد می شود.

Akram و Bokhari (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان " نقش تسهیم دانش در عملکرد فردی در چهار چوب و ملاحظه انگیزش " به بررسی رابطه بین انگیزش، تسهیم دانش و

جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت بوده که تعداد آنها ۷۶۵ نفر است. همچنین تعمیم پذیری نتایج تحقیق نیز یکی از ابعاد مهم هر تحقیق علمی است و مقصود از تعمیم‌پذیری این است که بتوان نتایج مطالعه را به افراد دیگر، گروه‌های دیگر و شرایط دیگر جامعه-ای که نمونه از آن گرفته شده است، گسترش دهیم. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه آماری ۲۵۵/۹۶ به دست آمده که تعداد ۲۵۶ در نظر گرفته شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی Denison (۲۰۰۰) که شامل ۳۶ گویه و دارای مولفه‌های مشارکتی (توانمند سازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، انعطاف پذیری) (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، ماموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرایند) می‌باشد. همچنین پرسشنامه تسهیم دانش توسط Kim و Lee (۲۰۱۳) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه شامل ۹ سوال بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکتر می‌باشد، پرسشنامه دو بعد توزیع دانش و انتقال دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه در پژوهش حسینی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است استفاده گردیده است. در پژوهش توسلی (۱۳۹۱) جهت تعیین رویی صوری و محتوایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده، نخست به تایید اساتید خبره رسید، سپس از رویی سازه ای آن اطمینان حاصل شد و نهایتاً برای بدست آوردن پایایی آن، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که پایایی کل پرسشنامه و مولفه های ۵ گانه آن بالاتر از ۰.۷ بدست آمد که بیانگر پایایی خوب این پرسشنامه است. در سال ۱۳۸۹ پایایی پرسشنامه هوش سازمانی توسط آقایان طهماسبی، باقر زاده، قنوتی، جباری و کهن سال مورد بررسی قرار گرفته است که به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲، ۰/۹۵، ۰/۹۳ و ۰/۸۹ بدست آمده است و در همین سال توسط خود پژوهشگر مورد محاسبه قرار گرفته که پایایی ابزار ۰/۹۰ بدست آمده است و روایی ابزار در تمام تحقیقات ذکر شده، مورد تایید اساتید و متخصصان قرار گرفته است. اطلاعات گردآوری شده از پرسشنامه ها ابتدا در نرم افزار اکسل مرتب و طبقه بندی شده و سپس در دو بخش توصیفی و استنباطی توسط آزمونهای آماری مربوطه در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### یافته‌ها

پس از توزیع پرسشنامه‌ها و دریافت آنان از پاسخ‌دهندگان، حال نوبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها فرا می‌رسد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله آزمون‌های آماری صورت می‌گیرد. آزمون‌های

تعریف عملیاتی: در این پژوهش برای بررسی متغیر فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد Denison (۲۰۰۰) استفاده شد. پرسشنامه فرهنگ سازمانی Denison (۲۰۰۰) که شامل ۳۶ گویه و دارای مولفه‌های مشارکتی (توانمند سازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، ماموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرایند) می‌باشد.

### تسهیم دانش

تعریف نظری: تسهیم دانش انتشار داوطلبانه مهارت‌ها و تجربیات اکتسابی به سایر افراد است، به بیان دیگر تسهیم دانش به‌عنوان اقدامی تعریف می‌شود که افراد طی آن اطلاعات مربوط را میان دیگران منتشر می‌کنند (Danton, ۲۰۱۱).

تعریف عملیاتی: پرسشنامه تسهیم دانش: پرسشنامه تسهیم دانش توسط Kim و Lee (۲۰۱۳) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه شامل ۹ سوال بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه دو بعد توزیع دانش و انتقال دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه در پژوهش حسینی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

### روش مطالعه

اعتبار نتایج هر تحقیق در بعد وسیعی متأثر از روش انتخاب شده برای تحقیق مورد نظر می‌باشد و انتخاب این روش به عواملی چون ماهیت اهداف تحقیق، سوالات، امکانات تحقیق و غیره بستگی دارد. در این بخش با توجه به موضوع، اهداف و ادبیات تحقیق (پیشینه تحقیق) به انتخاب نوع و روش تحقیق، قلمرو زمانی و مکانی تحقیق پرداخته شده است. براین اساس پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و بر مبنای روش توصیفی - تحلیلی و از نوع همبستگی می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش استفاده زیر استفاده شده است:

۱- مطالعات کتابخانه‌ای: در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه و فیش‌برداری اقدام شده است.

