



Investigating the Role of the Organization's Poisoned Setting in Knowledge Sharing with the Mediation of Organizational Support in Educational Institutions

Hossein Taghavi¹, Ali Khaleghkhah², Fatemeh Bagheri^{3*}

Abstract

The purpose of this study is to identify the impact of the poisoned atmosphere and the perceived organizational support on knowledge sharing. In terms of purpose, it is a practical research and from the perspective of data collection, it is a descriptive correlation. The statistical population of this study is 1648 staff of Sarab city educational institutions. According to the Korjesi and Morgan's table, the sample size was set at 313 people and selected by the class sampling method, which reached 248 after removing the outbound data. The data were compiled using the standard rural organizational atmosphere questionnaires, Dixon knowledge sharing and standardized organizational support questionnaire, designed and validated based on the Alan and his colleagues' Model. Data analysis was performed using Pearson's correlation test and structural equation modeling. The results illustrate the conceptual model fit and confirm all the hypotheses; So that all the direct effects on the model presented as well as the indirect effect of the poisoned organizational atmosphere on knowledge sharing were confirmed through the mediation of perceived organizational support. The results of the study state that perceived organizational support can reduce the negative impact of the poisoned atmosphere on the knowledge of the staff of educational institutions; Therefore, it is necessary for the atmosphere of educational institutions to be nontoxic in order to reveal the intention of the organization in providing support to employees and thus not consider knowledge sharing as a contrary to their own interests.

Keywords: Poisoned Setting of the Organization, Knowledge Sharing, Perceived Organizational Support, Educational Institutions.

¹ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Mohaghegh Ardebili University, Ardebil, Iran
Taqavi2004@gmail.com

² Associate Professor of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Mohaghegh Ardebili University, Ardebil, Iran
Kahleghkhah@uma.ac.ir

³ Corresponding Author: MA Student, Department of Education Management, Faculty of Education and Psychology, Mohaghegh Ardebili University, Ardebil, Iran
Bagheri1400f@gmail.com



نشریه علمی

«مدیریت دانش سازمانی»

بهار ۱۴۰۱، سال پنجم، شماره پیاپی ۱۶: صص: ۷۲-۴۳

شاپا چاپی: ۴۲۶۲ - ۲۶۴۵
شاپا الکترونیکی: ۵۲۴۲ - ۲۶۴۵

مقاله علمی- پژوهشی

بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در مؤسسات آموزشی

حسین تقوی^{*}، علی خالق خواه^{**}، فاطمه باقری^{***}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۴

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی تأثیر جو مسموم سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده بر تسهیم دانش است. از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و از منظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه ۱۶۴۸ نفر از کارکنان مؤسسات آموزشی شهرستان سراب است. با توجه به جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۱۳ نفر تعیین و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شد که بعد از حذف داده‌های پرت، تعداد نمونه به ۲۴۸ نفر رسید. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جو مسموم سازمانی روستایی، تسهیم دانش دیکسون و پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی ادراک‌شده گردآوری شد که بر مبنای مدل آلن و همکاران طراحی و اعتباریابی شده بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با بهره‌گرفتن از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج گویای برآزش مدل مفهومی و تأیید تمامی فرضیه‌ها است؛ به نحوی که همه اثرات مستقیم در مدل ارائه شده و همچنین اثر غیرمستقیم جو مسموم سازمانی بر تسهیم دانش از طریق میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش بیان می‌دارد که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند اثر منفی جو مسموم سازمانی را بر تسهیم دانش کارکنان مؤسسات آموزشی کاهش دهد؛ بنابراین لازم است جو مؤسسات آموزشی فاقد مسمویت باشد تا نیت سازمان در ارائه حمایت‌ها بر کارکنان آشکار شود و بدین ترتیب آن‌ها تسهیم دانش را مغایر با منافع خود تلقی نکنند.

کلیدواژه‌ها: جو مسموم سازمان، تسهیم دانش، حمایت سازمانی ادراک‌شده، مؤسسات آموزشی.

^{*} دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

Taqavi2004@gmail.com

^{**} دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

Kahlegkhah@uma.ac.ir

^{***} نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

Bagheri1400f@gmail.com

مقدمه

تسریع نقل و انتقال سرمایه‌های مادی، معنوی و همچنین تشدید عدم اطمینان محیطی در عصر جهانی شدن توسط دانش‌گرا، تشخیص و حل مسائل سازمانی را غیرقابل اجتناب ساخته است. چالش‌های حاصل از این پدیده چندبعدی، لزوم دگرگونی‌های بنیادی را مخصوصاً در نهادهای آموزشی آشکار می‌سازد (بهار و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ ریوس-ناوارو و همکاران^۲، ۲۰۲۱). در چنین شرایطی عواملان درگیر در آموزش، خصوصاً کارکنان آموزشی فقط با داشتن اندیشه‌ای جهانی و ارتقای سطح اطلاعات می‌توانند بر خیل نیازهای فراگیران فائق آیند (صحرانورد و همکاران، ۱۳۹۴). از این جهت که اولاً آن‌ها را قادر می‌سازد تا کار خود را به‌طور مؤثرتری انجام دهند. آن‌ها را در معرض دسترسی نامحدود به اطلاعات/دانش و استفاده/استفاده مجدد از دانش قرار می‌دهد که باعث توسعه کلی کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. از طرف دیگر نمی‌توان عواملان آموزشی را به‌عنوان مرجع اطلاعات و آگاهی‌ها در نظر گرفت. آن‌ها باید بتوانند نه به‌عنوان مخزن آگاهی بلکه به‌عنوان تسهیلگر و جهت‌دهنده عمل کنند. ایفای چنین نقشی نیازمند تبادل مداوم تجارب و دانسته‌ها با همکاران و دیگر گروه‌های ذینفع است. از این منظر هر موسسه آموزشی می‌تواند از مدیریت دانش برای تحقق سطوح بالای کارایی و اثربخشی در ایفای نقش یاددهی و یادگیری بهره‌گیرد. نظام آموزشی رسالت مهم انتقال میراث فرهنگی، شکوفاسازی استعدادهای فراگیران و آماده‌سازی آنان برای ایفای نقش فعالانه در جامعه را بر عهده دارد (بابایی و حضوری، ۱۳۹۴). عوامل زمینه‌ای می‌تواند به‌طور مستقیم تحقق اهداف آموزشی را تحت تأثیر قرار دهد؛ علاوه بر این عوامل مذکور می‌توانند از طریق تأثیرگذاری بر مقوله‌هایی چون تسهیم دانش به‌عنوان یکی از فرایندهای اصلی مدیریت دانش، تحقق رسالت نظام آموزشی را تحت تأثیر قرار دهند (هوسن و همکاران^۳، ۲۰۲۱).

اشتراک دانش و در پی آن دسترسی به منابع یکدیگر شرط لازم برای درونی کردن دانش است و در نهایت منجر به ارائه راه‌حل‌های اثربخش، خلاقیت فردی و خلاقیت سازمان خواهد شد (دانش‌فرد و ذاکری، ۱۳۹۴). نظام‌های آموزشی نیز با تلقی تسهیم دانش به‌عنوان قسمتی از

¹ Bahar & et al

² Rios-Navarro & et al

³ Hosen & et al

مأموریت و استراتژی‌های خود، می‌توانند از طریق همسویی با پارادایم رشد و جهانی شدن و جذب و اداره مؤثر دانش‌های جدید، نقش مهمی را در خلق و گسترش مؤسسات آموزشی دانایی محور ایفا کنند (اکبری لنگوری و همکاران، ۱۳۹۲). چنین مؤسساتی منبع تأمین نیروی کار جوان موردنیاز جامعه هستند و پرورش نیروی تخصصی موردنیاز کشور را عهده‌دار شده‌اند؛ لذا ضرورت تسهیم دانش در آن‌ها آشکار می‌شود تا زمینه برای دست یافتن به جامعه‌ای دانش‌محور و توسعه آن فراهم گردد (بابایی و حضوری، ۱۳۹۴). ناکامی نظام آموزشی در انجام این رسالت مهم خویش، تحت تأثیر تعامل عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر می‌تواند به «آسیب‌های تحصیلی» بینجامد. جو نا سالم و نامناسب آموزشی درون و بیرون از مؤسسات آموزشی می‌تواند بروز این آسیب‌ها را تشدید نماید (سپیدنامه و همکاران، ۱۳۹۵). به نظر دی پائولا و هوی (۲۰۰۸) نیز هرچند یاددهی و یادگیری در مؤسسات آموزشی عمدتاً در محدوده کلاس درس رخ می‌دهد؛ اما تحت تأثیر زمینه و سیع‌تر مدرسه از جمله فضای کاری سالم قرار دارد. در جو نا سالم و مسموم سازمانی علاوه بر فقدان اثربخشی، نیروی انسانی مؤسسات نیز از پسماندهای هادم آن در امان نیستند؛ بنابراین جهت جلوگیری از پیامدها و از بین بردن معضل جو مسموم سازمانی ضرورت دارد ابعاد آن از جمله ساختار فیزیکی مسموم، ساختار شغلی مسموم، رهبری زهرآگین، روابط بین فردی مسموم و نظام پاداش و جبران خدمت مسموم را شناخته و درصدد رفع آن‌ها برایم (زارع و همکاران، ۱۳۹۶). مؤسسات آموزشی با توجه به نقش مهم نیروی انسانی خود در عصر جهانی شدن، باید در حفظ و نگهداشت کارکنان خود به‌عنوان سرمایه‌های سازمانی متعلق به مردم، همت گمارند. با خروج کارکنان از مؤسسات آموزشی، تجارب و دانش آنان بدون تسهیم از سازمان خارج خواهد شد؛ لذا توجه به عوامل مؤثر بر میل به کناره‌گیری کارکنان از کار از جمله عوامل محیطی، سازمانی و ماهیت کار ضرورت دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