۲- مطالعات میدانی: برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز ابتدا هماهنگی‌های لازم با آموزش و پرورش جهت اجرای پرسشنامه بین معلمان به عمل آمد. در مرحله بعد، پرسشنامه‌ها در بین جامعه آماری اجرا شده و سپس مجموع داده‌های جمع‌آوری شده به کامپیوتر وارد و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

ادامه نتایج به دست آمده در بخش توصیفی نشان داد از مجموع ۲۵۶ نفر از معلمان مورد مطالعه، ۲۶ نفر دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۵۶ نفر دارای تحصیلات لیسانس و ۷۴ نفر نیز دارای تحصیلات تکمیلی بوده‌اند. همچنین از مجموع ۲۵۶ نفر از معلمان مورد مطالعه، ۵۲ نفر دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۱۰۴ نفر دارای سابقه شغلی ۱۱ تا ۲۰ سال، ۸۶ نفر دارای سابقه شغلی ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۴ نفر دارای سابقه‌ای بیشتر از ۳۰ سال داشته‌اند.

### نتایج استنباطی (آزمون‌های آماری)

**بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معناداری برقرار است**  
پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوار هستند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درستی از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش		
۲۵۶	۲۵۶	تعداد	
۴۲/۰۰۰۰	۴۸/۴۶۴۱	میانگین	پارامترهای نرمال
۱۱/۵۵۸۹۹	۹/۴۷۹۴۵	انحراف معیار	
.۱۳۸	.۰۷۵	قطعی	بیشترین دامنه تغییرات
.۰۷۲	.۰۶۵	مثبت	
-.۱۳۸	-.۰۷۵	منفی	
.۱۳۸	.۰۷۵	نتایج آماری	
.۱۰۷	.۰۹۹	سطح معناداری	

همانگونه که مشاهده می‌گردد از آنجاییکه سطح معنی‌داری به دست آمده برای متغیر فرهنگ سازمانی به میزان ۰/۱۰۷ و برای متغیر تسهیم دانش به میزان ۰/۰۹۹ و بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد لذا توزیع نرمات در متغیرها نرمال بوده و بنابراین از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است:

**بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش فردی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است.**

به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده که در جدول زیر ارائه شده است نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ

آماری به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا داده‌ها را خلاصه و طبقه‌بندی نموده و اطلاعات ارزش‌مندی را به دست آورد و سرانجام بتواند پاسخی (راه حلی) برای پرسشی که پژوهش خود را برای آن آغاز کرده بیابد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرآیندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق بکارگیری ابزارهای جمع‌آوری در نمونه (جامعه) آماری فراهم آمده‌اند، خلاصه، کد بندی، دسته بندی... و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل‌ها و ارتباطات بین این داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید (آذر و مومنی، ۱۳۹۵). در این فرآیند داده‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از جنبه تجربی پالایش می‌شوند و تکنیک‌های گوناگون آماری نقش بسزایی در استنتاج‌ها و تعمیم‌ها به عهده دارند. در این پژوهش داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم افزار spss24 شده و سپس به تجزیه تحلیل داده‌ها بر طبق فرضیات مطرح شده می‌پردازیم. ابتدا تحلیل‌های آمار توصیفی جهت شناسایی وضعیت دموگرافیک (جمعیت شناختی) اجرا می‌گردد. سپس در مرحله بعد به بررسی آزمون معناداری ارتباط بین متغیرهای پژوهش جهت تحلیل فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.

جدول ۱: فراوانی نمونه بر حسب جنسیت

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد
معلمان زن	۱۳۵	۵۲/۷۳
معلمان مرد	۱۲۱	۴۷/۲۷
جمع	۲۵۶	۱۰۰

نتایج به دست آمده در بخش توصیفی نشان داد از مجموع ۲۵۶ نفر از معلمان مورد مطالعه ۴۷ درصد را معلمان زن و ۵۳ درصد را معلمان مرد تشکیل داده‌اند.

جدول ۲: فراوانی نمونه بر حسب سن معلمان

سن معلمان	فراوانی	درصد
تا ۳۰ سال	۳۳	۱۳/۹۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۷۸	۲۸/۶۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۸۰	۲۹/۹۶
۵۱ سال به بالا	۶۵	۲۷/۴۳
جمع	۲۵۶	۱۰۰

نتایج به دست آمده در بخش توصیفی نشان داد از مجموع ۲۵۶ نفر از معلمان مورد مطالعه، ۳۳ نفر در بازه سنی تا ۳۰ سال، ۷۸ نفر در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۰ نفر در بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۶۵ نفر نیز در بازه سنی بیشتر از ۵۰ سال قرار داشته‌اند. در

جدول ۶: نتایج آزمون پیرسون فرضیه سوم

تشویق انگیزه یادگیری	فرهنگ سازمانی		تشویق انگیزه یادگیری
	ضریب پیرسون	سطح معناداری	
۱	۰/۴۸۹	۰/۰۰۴	۲۵۶
۱	۰/۴۸۹	۰/۰۰۴	۲۵۶

**تسهیم دانش بر اساس فرهنگ سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت قابل پیش بینی است.**

در ابتدا متغیرهای فرضیه جهت بررسی میزان تاثیر بر یکدیگر مورد برآزش قرار گرفته شده است. در بررسی رابطه دو متغیر باید تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر روی هم محاسبه شود. اثر مستقیم بیانگر یک اثر مستقیم متغیر X بروی متغیر Y است ( $\beta_1$ ). اثر غیر مستقیم: یک اثر غیرمستقیم متغیر X بروی متغیر Y از طریق یک متغیر پیش بینی کننده دیگر است. رابطه بین X و Y وقتی غیر مستقیم است که X علت Z است و Z هم به نوبه خود بر روی Y اثر دارد.

اثر کل: اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم

اثر غیر مستقیم: حاصلضرب ضرائب هر مسیر ( $\beta_2 \times \beta_3$ ).

قواعد معنی داری بر آزش همبستگی برابریند با:

- اگر اثر کل کمتر از ۰/۳ محاسبه شود همبستگی مشاهده شده معنادار نیست.
- اگر اثر کل بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد همبستگی مطلوب است.

- اگر اثر کل بالای ۰/۶ باشد همبستگی بسیار مطلوب است.
- نتایج شاخص کفایت مدل رابطه فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۷: شاخص کفایت

شاخص دوربین-واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۱/۸۱۶	۰/۳۶۵۲۱	۰/۷۳۶	۰/۷۸۸	۰/۸۳۲

این جدول نشان می دهد که ضریب همبستگی میان فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش ۰/۸۳۲ است و ضریب تعیین ۰/۷۸۸ به دست آمده است که نشان می دهد ۷۸ درصد از تسهیم دانش، به فرهنگ سازمانی معلمان مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در بر نمی گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می شود که آن نیز برابر با ۰/۷۳۶ است. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی مدل را نشان می دهد. ضریب تعیین نشان می دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای

سازمانی و تسهیم دانش فردی در سطح معنی داری ۰/۰۰۵ برابر ۰/۴۸۱ می باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم دانش فردی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون پیرسون فرضیه اول

تسهیم دانش فردی	فرهنگ سازمانی	ضریب پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۱	۰/۴۸۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۲۵۶
۱	۰/۴۸۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۲۵۶

**بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است.**

به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده که در جدول زیر ارائه شده است نشان می دهد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم فرصت یادگیری در سطح معنی داری ۰/۰۰۷ برابر ۰/۵۲۲ می باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطه متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون پیرسون فرضیه دوم

تسهیم فرصت یادگیری	فرهنگ سازمانی	ضریب پیرسون	سطح معناداری	تعداد
۱	۰/۵۱۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۲۵۶
۱	۰/۵۱۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۲۵۶

**بین فرهنگ سازمانی با تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است.**

به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده که در جدول زیر ارائه شده است نشان می دهد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تشویق انگیزه یادگیری در سطح معنی داری ۰/۰۰۴ برابر ۰/۴۸۹ می باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۸: آزمون هم خطی در رگرسیون

مدل	نتایج هم خطی	
	تولرانس	عامل تورم واریانس
۱	۰/۸۲۴	۱/۲۲۶
	۰/۸۱۸	۱/۲۱۴

مقادیر ویژه و شاخص وضعیت مدل را در جدول ۹ می توانید مشاهده کنید.