بسیاری از محققان و نویسندگان عوامل زمینه‌ای سازمانی و محیط کاری را به‌عنوان چارچوب مرجعی جهت بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های تسهیم دانش به کار گرفته‌اند (سلامت و ژانگ^۱، ۲۰۲۱؛ اسرار الحق و انوار^۲، ۲۰۱۶؛ منیر و به^۳، ۲۰۲۰ و حمامی و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

¹ Selamat & Zhang

² Asrar-ul-Haq & Anwar

³ Munir & Beh

⁴ Hammami & et al

عوامل اولیه فرهنگی، ساختاری، انسانی و موانع انسانی، سازمانی و فناورانه می‌تواند تسهیم دانش را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهند (وظیفه و نصرتی ناهوک، ۱۳۹۴). اساس و بنیان برنامه‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود فرهنگی حمایت‌کننده از تلاشگران عرصه اشتراک دانش است. بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی، تمایل به جبران ناشی از میزان بالای حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند به درگیری حرفه‌ای و تلاش بیش‌تر برای فعالیت‌های سودمند برای سازمان از جمله تسهیم دانش شود (تقوی و همکاران، ۱۴۰۰). بر مبنای مباحث مذکور هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در موسسه‌های آموزشی شهرستان سراب است و به دنبال یافتن پاسخ این سؤال است که آیا تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی می‌تواند توسط متغیرهای زمینه‌ای جو سازمانی مسموم و حمایت سازمانی ادراک شده تبیین شود؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تسهیم دانش و جو مسموم سازمانی

تسهیم دانش را می‌توان عرضه و تبادل اطلاعات و دانش جهت مساعدت به دیگران برای حل‌وفصل مسائل، خلق ایده‌های نوین و یا پیاده‌سازی سیاست‌ها و شیوه‌های نوین تعریف کرد (زیممرمن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). نانسی دیکسون^۲ (۲۰۰۰) بر این باور است که تسهیم دانش در سازمان را می‌توان به پنج بعد ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک و کارشناسی دسته‌بندی کرد (صالحی، ۱۳۹۶). به باور دیکسون (۲۰۰۰) در تسهیم دانش ترتیبی، کارکنان دانشی سازمان برای انجام کاری همانند با فعالیت‌های قبلی، دانش خود را به کار می‌بندند (هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). از نظر دیکسون (۲۰۰۰) در تسهیم دانش آشکار، کار انجام شده به جهت تکرار کار گروهی که خود نیز از دانش یک گروه دیگر بهره‌مند شده‌اند، هویتی تکراری و یکنواخت خواهد داشت (صالحی، ۱۳۹۶). دیکسون (۲۰۰۰) تسهیم دانش ضمنی را به دلیل شباهت‌هایی که گروه گیرنده و فرستنده دارند، «تسهیم نزدیک» می‌نامد. فعالیت اجتماعی وسیله‌ای برای پراکندن دانش ضمنی

^۱ Zimmermann & et al

^۲ Dixon

است (صالحی، ۱۳۹۶). گاهی گروه مسئولیت طرح‌های خاصی را قبول می‌کند که تاکنون عین آن را تجربه نکرده است. در چنین موقعیتی دانش استراتژیک تسهیم می‌شود (ایمان‌زاده، ۱۳۹۶). تسهیم دانش کارشناسی زمانی رخ می‌دهد که گروه با مسئله‌ای خارج از حیطه تخصصی خود روبه‌رو شود و لازم باشد متخصصی از داخل سازمان یا خارج از سازمان، دانش صریح و عمومی خود را در بین اعضای گروه منتشر کند (صالحی، ۱۳۹۶).

داوطلبانه بودن تسهیم دانش ایجاب می‌کند در کاربست آن به استراتژی‌های نرم از جمله جو سازمانی تکیه کنیم (روشینتا و همکاران، ۲۰۲۱). ادراکات افراد از جنبه‌های گوناگون محیط سازمان، به‌عنوان یک منبع نامشهود طبقه‌بندی می‌شود و تأثیر قدرتمندی بر رفتار، نگرش و تمایلات کارکنان دارد؛ این مقوله تحت عنوان «جو سازمانی» مفهوم‌سازی شده است (رهارسو، ۲۰۲۱). جو سازمانی نامناسب و ناسالم نوعی بیماری سازمانی یا صورتی از سازمان ناسالم است (زارع و همکاران، ۱۳۹۶) و محیطی غیر صمیمی و توأم با بی‌اعتمادی است. چنین جوی به‌عنوان جو مسموم شناخته می‌شود؛ این جو معرف الگویی از رفتارها و تعاملات کاری غیرمولد است (تاشستان، ۲۰۱۷) و توسط چهار بعد رهبری زهرآگین، ساختار فیزیکی مسموم، روابط بین فردی مسموم و نظام پاداش مسموم تبیین می‌شود (روستایی، ۱۳۹۴). وجود آزاردهنده‌های محیط فیزیکی و مسمومیت امکانات و فضا به‌عنوان منشأ سمیت، می‌تواند به‌طور کلی توانمندی عناصر سازمانی را برای بروز فعالیت‌های سودمند برای موسسه محدود نماید (تو و هاروی، ۲۰۱۲). نظام پاداش و جبران خدمت بعد دیگر جو مسموم سازمانی است (روستایی، ۱۳۹۴). پرداخت عادلانه پاداش در قبال به اشتراک‌گذاری دانش سهل نیست و این خود می‌تواند از ارزش ضمنی آن نشئت بگیرد (امام‌اوغلو و همکاران، ۲۰۱۹). بعد دیگر روابط بین فردی مسموم (تعارض افقی و تعارض عمودی) است. ارتباط سازنده بین کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر جو سازمانی، به‌نوبه خود می‌تواند امکان شکستن موانع تسهیم دانش را فراهم کند (زمان و همکاران، ۲۰۲۱). روستایی (۱۳۹۴) بعد رهبری زهرآگین از جو سازمانی مسموم را نیز بررسی کرده است. اثر رهبری بر اجرای اثربخش مدیریت دانش از ماهیت انسانی و اجتماعی فرآیند مذکور نشئت می‌گیرد (خلیفه سلطانی و همکاران، ۱۳۸۹). شواهد زیادی از مطالعات قبلی وجود دارد که رابطه معنی‌داری بین محیط و جو سمی محل کار و مشارکت (مبنایی برای مدیریت و تسهیم دانش) کارکنان را نشان می‌دهد

(کالیانان و آدجو، ۲۰۱۵ و تانوار و کومار، ۲۰۱۹). بر مبنای اصل دوم نظریه حفاظت از منابع^۱ کارکنان تمایل دارند برای محافظت در برابر از دست دادن منابع، برای بازیابی پس از ضرر و به دست آوردن منابع، روی منابع سرمایه‌گذاری کنند؛ بنابراین، وقتی منابع کارکنان از طریق قرار گرفتن در معرض شرایط نامناسب شغلی و سازمانی، مانند آزار و اذیت، قلدری و... تخلیه می‌شود، ممکن است از رفتارهای مثبت اجتناب کنند و بر تعامل و مشارکت کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (دی کلرک و همکاران، ۲۰۲۰). بر مبنای مباحث مذکور، نظریه حفاظت از منابع و پژوهش‌های مرتبط مندرج در جدول ۲، تأثیرگذاری جو مسموم سازمانی بر تسهیم دانش محتمل است.

جو مسموم سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

حمایت سازمانی ادراک‌شده^۲ به دیدگاه کارکنان نسبت به مقدار ارزشی که سازمان برای مشارکت آن‌ها قائل می‌شود و اهمیتی که به نیازهای اجتماعی-عاطفی می‌دهد، گفته می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۲۲). حمایت سازمانی ادراک‌شده شامل سه بعد ویژگی‌های شغلی، تنش‌های شغلی و فعالیت‌های سازمانی است. ویژگی‌های شغلی^۳ به‌عنوان اولین بعد از حمایت سازمانی ادراک‌شده، چهار مؤلفه چالش‌های کاری، خودمختاری شغلی، تنوع وظایف و حجم کاری را شامل می‌شود. بعد دوم تحت عنوان تنش‌های شغلی^۴ شامل سه مؤلفه فرسودگی شغلی، ابهام نقش و تعارض نقش است. مدیریت می‌تواند با ارائه دستمزد برای عملکرد، منتورینگ روان‌شناختی و منتورینگ حرفه‌ای تا حدی نیازهای حمایتی کارکنان را برطرف نماید. به این بعد از حمایت سازمانی ادراک‌شده «فعالیت‌های سازمانی»^۵ اطلاق می‌گردد (آلن و همکاران، ۲۰۰۸). هالپین و کرافت^۶ (۱۹۶۲) اذعان داشته‌اند که مؤلفه‌های جو سازمانی، مقوله‌هایی را پوشش می‌دهند که یا از حمایت اجتماعی ناشی می‌شوند و یا موجب آن هستند. برای مثال مؤلفه فاصله‌گیری اجتماعی و تأکید بر مقررات در نقطه مقابل حمایت‌گری، به رفتار غیرشخصی رهبر در برخوردها اشاره دارد که منجر به کاهش حمایت اجتماعی می‌شود. مؤلفه نفوذ و پویایی به‌عنوان رفتار حمایت‌گرانه، به ایجاد انگیزه