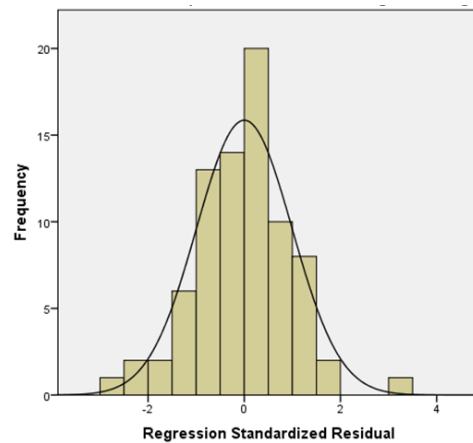
جدول ۹: آزمون هم خطی

مدل	مقادیر ویژه	شاخص وضعیت	ضریب ثابت	فرهنگ سازمانی	تسهیم دانش
۱			۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
	۵/۰۷۶	۲/۶۶۸	۰/۰۰	۰/۱۵	۰/۰۵
	۳/۰۲۴	۷/۳۴۴	۰/۰۰	۰/۰۶	۰/۰۰
	۲/۰۱۲	۳/۷۶۲	۰/۶۴	۰/۱۳	۰/۱۵
	۲/۰۱۴	۷/۸۲۴	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۶۸

مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می دهد که همبستگی داخلی پیش بینی ها زیاد است و تغییرات کوچک در مقادیر داده ها به تغییرات بزرگ در برآورد ضرایب معادله رگرسیون منجر می شود. شاخص های وضعیت با مقدار بالاتر از ۱۵ نشان دهنده احتمال هم خطی میان متغیرهای مستقل می باشد و مقادیر بالاتر ۳۰ بیانگر مشکلات جدی در استفاده از رگرسیون در وضعیت موجود آن است. با توجه به اینکه هیچ مقادیر ویژه نزدیک به صفر در مدل نداریم، ثابت می شود که همبستگی داخلی میان پیش بینی ها وجود ندارد و از طرف دیگر همه شاخص های وضعیت کمتر از ۱۵ و زیر ۳۰ می باشند که بار دیگر اعتبار رگرسیون را به خوبی نشان می دهد.

در ادامه و به منظور بررسی نقش فرهنگ سازمانی در پیش بینی تسهیم دانش از آزمون رگرسیون استفاده شده است. با توجه به نتایج بدست آمده در جدول زیر مشخص شد، که متغیر فرهنگ سازمانی با ضریب ۰/۴۸۱ و متغیر تسهیم دانش با ضریب ۰/۵۵۹ در سطح معناداری  $p \leq 0/05$  معنی دار هستند. همچنین با توجه به مقدار  $R^2$  مشخص می شود مقدار ۰/۳۱۳ از واریانس تسهیم دانش توسط متغیر فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار گرفته است.

مستقل توضیح داده می شود. تغییرات کل متغیر وابسته برابر است با تغییرات توضیح داده شده توسط رگرسیون بعلاوه تغییرات توضیح داده نشده. همچنین از آنجا که مقدار ضریب دوربین واتسون ۱/۸۱۶ به دست آمده است که حداقل میان ۲/۵ و ۱/۵ است، بنابراین استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی منفی می باشد. در مجموع اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد بهترین نتیجه به دست آمده است.



شکل ۱: نرمال بودن باقی مانده ها

### بررسی صحت رگرسیون از طریق محاسبه هم خطی

هم خطی وضعیتی است که نشان می دهد یک متغیر مستقل، تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل دیگر در معادله رگرسیون است. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنا است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد، و ممکن است با وجود بالا بودن ضریب همبستگی، مدل دارای اعتبار بالایی نباشد. به عبارت دیگر با وجود آنکه مدل خوب به نظر می رسد، ولی دارای متغیرهای مستقل معنی داری نمی باشد. بدین منظور باید عدم وجود هم خطی را در مدل همبستگی تأیید کرد. نتایج تولرانس و عامل تورم واریانس در جدول زیر نشان داده شده است. هر چقدر تولرانس کمتر باشد، اطلاعات مربوط به متغیرها کمتر می شود و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می شود. عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هر چقدر افزایش یابد باعث می شود که واریانس ضرایب رگرسیون افزایش یابد و رگرسیون را برای پیش بینی نامناسب می سازد. از جدول زیر معلوم می گردد که میزان تولرانس و عامل تورم واریانس مدل ما کاملاً استاندارد بوده و مقادیر خیلی زیاد و یا خیلی کم در آنها وجود ندارد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون رگرسیون