^۱ Conservation of Resources (COR) Theory

^۲ Perceived Organizational Support

^۳ Job Characteristics

^۴ Job Stressors

^۵ Organizational Actions

^۶ Holphin & Croft

در افراد از طریق نفوذ در آن‌ها اشاره دارد؛ همچنین مطابق مؤلفه ملاحظه‌گری، رهبر با رفتار دوستانه و توأم با توجه، از کارمندان حمایت به عمل می‌آورد (هوی و همکاران، ۱۹۹۶). حمایت سازمانی ادراک‌شده احتمالاً به درک کارکنان از جو سازمانی بستگی دارد؛ زیرا این ادراکات ممکن است شیوه‌هایی را شکل دهند که در آن کارمندان پشتیبانی‌های ارائه شده توسط سازمان را معنادار تلقی کنند (فریتز و همکاران، ۲۰۱۳). مطابق با هنجارهای متقابل و نظریه تبادل اجتماعی است (باسبی، ۲۰۲۱) و پژوهش‌های موجود و مرتبط (جدول ۲)، اثرگذاری جو سازمانی مسموم بر ادراک کارکنان از حمایت سازمانی وجود دارد.

حمایت سازمانی ادراک‌شده و تسهیم دانش

حمایت سازمانی انتظارات کلی سازمان از اعضای خود را منعکس می‌کند. ارزش شخصی حمایت‌های سازمانی در مطالعات متعدد، اثری مثبت بر مشارکت کارکنان داشته و هر کارمند را به رسمیت می‌شناسد. نظریه مبادله اجتماعی بیان می‌کند که روابط به‌مرور زمان تبدیل به اعتماد وفادار و تعهدات متقابل می‌شود تا زمانی که هر دو طرف قوانین مبادله را رعایت کنند؛ بنابراین به ارتقای تبادلات دانشی کارکنان کمک می‌کند (خان و همکاران، ۲۰۲۱ ب). بر مبنای این تئوری، وقتی کارکنان احساس می‌کنند که سازمان آن‌ها نگران آن‌ها است، با تعامل بیشتر به آن‌ها پاسخ می‌دهند (خان و همکاران، ۲۰۲۱ الف). با توجه به ادبیات فوق، نظریه تبادل اجتماعی و مطالعات مرتبط در جدول ۲، تأثیرگذاری ادراک از حمایت سازمانی بر تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی شهرستان سراب محتمل است.

جو مسموم سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و تسهیم دانش

وجود جو مسموم در سازمان تأثیرات منفی بر بازده کارکنان مانند مشارکت دارد. باین‌حال، برخی متغیرهای واسطه می‌توانند این اثرات منفی را کاهش دهند و یکی از این متغیرها حمایت سازمانی است. حمایت سازمانی بر خروجی کارکنان تأثیر مثبت دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات قبلی بیانگر این است که وقتی از کارکنان حمایت سازمانی انجام می‌شود، ارزیابی شناختی و

احساسی آن‌ها از سازمان آن‌ها تقویت می‌شود (سما و همکاران^۱، ۲۰۲۰). با توجه به تعامل دوجانبه بین کارکنان و سازمان، می‌توان فرض کرد که سطوح بالای حمایت سازمانی به کارکنان اجازه می‌دهد سطوح مشارکت و تعاملات بالاتری را تجربه کنند؛ حتی اگر سطح مشارکت و تعاملات با وجود ویژگی‌های نامطلوب محیط کار کاهش یابد (فرای و همکاران، ۲۰۱۷). مطالعه ما یک چارچوب نظری (شکل ۱) بر اساس نظریه حمایت سازمانی، تبادل اجتماعی و نظریه COR پیشنهاد می‌کند. این چارچوب نظری همچنین نشان می‌دهد که احتمال دارد حمایت سازمانی بتواند بین جو سمی سازمان و تسهیم دانش کارکنان میانجی‌گری کند. جدول ۱ نمایانگر پژوهش‌هایی است که تاکنون، متغیرهای منتخب پژوهش حاضر یا متغیرهای مشابه آن‌ها را مورد توجه قرار داده‌اند.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	منبع	عنوان	روش	یافته‌های مرتبط با تحقیق
۱	باورصاد و خوانساری (۱۳۹۳)	بررسی رابطه جو سازمانی و تسهیم دانش (مطالعه موردی: شرکت فولاد خوزستان)	توصیفی - همبستگی	ابعاد جو سازمانی (مشارکت تیمی، پاداش سازمانی، نوآوری و استقلال) با تسهیم دانش رابطه مثبت و معنادار دارد.
۲	نور رحمانی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس	توصیفی - همبستگی	ادراک از حمایت سازمانی در مهارت مدیریت دانش شخصی اثر مثبت و معنی‌دار دارد.
۳	دامغانیان، کریمی و طولابی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر جو سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده در بهورزان شهرستان کوهدشت	توصیفی - همبستگی	از بین مؤلفه‌های جو سازمانی خرده مقیاس‌های مزاحمت و فاصله‌گیری با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار دارند.

¹ Samma & et al

بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در مؤسسات آموزشی

ردیف	منبع	عنوان	روش	یافته‌های مرتبط با تحقیق
۴	مرتضایی و رودگر نژاد (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی با رفتار تسهیم دانش و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های تجارت استان گیلان	توصیفی-همبستگی	بین حمایت سازمانی ادراک‌شده با رفتار تسهیم دانش رابطه معنی‌دار وجود دارد.
۵	کاظمی، زارع، سپهری و روستایی (۱۳۹۶)	جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجی‌گر استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران زن بیمارستان - علی ابن ابی‌طالب شهرستان رفسنجان	توصیفی-همبستگی	جو مسموم سازمانی در ایجاد استرس شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد؛ اما در ایجاد فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم ندارد.
۶	صالحی (۱۳۹۶)	تبیین نقش حمایت سازمانی بر عملکرد نوآوران با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در شرکت زرین غزال (دایتی)	توصیفی-همبستگی	حمایت سازمانی در تسهیم دانش کارکنان اثر مستقیم دارد.
۷	شیر پوریان (۱۳۹۷)	تحلیل روابط بین مؤلفه‌های جو مسموم سازمانی با بروز رفتارهای ضد شهروند سازمانی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه شهرستان ارومیه	توصیفی-همبستگی	یافته‌ها مؤید رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های جو مسموم سازمانی با رفتار ضد شهروندی سازمانی و فرسودگی شغلی بود.
۸	حکاک، سپهوند، زارع و موسوی (۱۳۹۸)	نقش جو مسموم بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی	توصیفی-همبستگی	جو مسموم سازمانی با سکوت سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد.
۹	Chen, Huang & Hsiao (2010)	مدیریت دانش و نوآوری: نقش جو سازمانی و ساختار	توصیفی-همبستگی	جو سازمانی (جو نوآوری و حمایتی) با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار دارد.

ردیف	منبع	عنوان	روش	یافته‌های مرتبط با تحقیق
۱۰	Hammami & et al (2013)	بررسی رابطه بین جو سازمانی و فعالیت‌های تسهیم دانش کارکنان حرفه‌های خدمات بهداشتی و درمانی	توصیفی - همبستگی	یافته‌ها نشان از تأثیر جو سازمانی در تسهیم دانش و همچنین اثر غیرمستقیم آن از طریق میانجی‌گری حمایت سازمانی در تسهیم دانش است.
۱۱	Asrar-ul-Haq & Anwar (2016)	بررسی سیستماتیک مدیریت دانش و اشتراک دانش: روندها، مسائل و چالش‌ها	فرا تحلیل	مشارکت جانبدارانه متداول‌ترین محدودیت در بیشتر مطالعاتی بود که در این فرامروری گنجانده شده بود.
۱۲	Chen & Hou (2016)	تأثیرات رهبری اخلاقی، رفتار آوایی و جو نوآورانه و خلاقیت: یک بررسی میانجیگری مدیریت‌شده	توصیفی - همبستگی	یافته‌ها گویای آن است که اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر خلاقیت فردی (از طریق رفتار آوایی) زمانی قوی‌تر است که کارکنان در فضای نوآورانه‌تر کار کنند.
۱۳	Anjum & Ming (2018)	مبارزه با محیط کار سمی یک مطالعه تجربی در پاکستان	توصیفی - همبستگی	یافته‌ها حاکی از تأیید نقش واسطه‌ای آماری استرس شغلی بین ابعاد محیط کاری مسموم و بهره‌وری شغلی است.
۱۴	Munir & Beh (2019)	اندازه‌گیری و تقویت جو خلاق سازمانی، اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه در توسعه استارت‌آپ‌ها	توصیفی - همبستگی	جو سازمانی به‌طور مثبت اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۱۵	Riaz & Hussain (2018)	درک رفتار نوآورانه کارکنان و توسعه در کار: دیدگاه چینی	توصیفی - همبستگی	توسعه کارکنان به‌طور مثبت با حمایت سازمانی از نوآوری مرتبط است که به‌نوبه خود رابطه مثبتی با رفتار نوآورانه دارد.

ردیف	منبع	عنوان	روش	یافته‌های مرتبط با تحقیق
۱۶	Rasool & et al (2021)	بررسی تأثیر محیط کاری مسموم بر مشارکت کارکنان با نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی	توصیفی-همبستگی	محیط کاری مسموم در مشارکت کارکنان تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. نقش میانجی حمایت سازمانی بین محیط کاری مسموم و مشارکت کارکنان و نیز رابطه منفی و معنادار محیط کاری مسموم با حمایت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.
۱۷	Selamat & Zhang (2021)	جو سازمانی و اشتراک دانش به سمت رفتار نوآورانه کارکنان در صنعت طراحی	توصیفی-همبستگی	یافته‌ها مؤید اثر مثبت جو سازمانی سالم بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش و قصد مشارکت در اشتراک دانش است.

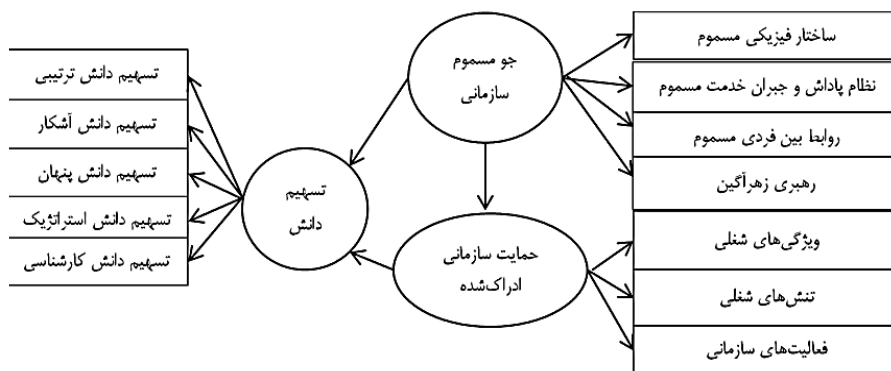
با وجود خیل تحقیقات در مورد رابطه بین جو کلی و تسهیم دانش، تحقیقات اندکی هستند که رابطه جو خاص سازمانی نظیر جو مسموم را بررسی کرده باشند. به‌خ‌صص مطالعاتی که بتواند علاوه بر این دو مقوله متغیرهای دیگری را نیز وارد بررسی کند. مسئله‌ای که قبلاً توسط چن و هاو (۲۰۱۶) و ریاض و همکاران (۲۰۱۸) و همچنین سلامت و ژانگ (۲۰۲۱) عنوان شده است. از طرف دیگر در تحقیقات قبلی مکانیسم تأثیر جو مسموم سازمانی بر تسهیم و حمایت سازمانی ادراک شده نه‌تنها در مؤسسات آموزشی آشکار نیست بلکه در سایر مؤسسات نیز موردتوجه قرار نگرفته است. تحقیقات قبلی بررسی اثرگذاری و روابط متغیرهای جو سازمانی، تسهیم دانش و حمایت یا ادراک از حمایت سازمانی را دوبره‌دو در موقعیت‌های غیر آموزشی موردتوجه قرار داده‌اند. همچنین به دلیل شرایط حاصل از اپیدمی اخیر (کرونا) و ترکیبی شدن فعالیت مؤسسات آموزشی، لزوم اتخاذ روشی متفاوت از پژوهش‌های پیشین جهت گزینش نمونه می‌شود. بر مبنای پیشینه نظری و تحقیقاتی موضوع مورد مطالعه در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر ارائه‌شده و مدل مفهومی زیر (شکل ۱) پیشنهاد می‌گردد.

جو مسموم سازمان بر تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی تأثیر دارد.

جو مسموم سازمان بر حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی تأثیر دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده بر تسهیم دانش توسط کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی تأثیر دارد.

جو مسموم سازمان از طریق حمایت سازمانی ادراک شده بر تسهیم دانش توسط کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق در صدد بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در مؤسسات آموزشی شهرستان سراب است. از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است. از منظر روش گردآوری داده‌ها نیز پژوهش حاضر را می‌توان در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی تلقی کرد. جامعه آماری این مطالعه مجموعه‌ای از کارکنان آموزشی و غیر آموزشی است که به تعداد ۱۶۴۸ نفر در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در مؤسسات آموزشی شهرستان سراب (آموزش و پرورش عمومی) مشغول به خدمت هستند. لازم به ذکر است از این تعداد، ۳۲۹ نفر در مؤسسات آموزشی (آموزش و پرورش عمومی) بخش مهربان شاغل هستند که به‌عنوان یک بخش از شهرستان سراب دارای اداره‌ای مستقل است. جهت تعیین نمونه از روش نمونه‌گیری

طبقه‌ای استفاده گردید. سهم نسبی سراب و بخش مهربان و زیرگروه کارکنان آموزشی و کارکنان غیر آموزشی جامعه مذکور، در نمونه انعکاس داده شد. حجم نمونه آماری نیز با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۱۳ تعیین شد. بعد از حذف داده‌های پرت با استفاده از شاخص ماهالانویس تعداد نمونه به ۲۴۸ نفر رسید و تحلیل داده‌ها روی این تعداد انجام گرفت که ویژگی‌های جمعیت شناختی آن‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	برچسب	فراوانی	درصد	متغیر	برچسب	فراوانی	درصد
شهر	سراب	۱۶۵	۶۶/۱	سابقه خدمت	کمتر از ۵	۴۷	۱۹/۱
	مهربان	۸۴	۳۳/۹		۶ تا ۱۰	۳۹	۱۵/۹
	دولتی	۲۳۱	۹۳/۱		۱۱ تا ۲۰	۸۰	۳۲/۵
نوع موسسه	شاغلین اداره (دولتی)	۱۳	۵/۲	مقطع اشتغال	بیش از ۲۰	۸۰	۳۲/۵
	غیردولتی	۶	۲/۱		بدون پاسخ	۲	۰/۸
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۱	۰/۴	پیش‌دبستانی	پیش‌دبستانی	۲	۰/۸
	کاردانی	۱۶	۶/۵		دبستان	۹۵	۳۸/۳
	کارشناسی	۱۶۴	۶۶/۱		متوسطه ۱	۷۸	۳۱/۵
	کارشناسی ارشد	۶۰	۲۴/۲		متوسطه ۲	۵۳	۲۱/۴
	دکتری	۷	۲/۸		فنکا	۷	۲/۸
					اداری	۱۳	۵/۲

ابزارهای مورد استفاده پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و پاسخگویی به سؤال پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد جو مسموم روستایی (۱۳۹۴)، تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰) و حمایت سازمانی ادراک‌شده است که بر مبنای مدل آلن و همکاران (۲۰۰۸) طراحی شده و به ترتیب دارای ۵۷ سؤال (شامل چهار بعد ساختار فیزیکی مسموم، نظام پاداش و جبران خدمت مسموم، روابط بین فردی مسموم و رهبری زهرآگین)، ۱۵ سؤال (شامل پنج بعد تسهیم دانش ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک و کارشناسی) و ۴۸ سؤال (شامل سه بعد ویژگی‌های شغلی، تنش‌های شغلی و فعالیت‌های سازمانی) هستند و بر اساس طیف پنج‌تایی لیکرت طراحی شده‌اند.

روستایی (۱۳۹۴) آلفای کرونباخ جو مسموم سازمان را در سطح ۰/۹۵ و پایایی ترکیبی آن در سطح ۰/۹۶ گزارش داده است. تحلیل روایی همگرایی با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) توسط او نشان از روایی همگرایی همه مؤلفه‌ها به جز ساختار شغلی مسموم بود که بعد از حذف آن میانگین واریانس استخراج شده پرسشنامه به ۰/۵۳ ارتقا یافت.

آلن و همکاران (۲۰۰۸) با استفاده از تحلیل مؤلفه اصلی به همراه چرخش واریماکس دو بار تحلیل عامل تأییدی اجرا کردند. حاصل کار تدوین پرسشنامه‌ای با مؤلفه‌های مذکور بود که ۶۲ درصد از واریانس را در حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان IT را تبیین می‌کردند. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش که بر مبنای مدل آلن مدل حمایت سازمانی ادراک شده آلن و همکاران (۲۰۰۸) طراحی شده، در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته است برای مثال صالحی (۱۳۹۶) پایایی ترکیبی بعد ویژگی‌های شغلی را به ترتیب ۰/۵۰ و ۰/۸۷، برای بعد تنش‌های شغلی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۸۷ و برای بعد فعالیت‌های سازمانی به ترتیب ۰/۶۳ و ۰/۸۶ گزارش داده که مقادیر به دست آمده برای هر سه سازه در آستانه مورد قبول قرار دارند.

خصوصیات فنی پرسشنامه تسهیم دانش دیکسون (۲۰۰۰) نیز در پژوهش‌های قبلی تأیید شده است. قلیچ لی و حکیمی تهرانی (۱۳۹۲) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی آن را در سطح ۰/۸۴ برآورد کرده‌اند. آن‌ها همچنین از روش منطقی-محتوایی برای تعیین روایی این پرسشنامه استفاده کردند؛ به عبارت بهتر از نظر نخبگان و خبرگان دانشگاهی و سازمانی نیز مورد تأیید است. پیش‌ازاین در صنعت پتروشیمی هم مورد استفاده قرار گرفته و به خوبی توانسته میزان متغیر خواسته شده را به خوبی نشان دهد (هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۱).