ردیف	آر	مجذور آر	مجذور آر تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۴۸۱	۰/۲۳۱	۰/۲۲۸	۱۰/۱۵۸۰۶
۲	۰/۵۵۹	۰/۳۱۳	۰/۳۰۷	۹/۶۲۱۴۹

برقرار است. به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده ارائه شده است نشان داد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش فردی در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۵ برابر ۰/۴۸۱ می‌باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم دانش فردی در بین معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

از طرف دیگر نتایج به دست آمده از بررسی این فرضیه با نتایج تحقیقات Choi و Lee (۲۰۱۵) و نیز یوسفی (۱۳۹۷) در تطابق قرار داشته و همسو است. چراکه ایشان نیز در تحقیقاتی که در زمینه موضوع مورد بحث داشتند، به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش فردی در بین کارکنانی که مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند رابطه همسو و معناداری وجود داشته است.

در دومین فرضیه از فرضیات تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته شده بود که بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی‌داری برقرار است. به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم فرصت یادگیری در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۷ برابر ۰/۵۱۲ می‌باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطه متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

از طرف دیگر نتایج به دست آمده از بررسی این فرضیه با نتایج تحقیقات Edwards (۲۰۱۷) و نیز مغازه‌ای (۱۳۹۴) در تطابق قرار داشته و همسو است. چراکه ایشان نیز در تحقیقاتی که در زمینه موضوع مورد بحث داشتند، به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری در بین کارکنان سازمانهای مورد مطالعه رابطه مثبتی برقرار بوده است.

در سومین فرضیه از فرضیات تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته شده بود که بین فرهنگ سازمانی با تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی‌داری برقرار است. به منظور بررسی این فرضیه پژوهش ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد ضریب همبستگی بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تشویق انگیزه یادگیری در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۴ برابر ۰/۴۸۹ می‌باشد و این بدان معناست که بین متغیر فرهنگ سازمانی و مولفه تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است.

نتایج آزمون آنووا که در جدول ۱۰ ارائه شده است نشان داد از مجموع ۳۱۵۳۲/۰۰۰ به دست آمده برای متغیر تسهیم دانش، مقدار ۷۲۸۳/۲۳۶ واحد از آن توسط متغیر فرهنگ سازمانی تبیین شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی معلمان مورد مطالعه قابلیت پیش بینی تسهیم دانش را در آنان دارد. این میزان در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ به دست آمده است.

### معادله رگرسیون

معادله رگرسیون مورد استفاده در این پژوهش که جهت پیش‌بینی دقیق مقادیر متغیر وابسته مورد استفاده قرار می‌گیرد به صورت زیر است:

$$Y = a + bx$$

مقدار پیش‌بینی شده‌ی متغیر وابسته = Y

عرض از مبدأ نقطه تقاطع خط رگرسیون با محور Y (مقدار ثابت یا

$$a = \text{constant}$$

شیب خط (ضریب رگرسیونی استاندارد نشده یا B) = b

مقادیر مختلف متغیر مستقل = X

معادله رگرسیون پیش‌بینی تسهیم دانش از طریق فرهنگ سازمانی

$$\text{فرهنگ سازمانی} = 13.598 + 0.388 \times \text{تسهیم دانش}$$

معادله به دست آمده در بالا نشان می‌دهد با جایگذاری مقادیر مختلف متغیر فرهنگ سازمانی (X) می‌توان مقدار تسهیم دانش را در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت پیش‌بینی کرد.

### بحث

در این پژوهش به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت پرداخته شد. به همین منظور بر اساس متغیرهای مستقل و وابسته دو پرسش‌نامه طراحی و در اختیار ۲۵۶ نفر نمونه آماری مورد مطالعه قرار داده شد. اطلاعات گردآوری شده از پرسش‌نامه‌های توزیعی توسط آزمون‌های آماری سنجیده و نتایج به تفصیل در فصل چهارم ارائه شد. در این فصل به بررسی سوالات تحقیق و نیز ارائه پیشنهاداتی در راستای نتایج به دست آمده پرداخته شده است. در اولین فرضیه از فرضیات تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته شده بود که بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش فردی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی‌داری