آن‌چنان‌که بیان شد روایی ابزارهای مورد استفاده پژوهش حاضر به روش‌های مذکور در پژوهش‌های قبلی بررسی شده و به جهت استاندارد بودن، دارای روایی مناسب هستند؛ علاوه بر آن‌ها در این مطالعه مدل اندازه‌گیری (شکل ۲ و ۳) نیز مؤید روایی سازه‌های منتخب پژوهش است. پایایی ابزارهای مورد استفاده با روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار Spss برای کل سؤالات پرسشنامه جو مسموم سازمان، تسهیم دانش و حمایت سازمانی ادراک شده به ترتیب مقادیر ۰/۹۲، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ محاسبه و با توجه به مقادیر بالای ۰/۷ مطلوب ارزیابی گردیدند.

یافته‌های پژوهش

بعد از گردآوری داده‌های موردنیاز، تجزیه و تحلیل داده‌ها در طی فرآیندی چندمرحله‌ای با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 26 و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Lisrel 8.8 انجام گردید. ابتدا داده‌های گمشده شناسایی و به جای آن‌ها، میانگین فرد در سازه مذکور با روش series mean جایگزین شدند. با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی سازه‌ها^۱ در بازه (+۲ و -۲) واقع شده؛ لذا داده‌های مربوط به هر سه سازه از توزیع نرمال برخوردار هستند (علیزاده ثانی و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	جو مسموم سازمانی	تسهیم دانش	حمایت سازمانی ادراک‌شده
جو مسموم سازمانی	۱	-.۴۲۱**	-.۲۷۹**
تسهیم دانش	-.۴۲۱**	۱	.۵۷۲**
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-.۲۷۹**	.۵۷۲**	۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ (۲ دامنه) معنی‌دار است.

در این پژوهش جهت ارزیابی فرضیه‌ها، رویکرد آماری جامع مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Lisrel 8.8 بهره گرفته شد. در این روش روابط متغیرها در دو مرحله موردبررسی قرار می‌گیرد (سید عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱) که عبارت‌اند از:

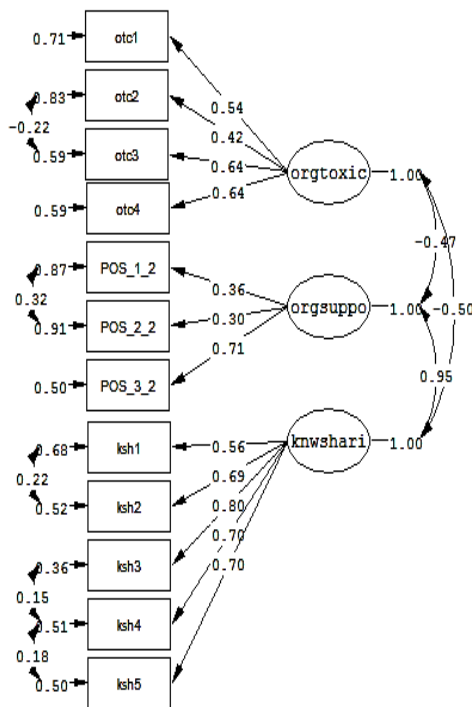
مرحله اول) ارزیابی مدل اندازه‌گیری: مدل اندازه‌گیری به منزله یک تحلیل عاملی تأییدی کلی در صدد سنجش روابط متغیرهای مکنون با متغیرهای مشاهده شده است. ابتدا با استفاده از شاخص بررسی کفایت نمونه‌گیری (KMO^2) با توجه به $KMO > 0/6$ برای هر سه متغیر^۳، از

^۱ از راست به چپ به ترتیب چولگی و کشیدگی برای جو مسموم سازمانی (۰/۴۰۴ و ۰/۳۱۶)، تسهیم دانش (۰/۰۳۳ و ۰/۱۱۳)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (۰/۱۵۵ و ۰/۷۲۱).

^۲ Kaiser-Meyer-olkin Measure of sampling adequacy (KMO)

^۳ تسهیم دانش (۰/۸۷۱)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (۰/۸۴۳) و جو سازمانی مسموم (۰/۸۶۴).

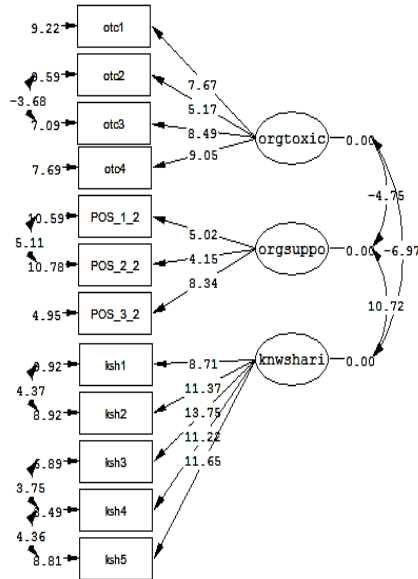
تناسب تعداد داده‌های موردنظر جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی اطمینان حاصل شد. همچنین نتایج آزمون بارتلت سازه‌ها با توجه به $\text{sig} < 0/05$ برای تمام سازه^۱ گویای این است که انجام تحلیل عاملی تأییدی امکان‌پذیر است. بارهای عاملی بالاتر از $0/3$ (شکل ۲) و مقادیر T-Value بالاتر از $1/96$ برای تمامی نشانگرها (شکل ۳)، گویای قدرت سنج‌های پرسشنامه‌ها جهت تبیین متغیرهای مکنون است. با توجه به مقادیر مطلوب مشاهده‌شده برای شاخص‌ها مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است.



Chi-Square=128.80, df=46, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

شکل ۲. مدل اندازه‌گیری در حالت تخمین استاندارد

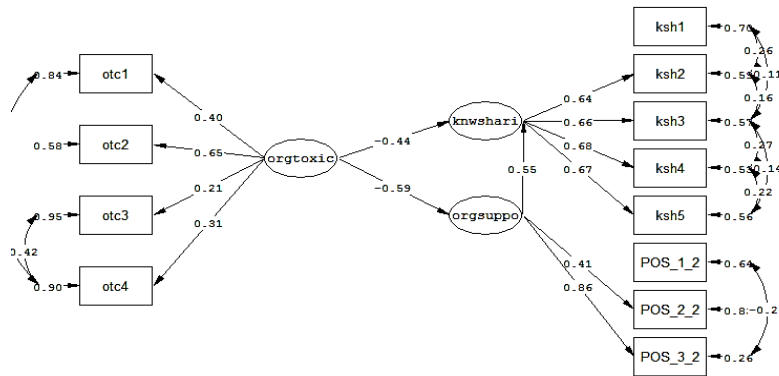
^۱ خیی دو، درجه آزادی و سطح معناداری به ترتیب برای تسهیم دانش (۱۸۷۸/۹۵۳-۱۰۵-۰/۰۰۰-۰)، حمایت سازمانی ادراک‌شده (۶۱۶۲/۹۷۷-۱۱۲۸-۰/۰۰۰-۰) و جو سازمانی مسموم (۷۷۳۹/۸۲۶-۱۵۹۶-۰/۰۰۰-۰).



Chi-Square=128.80, df=46, P-value=0.00000, RMSEA=0.085

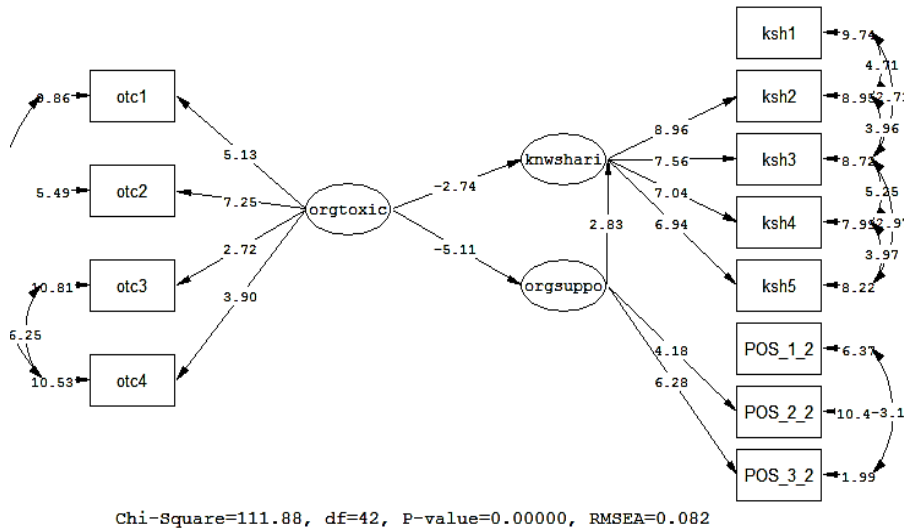
شکل ۳. مدل اندازه‌گیری در حالت معناداری

مرحله دوم) ارزیابی مدل ساختاری: روابط متغیرهای مکنون را با یکدیگر ارزیابی می‌کند (شکل ۴ و ۵).



Chi-Square=111.88, df=42, P-value=0.00000, RMSEA=0.082

شکل ۴. مدل تخمین زده شده در حالت تخمین استاندارد (یافته‌های پژوهش)



شکل ۵. مدل تخمین زده شده در حالت ضرایب معناداری

اطلاعات مندرج در جدول ۴ نشان از برازش خوب مدل ساختاری دارد. با توجه به تأیید برازش مدل، در ادامه فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و جدول ۵ نشانگر نتایج حاصل از این بررسی‌ها و نتایج مربوط به آزمون مدل سازی معادلات ساختاری است.

جدول ۴. برازش مدل ساختاری

شاخص	دامنه	مقدار	وضعیت	شاخص	دامنه	مقدار	وضعیت
X ²		۱۱۱/۸۸	مطلوب	NFI	> ۰/۹	۰/۹۳	مطلوب
df		۴۲	مطلوب	NNFI	> ۰/۹	۰/۹۲	مطلوب
X ² /df	بین ۱ تا ۳	۲/۶۶	مطلوب	IFI	> ۰/۹	۰/۹۵	مطلوب
GFI	> ۰/۹	۰/۹۳	مطلوب	RFI	> ۰/۹	۰/۹۰	مطلوب
IGFI	> ۰/۹	۰/۹۰	مطلوب	RMSEA	< ۰/۱	۰/۰۸۲	مطلوب
CFI	> ۰/۹	۰/۹۵	مطلوب	SRMR	< ۰/۱	۰/۰۶۵	مطلوب

در مطالعه حاضر معناداری فرضیه‌ها با استفاده از شاخص مقدار بحرانی و شاخص سطح معناداری ارزیابی گردید. مقدار بحرانی مطلوب برای سطح معناداری ۰/۰۵، بزرگ‌تر از ۱/۹۶

تعیین شده است. با توجه به اینکه مقادیر T-Value برای هر ۴ فرضیه مدل ارائه شده در پژوهش حاضر بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ هستند (شکل ۵)، ضرایب مسیر (شدت اثر پارامتر مربوطه) معنادار شده و بدین ترتیب هر ۴ فرضیه موردنظر تأیید شدند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۶). در جدول ۵ ضرایب استاندارد مسیرهای بین جو مسموم سازمان با تسهیم دانش و حمایت سازمانی ادراک‌شده بیانگر این است که به ترتیب ۴۴ و ۵۹ درصد از تغییرات تسهیم دانش و حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌طور مستقیم توسط جو مسموم سازمانی تبیین می‌گردد. حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز به‌طور مستقیم ۵۵ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین می‌کند. ضریب مسیر فرضیه چهارم معادل است با حاصل ضرب ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی در ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته در یکدیگر (۰/۵۹×۰/۵۵) که مقدار محاسبه‌شده برای آن برابر با ۰/۳۲۵- است.

جدول ۵. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	T-value	نتیجه
۱	جو مسموم ← تسهیم دانش (مسیر c)	-۰/۴۴	-۲/۷۴	تأیید فرضیه
۲	جو مسموم ← حمایت سازمانی ادراک‌شده (مسیر a)	-۰/۵۹	-۵/۱۱	تأیید فرضیه
۳	حمایت سازمانی ادراک‌شده ← تسهیم دانش (مسیر b)	۰/۵۵	۲/۸۳	تأیید فرضیه
۴	جو مسموم ← حمایت سازمانی ادراک‌شده ← تسهیم دانش	-۰/۵۹×۰/۵۵ = -۰/۳۲۵	بررسی با آزمون سوبل	تأیید فرضیه
بررسی معناداری میانجی‌گری با آزمون سوبل				
	T-value _a	T-value _b	Z-value _{sobel test}	P-value _{sobel test}
حد مطلوب	قدر مطلق ۱/۹۶ >	قدر مطلق آماره		<۰/۰۵
وضعیت	-۵/۱۱ (مطلوب)	۲/۸۳ (مطلوب)	۲/۴۷۵ (مطلوب)	۰/۰۱۳ (تأیید فرضیه ۴)

جهت بررسی معناداری نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده، از آزمون سوبل (آماره Z-value) استفاده شد. روش اول این آزمون با استفاده از ضرایب رگرسیون^۱ و خطای

^۱ Path Coefficient

استاندارد^۱ هم با استفاده از فرمول^۲ مربوطه و هم به صورت آنلاین قابل محاسبه است. در این مطالعه از روش دوم آزمون سوویل که با استفاده از مقادیر T-value و به صورت آنلاین^۳ قابل محاسبه است، بهره گرفته شد (جدول ۵). در این روش آماره T مسیر بین متغیر پیش‌بین و میانجی و آماره T مسیر متغیر میانجی و ملاک موردنیاز است که به ترتیب ۳/۹۱- و ۲/۳۹- هستند. آماره Z برای آزمون سوویل ۲/۴۷۵ به دست آمد. با توجه به بزرگ‌تر بودن قدر مطلق مقدار مشاهده شده از قدر مطلق ۱/۹۶، اثر غیرمستقیم مشاهده شده از نظر آماری معنادار است (P-value = ۰/۰۱۳)؛ لذا با اطمینان ۹۵ درصد معناداری میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه بین جو مسموم و تسهیم دانش و به عبارت بهتر اثر غیرمستقیم جو مسموم سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده بر تسهیم دانش تأیید می‌گردد. با توجه به برقرار بودن هر سه مسیر a, b و c با استفاده از شاخص شمول واریانس (VAF^۴) نوع میانجی‌گری این متغیر و شدت اثر غیرمستقیم به صورت مقابل محاسبه شد: $VAF = -0/32 / (-0/32) + (-0/44) = 0/42$ با توجه به گزاره $0/20 \leq VAF \leq 0/80$ در تحقیق حاضر حمایت سازمانی ادراک شده بین جو مسموم سازمانی و تسهیم دانش میانجی‌گری جزئی دارد. نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل گویای این است که متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده با تبیین ۰/۴۲ از ۰/۴۴ تأثیر جو مسموم سازمانی بر تسهیم دانش کارکنان مؤسسات آموزشی، اثر کاهشی بر آن رابطه دارد.

^۱ Standard error

^۲ $z\text{-value} = a * b / \text{SQRT}(b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2)$

^۳ <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

^۴ $VAF = a * b / (a * b + c)$

در این رابطه:

c: مسیر مستقیم یا اثر مستقیم که برابر است با ۰/۴۴، $a * b$: مسیر غیرمستقیم یا اثر غیرمستقیم برابر با ۰/۳۲،
 ۵. $VAF < 0/20$ بدون اثر میانجی، $0/20 \leq VAF \leq 0/80$ میانجی‌گری جزئی، $VAF > 0/80$ میانجی‌گری کامل (حبیبی، ۱۳۹۸).

جمع بندی و نتیجه‌گیری

تأیید فرضیه‌های اول تا چهارم این مطالعه در واقع پاسخی مثبت است به سؤال اصلی پژوهش که در پی امکان تبیین تسهیم دانش در مؤسسات آموزشی توسط متغیرهای زمینه‌ای جو سازمانی مسموم و حمایت سازمانی ادراک شده بود. در پژوهش حاضر با تأیید فرضیه اول تأثیر منفی و معنی‌دار جو مسموم سازمان بر تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی معین گردید. یافته‌های تحقیق حاضر مؤید نتایج پژوهش (چن و همکاران، ۲۰۱۰) مبنی بر رابطه معنادار جو سازمانی (جو نوآوری و حمایتی) با مدیریت دانش (خلق و تسهیم دانش)، نتایج پژوهش حمامی و همکاران (۲۰۱۳) مبنی بر تأثیر جو سازمانی در فعالیتهای تسهیم دانش کارگزاران حرفه‌های خدمات بهداشتی-درمانی، نتایج مطالعه بالکار (۲۰۱۵) مبنی بر اثرپذیری رفتارهای دانشی گروه‌های کاری از جو مشارکتی و باز است. همچنین تأیید اثر مثبت جو سازمانی سالم بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش و قصد مشارکت در اشتراک دانش، حامی فرضیه اول از این مطالعه هستند (سلامت و ژانگ، ۲۰۲۱؛ چن و همکاران، ۲۰۱۶). حکاک و همکاران (۱۳۹۸) نیز اذعان داشته‌اند که عدم ارائه عمدی ایده‌ها و افکار نیز می‌تواند به‌طور مستقیم و مثبت از جو مسموم سازمانی اثر پذیرد. تفاوت جهت رابطه‌ها در پژوهش‌های مذکور به علت تفاوت در ماهیت متغیرهای مورد مطالعه است. به‌طور کلی جو سازمانی نامناسب می‌تواند کارکنان را به سمت ترجیح منافع فردی نسبت به منافع سازمان و حفظ پایگاه قدرت شخصی سوق دهد و این مانع از تسهیم دانسته‌های آن‌ها می‌شود (سرگلزایی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این پژوهش با تأیید فرضیه دوم، تأثیر منفی و معنادار جو مسموم سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی معین گردید. یافته‌های مطالعات قبلی من جمله ارتباط منفی و معنی‌دار مزاحمت و فاصله‌گیری (از خرده مقیاس‌های جو سازمانی) با حمایت سازمانی ادراک‌شده (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴)، رابطه معنادار بین مؤلفه‌های جو مسموم سازمانی و فرسودگی شغلی (شیر پوریان، ۱۳۹۷)، اثر مستقیم و معنادار جو مسموم سازمانی در ایجاد استرس شغلی (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۶) و رابطه منفی و معنادار محیط کاری مسموم با حمایت سازمانی (رسول و همکاران، ۲۰۲۱) حامی تأیید این فرضیه از پژوهش حاضر هستند. عدم اثرپذیری مستقیم فرسودگی شغلی از جو مسموم سازمانی در مطالعه

کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) می‌تواند ناشی از تفاوت ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، ماهیت متغیرهای مورد بررسی، جامعه و نمونه آماری و نیز تفاوت در سایر عوامل مؤثر بر ادراک از حمایت سازمانی پرستاران و کارکنان مؤسسات آموزشی باشد. بر اساس مطالعات انجام گرفته ادراک آزار و تلخ‌کامی کارکنان از محیط سازمانی من جمله جو آن، پندار و گمانه‌زنی‌های کلی نشئت گرفته آن‌ها از سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (زارع و همکاران، ۱۳۹۶) چراکه ارزش دریافتی‌ها وابسته به این است که برآیند انتخاب‌های داوطلبانه و آزادانه آن‌ها باشد (گلدنر، ۱۹۶۰).