آن بر استقرار مدیریت دانش ضروری می باشد. تغییرات سریع در محیط کار است و این امر به نوبه خود باعث می شود که رقابت بین سازمانها افزایش یابد و بنا به اعتقاد صاحب نظران تنها چیزی که می تواند به سازمانها کمک کند، استفاده از دانش موجود سازمان و هدایت این دانش به جهت پیشبرد امور است. اگر ایجاد تغییر در استراتژی ها و ساختار چنانچه با حمایت فرهنگ سازمانی از این تغییر همراه نباشد معمولاً با شکست روبرو می شوند، الگوهای فرهنگ سازمانی با ارائه چارچوب دقیق و مفیدی از ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی می تواند کمک زیادی به موفقیت سازمانها در شناسایی و تصحیح فرهنگ سازمانی خود نماید. در واقع یکی از کمک هایی که الگوهای فرهنگ سازمانی به سازمان می کند این است که الگوهای فرهنگ سازمانی عناصر و مؤلفه های مختلفی که یک فرهنگ سازمانی را شکل داده و به آن وحدت می بخشد را مشخص می کنند. مولفه هایی از قبیل: رهبری، ساختار سازمانی، سیستم پاداش، سیستم اطلاعاتی، ارتباطات میان افراد، صداقت و ... که در فهم فرهنگ سازمانی نقش اساسی دارند. به طور کلی با بررسی مطالعات می توان گفت که فرهنگ سازمانی با ایجاد هماهنگی و انسجام میان بخش های مختلف سازمان های آموزشی مانند مدارس، تشویق معلمان به نوآوری و توسعه، گسترش دیدگاه های معلمان نسبت به محیط مدرسه و فرآیند تسهیم دانش را در مدارس مورد حمایت قرار می دهد.

### پیشنهادات کاربردی

بر اساس نتایج برآمده از بررسی فرضیات پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

از آنجاییکه در بررسی فرضیه اول پژوهش نتیجه شد بین فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش فردی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است، پیشنهاد می شود مدیران مدارس مورد مطالعه با اشاعه هرچه بیشتر فرهنگ سازمانی در بین معلمان خود زمینه ساز تسهیم هرچه بیشتر دانش فردی در بین این معلمان شوند.

از آنجاییکه در بررسی فرضیه دوم پژوهش نتیجه شد بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است، پیشنهاد می شود با برگزاری جلسات آموزشی در این مدارس به اثرات و ارتباط بین فرهنگ سازمانی با تسهیم فرصت یادگیری برای معلمان مورد مطالعه پرداخته شود.

از آنجاییکه در بررسی فرضیه سوم پژوهش نتیجه شد بین فرهنگ سازمانی با تشویق انگیزه یادگیری در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت رابطه معنی داری برقرار است،

از طرف دیگر نتایج به دست آمده از بررسی این فرضیه با نتایج تحقیقات Chawo و همکاران (۲۰۱۵) در تطابق قرار داشته و همسو است. چراکه ایشان نیز در تحقیقاتی که در زمینه موضوع مورد بحث داشتند، به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی با تشویق انگیزه یادگیری در کارکنان مورد مطالعه ارتباط مشخص و معنی داری وجود داشته است.

در چهارمین فرضیه از فرضیات تحقیق به بررسی این موضوع پرداخته شده بود که تسهیم دانش بر اساس فرهنگ سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت قابل پیش بینی است. به منظور بررسی نقش فرهنگ سازمانی در پیش بینی تسهیم دانش از آزمون رگرسیون استفاده شد. با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد، که متغیر فرهنگ سازمانی با ضریب  $0/481$  و متغیر تسهیم دانش با ضریب  $0/559$  در سطح معناداری  $p \leq 0/05$  معنی دار هستند. همچنین با توجه به مقدار  $R^2$  مشخص شد مقدار  $0/313$ . از واریانس تسهیم دانش توسط متغیر فرهنگ سازمانی تحت تأثیر قرار گرفته است. نتایج آزمون آنووا نیز نشان داد از مجموع  $31532/000$  به دست آمده برای متغیر تسهیم دانش، مقدار  $7283/236$  واحد از آن توسط متغیر فرهنگ سازمانی تبیین شده است. این نتیجه نشان داد که فرهنگ سازمانی معلمان مورد مطالعه قابلیت پیش بینی تسهیم دانش را در آنان دارد. این میزان در سطح معنی داری  $0/001$  به دست آمد. همچنین در ادامه به بررسی تأثیر ضرایب مورد مطالعه بر یکدیگر پرداخته شد. نتایج تحلیلی آزمون بتا نشان داد که فرهنگ سازمانی به تنهایی  $23$  درصد تغییرات را بر متغیر تسهیم دانش در معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت ایجاد کرده است. این مقدار در سطح معنی داری  $p \leq 0/05$  معنی دار می باشد. از طرف دیگر نتایج به دست آمده از بررسی این فرضیه با نتایج تحقیقات Stiw و همکاران (۲۰۱۶) در تطابق قرار داشته و همسو است. چراکه ایشان نیز در تحقیقاتی که در زمینه موضوع مورد بحث داشتند، به این نتیجه رسید که تسهیم دانش بر اساس فرهنگ سازمانی در کارکنان مورد مطالعه قابلیت پیش بینی را داراست.