در این مطالعه با تأیید فرضیه سوم معین گردید حمایت سازمانی ادراک شده بر تسهیم دانش توسط کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی تأثیر مثبت و معنادار دارد. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد افراد زمانی که بازخورد و حمایت سازنده‌ای از افراد درون سازمان دریافت می‌کنند، تمایل دارند دانش خود را به اشتراک بگذارند؛ به‌عنوان مثال مؤید نتایج مطالعه مرتضایی و رودگر نژاد (۱۳۹۵) است که اثرپذیری مستقیم رفتار تسهیم دانش از حمایت سازمانی ادراک شده را نشان می‌دهد. مطالعات گویای این است که این تأثیر صرفاً برای تسهیم دانش نیست و کلیه مهارت‌های مدیریت دانش کارکنان را شامل می‌شود (نور رحمانی و همکاران، ۱۳۹۳). دریافت حمایت همه‌جانبه از سازمان توسط کارکنان ضروری است؛ چراکه بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی، خود را در سرنوشت سازمان شریک دانسته و با تسهیم دانسته‌های خود در صدد جبران بر خواهند آمد (هوراک، ۲۰۰۱).

در این مطالعه نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در تأثیر جو مسموم سازمان بر تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی مورد تأیید قرار گرفت. اثر غیرمستقیم جو سازمانی از طریق میانجی‌گری حمایت سازمانی بر تسهیم دانش کارگزاران حرفه‌های خدمات بهداشتی و درمانی حامی این یافته از پژوهش است (حمادی و همکاران، ۲۰۱۳). با توجه به تفاوت ماهیت متغیرهای جو سازمانی و حمایت سازمانی با متغیر جو مسموم سازمانی، تأیید این فرضیه از پژوهش حاضر، ادبیات موجود در این حوزه را بسط می‌دهد. هالپین و کرافت^۱ (۱۹۶۲) جو را نتیجه تأثیر متقابل الگوی رفتاری مجموعه اعضا به‌عنوان یک گروه و الگوی رفتاری رهبر می‌دانند که هر کدام به‌واسطه چهار جنبه تبیین می‌شوند و شامل مزاحمت

¹ Holphin & croft

بوروکراسی، روحیه گروهی، اعتماد و بی‌علاقگی کارکنان و فاصله‌گیری اجتماعی، تأکید بر مقررات، نفوذ و پویایی و ملاحظه‌گری رهبر است. هر کدام از این ابعاد به‌ویژه آن‌هایی که با رفتار رهبر مرتبط هستند، مقوله‌هایی را پوشش می‌دهند که یا از حمایت اجتماعی ناشی می‌شوند و یا موجب آن هستند (هوی و همکاران، ۱۹۹۶). لازم به ذکر است نتایج مطالعات انجام و مینگ (۲۰۱۸) با توجه به انتخاب و تأیید متغیر استرس شغلی (مؤلفه‌ای از حمایت سازمانی ادراک‌شده) به‌عنوان میانجی در تأثیر ابعاد محیط کاری مسموم بر بهره‌وری شغلی و مطالعه رسول و همکاران (۲۰۲۱) با انتخاب و تأیید حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان متغیر میانجی در تأثیر محیط کاری مسموم بر مشارکت کارکنان تا حدودی مشابه و هم‌راستا با فرضیه چهارم مطالعه حاضر است اما لازم به ذکر است متغیر وابسته دو پژوهش مذکور با متغیر وابسته این مطالعه معادل هم نیستند؛ اما با احتیاط می‌توان گفت حامی تأیید فرضیه چهارم هستند.

لازم به ذکر است که با وجود برآزش مدل آزمون شده، باید توجه داشت که نتیجه تحقیق، حاصل تحلیل داده‌هایی کمی برگرفته از پرسشنامه‌های خود سنجی و از طرف دیگر کارکنان شاغل در آموزش و پرورش عمومی شهرستان سراب بوده است. ثانیاً نتیجه یک مطالعه توصیفی - مقطعی بدون کنترل سایر عوامل و متغیرها و بررسی نقش تعدیل گر آن‌ها بوده است؛ لذا در اتخاذ ترتیبات و طراحی برنامه‌های عملی و تعمیم یافته‌ها به موقعیت‌های دیگر، باید جانب احتیاط را رعایت کرد. با توجه به موارد مذکور پژوهشگران آتی می‌توانند در مطالعات خود با اتخاذ شیوه‌ای دیگر برای گردآوری داده‌ها، گزینش و بررسی نقش میانجی یا تعدیل‌گری سایر متغیرها با توجه به ادبیات پژوهش به مطالعه بپردازند. بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر برای آموزش و پرورش عمومی شهرستان سراب ارائه می‌گردد:

جلوگیری از بروز جو سازمانی مسموم و تلاش برای رفع آن در صورت وجود: با توجه تأیید فرضیه اول و دوم و ادبیات پژوهش، تلاش برای زدودن ساختارهای فیزیکی مسموم از طریق زدودن سرو صدای نامناسب، کمبود فضا، سدهای ارتباطی، ایجاد شرایط تغییرپذیری محوطه و موارد مشابه، رعایت انصاف در نتیجه (عدالت توزیعی) و فرآیند (جذب، استخدام، حفظ، ارتقاء، یادگیری کارکنان و...)، توجه به ادراک کارکنان از عدالت جهت جلوگیری از ایجاد نظام پاداش و جبران خدمت مسموم، ارائه آموزش‌های لازم در خصوص مدیریت تعارض افقی و عمودی یا

روابط بین فردی مسموم با توجه به طبیعت دوگانه آن، پرهیز از سکوت توسط کارکنان (جهت مانع شدن از یکه تازی رهبران زهرآگین) و واکنش منطقی به نظرات کارکنان و استقبال از ارائه دیدگاه‌های آن‌ها توسط رهبران آموزشی می‌تواند مانع از ایجاد معضل جو سازمانی مسموم شود. این امر می‌تواند منجر به آرامش روحی، روانی کارکنان شده و زمینه را برای ارتقای تسهیم دانش و سطح بالای ادراک از حمایت سازمانی آن‌ها فراهم سازد.

اتخاذ سیستم حمایتی با توجه اصول حمایت سازمانی: با توجه به تأثیر معنادار حمایت سازمانی ادراک شده در تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیر آموزشی مؤسسات آموزشی ضرورت دارد عوامل ستادی و رهبران یا مدیران مؤسسات آموزشی در اتخاذ سیستم حمایتی چهار اصل تعهد (تعهد مدیریت عالی سازمان نسبت به پشتیبانی از اعضای سازمان)، اصل برنامه‌ریزی (برنامه‌ریزی برای آموزش اعضای سازمان از طریق نیازسنجی و بودجه‌بندی منابع به نحوی که هر فرد بتواند کار مختص به خود را در سازمان انجام دهد)، اصل اقدامات (حمایت از اعضای سازمان در کل دوران خدمت آن‌ها) و اصل ارزیابی (جهت آشکار شدن پیامدهای برخاسته از حمایت کارکنان) را مدنظر قرار دهند (تاووزون، ۲۰۱۶).

حاکمیت جو ایدئال دانشی: رویکرد مبادله اجتماعی و نتایج حاصل از تأیید فرضیه چهارم این پژوهش گویای آن است که جهت افزایش میزان تبادلات دانشی، اتکالی صرف به حمایت سازمانی نمی‌تواند کافی باشد و حاکمیت جو ایدئال دانشی ضرورت می‌یابد. به باور گروبر و داکسبری (۲۰۰۱) اعتماد، شفافیت، آزادی بیان و فضای باز، تعاملات اجتماعی و حمایت مدیریت ارشد از جمله خصایص چنین جوی هستند. در کنار چنین جوی فرهنگ ایدئال دانشی نیز مسهل شرایط مذکور خواهد بود (دانش فرد و ذاکری، ۱۳۹۴). مؤسسات آموزشی باید با دارا بودن جوی واجد خصایص مذکور، مانع از شکل‌گیری ادراک سمیت در کارکنان شوند، به نحوی که آن‌ها تسهیم دانش را مغایر با منافع خود تلقی نمایند.