### نتیجه گیری نهایی

با توجه به نتایج و بررسی های بعمل آمده در این پژوهش می توان اینگونه به تفسیر نتایج به دست آمده پرداخت که تسهیم دانش یکی از دستاوردهای عصر اطلاعات و دانش است و با توجه به ویژگی های آن، امروزه سازمان های موفق به شدت احساس نیاز به بهره مندی از آن دارند. از طرفی چون تغییر فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین جنبه های هر نظام مدیریت دانش می باشد، بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی موجود و تأثیر

- orientation in the public sector". International Journal of Public Sector Management, 2014; 7(2): 16-34.
- Armstrong M. "A Handbook of HRM Practice", 7th Edition, London: Kogan Page. 2009
- Azar A, Momeni M. Statistics and its application in management. Volume 1, 8<sup>th</sup> edition, Tehran: New Link Publications. 2011. [Persian]
- Blaize Horner R, Andrew Gemino, Sauer Ch. "How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study". International Journal of Project Management. 2014; 32: 590-602
- Chang H, Yeh, Chung-Hsing, Tu chia-Wen. Trust and knowledge sharing in green supply chains. Supply Chain Management: An international Journal. 2008
- Jalali M. The effect of job attitudes on the performance of operational staff of Shahroud Medical Sciences Health and Treatment Network, Master's Thesis, Faculty of Administrative Sciences, Shahid Beheshti University. 2017. [Persian]
- Nourollah M. Investigating the inhibiting factors related to the establishment of organizational culture in Isfahan Province Sports Board, Master's Thesis, Faculty of Physical Education, Khorasan Azad University. 2017. [Persian]
- Rahnavard F, Mohammadi A. Identifying the key success factors of the knowledge management system in Ali schools and training centers in Tehran, Journal of Information Technology Management. 2012. [Persian]
- Robbins SP. Fundamentals of Organizational Behavior, translated by Ali Parsaiyan and Seyyed Mohammad Arabi, twenty-seventh edition, Cultural Research Office Publications. 2017. [Persian]

پیشنهاد می‌شود با توجه و پرداختن به فرهنگ سازمانی در مدارس مورد مطالعه موجبات تشویق هرچه بیشتر برای افزایش انگیزه یادگیری در بین معلمان فراهم شود.

از آنجاییکه در بررسی فرضیه چهارم پژوهش نتیجه شد تسهیم دانش بر اساس فرهنگ سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهرستان پاکدشت قابل پیش بینی است، پیشنهاد می‌شود سطح فرهنگ سازمانی در مدارس مورد مطالعه به طور پیوسته و مداوم پایش شود تا بتوان سطح تسهیم دانش را در بین معلمان این مدارس بیش از پیش افزایش داد.

### محدودیت‌های تحقیق

- عدم شناخت و آگاهی نسبت به اهمیت پژوهش در زمینه موضوع مورد بحث در بین معلمان مورد مطالعه که روند تکمیل پرسشنامه‌ها را زمانبر کرده بود.
- جوابدهی محافظه‌کارانه به برخی از سوالات پرسش‌نامه که ممکن است در نتایج به دست آمده تأثیرگذار بوده باشد.
- محدودیت در ابزار جمع‌آوری داده‌ها، استفاده از روشهای آماری کمی مانند پرسشنامه و عدم استفاده از روشهای کیفی مانند مصاحبه.

### موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

### فهرست منابع

- Abtahi H, Salavati A. Knowledge management in the organization, New Link Publications, first edition. 2015; 301 [Persian]
- Andreassen TW. "Satisfaction, loyalty and reputation as indicators of customer