منابع

- احمدی، پروین؛ بیگم رضازاده شیراز، فاطمه و صادقی، فرشته (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر در تمایل به ترک خدمت فرهنگیان دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و بالاتر). اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۰(۱)، ۹۵-۷۳.
- اکبری لنگوری، جعفر؛ مهدی‌زاده مرزناکی، نبی‌الله و رجبعلی تبار، داریوش (۱۳۹۲). نقش مدیریت دانش در توانمندسازی مدیران مدارس. کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ۷-۱.
- ایمان‌زاده، علی (۱۳۹۶). رابطه بین تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش با نوآوری در دانشجویان گروه رشته ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز. فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰(۲)، ۴۷-۵۵.
- بابایی، احمد و حضوری، محمدجواد (۱۳۹۴). موانع و تسهیل‌کننده‌های تسهیم دانش و ضرورت اجرای آن در آموزش پرورش. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، ۱۳-۱.
- باورصاد، بلقیس و خوانساری، منصوره (۱۳۹۳). بررسی رابطه جو سازمانی و تسهیم دانش (مطالعه موردی: شرکت فولاد خوزستان). کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، ۱۲-۱.
- تقوی، حسین؛ لایق، حجت و باشکوه اجیرلو، حسن (۱۴۰۰). مدل‌یابی تأثیر محیط یادگیری و توافق استاد-دانشجو بر هویت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان رشته علوم پزشکی اردبیل. نشریه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۴(۶)، ۲۴۳-۲۳۴.
- حبیبی، آرش (۱۳۹۸). محاسبه اثر میانجی با استفاده از شمول واریانس. نشریه الکترونیک پارس مدیر، بازیابی شده از: <https://parsmodir.com/statistics/vaf.php>
- حبیبی، آرش و عدن‌ور، مریم (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی آموزش کاربردی نرم‌افزار LISREL. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- حکاک، محمد؛ سپهوند، رضا؛ زارع، فرجام و موسوی، سید نجم‌الدین (۱۳۹۸). نقش جو مسموم بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۰(۳۸)، ۱۷۴-۱۴۹.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ حسینی، سید مجتبی و عسگری، ناصر (۱۳۸۹). سبک‌های رهبری توانمند ساز مدیریت دانش. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۲(۳و۴)، ۱۶۶-۱۴۹.
- دامغانیان، حسین؛ کریمی، هادی و طولابی، حسین (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده در بهورزان شهرستان کوهدشت. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی، امارات، ۱۱-۱.
- دانش‌فرد، کرم‌الله و ذاکری، محمد (۱۳۹۴). مدیریت دانش (مبانی، فرایندها و کارکردها). تهران: صفار.

- دی پائولا، میشل اف و هوی، وین ک (۱۳۹۲). مدیران آموزشی و بهبود آموزش (ترجمه مرتضی طاهری و سعید غیاثی). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- رابینز، استیفن پی و تیموتی ای، جاج (۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی (ترجمه محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رادمرد، سید قادر؛ احمی اردکانی، مهدی و زارعی رهرو، امیرحسین (۱۳۹۲). تسهیم و ترویج دانش؛ تبیین ضرورت و عوامل تأثیرگذار. ترویج علم، ۴(۴)، ۳۶-۲۷.
- روستایی، سعیده (۱۳۹۴). جو مسموم سازمان: مفهوم‌سازی و سنجش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان، ایران.
- زارع، امین؛ ابراهیمی، مسیح؛ سنجقی، محمدابراهیم و رمضان، مجید (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به‌عنوان پیشاینده فرهنگ مسموم سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱۶(۱)، ۳۲-۱.
- سپیدنامه، بهروز؛ مؤمنی، حسن و سلیمان‌نژاد (۱۳۹۵). شناسایی دلایل ترک تحصیل دانش‌آموزان مقطع ابتدایی منطقه آموزش و پرورش موسیان (نواحی روستایی). توسعه محلی روستایی - شهری (توسعه روستایی)، ۸(۱)، ۱۶۷-۱۹۸.
- سرگلزایی، علیرضا؛ غلامیان، امید و میرکمالی، هادی (۱۳۹۶). مطالعه وضعیت تسهیم دانش و ارتباط آن با مؤلفه‌های جو سازمانی. دومین همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم انسانی و مدیریت، تهران، ۸-۱.
- سید عباس‌زاده، میرمحمد؛ امانی ساری‌بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمن و پاشوی، قاسم (۱۳۹۱). مقدمه‌ای بر مدل بایبی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری با معرفی نرم‌افزارهای PLS-Graph, VisualPLS, SmartPLS. ارومیه: دانشگاه ارومیه.
- شیر پوریان، محمدسجاد (۱۳۹۷). تحلیل روابط بین مؤلفه‌های جو مسموم سازمانی با بروز رفتارهای ضد شهروند سازمانی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه شهرستان ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- شهریاری، حسن؛ کیخا، عالمه؛ خلیلی حسین‌آبادی، حسن و حدادی ابراهیم (۱۳۹۹). ارائه مدل معادلات ساختاری رابطه بین حمایت سازمانی با عزت نفس و رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴(۱)، ۷۱۹-۷۱۳.
- صالحی، فاطمه (۱۳۹۶). تبیین نقش حمایت سازمانی بر عملکرد نوآورانه با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در شرکت زرین غزال (دایتی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.

- صحرانورد، بهنام؛ مقدم‌نیا، نسیم و موسوی، فرناز (۱۳۹۴). جهانی شدن و تعلیم و تربیت. کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی، اردبیل، ۱۱-۱.
- علیزاده ثانی، محسن؛ نجات، سهیل؛ شاهی، محبوبه و عرب، محبوبه (۱۳۹۵). تأثیر هوش معنوی بر تقلب: نقش تعدیل‌گر توجیه تقلب. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۶(۲)، ۳۰۸-۲۹۳.
- قلیچ‌لی، بهروز و حکیمی‌تهرانی، دل آرام (۱۳۹۲). تسهیم دانش و کیفیت خدمات واحدهای سازمانی (مورد مطالعه: بانک پارسیان). چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۴(۱۳)، ۸۵-۱۰۶.
- کاظمی، فضل‌الل؛ زارع، امین؛ سپهری، سعید و روستایی، سعیده (۱۳۹۶). جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجی‌گری استرس شغلی و فرسودگی شغلی. فصلنامه زن و جامعه، ۸(۳۲)، ۷۵-۱۰۳.
- مرتضایی، پرویز و رودگر نژاد، فروغ (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی با رفتار تسهیم دانش و تعهد سازمانی کارکنان بانک‌های تجارت استان گیلان. اولین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه شهری تهران، ۱۴-۱.
- میری‌پور فرد، بهروز و محبی، پروین (۱۳۹۰). بررسی نقش تسهیم دانش در کارآفرینی سازمانی. اولین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران، ۱۹-۱.
- نور رحمانی، محمد؛ محمدی، مهدی؛ ناصری چهرمی، رضا و رحمانی، هادی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراک از حمایت سازمانی و مهارت مدیریت دانش شخصی اعضای هیئت‌علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۴۷-۲۷.
- وظیفه، زهرا و نصرتی ناهوک، محمدذاکر (۱۳۹۴). مدل مفهومی شاخص‌های مؤثر بر تسهیم دانش در سازمان‌ها. سومین همایش ملی مدیریت کسب‌وکار و اولین همایش بین‌المللی حسابداری و اقتصاد مقاومتی، همدان، ۱۷-۱.

هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ قلیچ‌لی، بهروز و محبی، پروین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تسهیم دانش و نوآوری در سازمان‌های خدمات مالی: بانک رفاه کارگران. نشریه پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷(۱)، ۲۰۷-۱۸۷.

Reference:

- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675-697.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: test of a trickle-down model. *Journal of applied psychology*, 92(1), 191-201.

- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *The International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-17.
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92.
- Bahar, D., Choudhury, P., Sappenfield, J., & Signorelli, S. (2022). Human Mobility and the Globalization of Knowledge Production: Causal Evidence from Multinational Enterprises. *Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper*, 22-47.
- Busby, J. W. (2021). Beyond internal conflict: The emergent practice of climate security. *Journal of Peace Research*, 58(1), 186-194.
- Chen, C. J., Huang, J. W., & Hsiao, Y. C. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *International journal of Manpower*, 31(8), 848-870.
- Chen, A. S. Y., & Hou, Y. H. (2016). The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The leadership quarterly*, 27(1), 1-13.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2020). The relationship between workplace incivility and depersonalization towards co-workers: Roles of job-related anxiety, gender, and education. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 219-240.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(1), 22-47.
- Fritz, J. H., O'Neil, N. B., Popp, A. M., Williams, C., & Arnett, R. C. (2013). The influence of supervisory behavioral integrity on intent to comply with organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 251-263.
- Gouldner, Alvin. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Hammami, H., Amara, N., & Landry, R. (2013). Organizational climate and its influence on brokers' knowledge transfer activities: A structural equation modeling. *International Journal of Information Management*, 33(1), 105-118.
- Horak, B. J. (2001). Dealing with human factors and managing change in knowledge management: a phased approach. *Topics in health information management*, 21(3), 8-17.
- Hosen, M., Ogeibu, S., Giridharan, B., Cham, T. H., Lim, W. M., & Paul, J. (2021). Individual motivation and social media influence on student knowledge sharing and learning performance: Evidence from an emerging economy. *Computers & Education*, 172.
- Hoy, W.K., Hoffman, J., Sabo, D. and Bliss, J. (1996). The organizational climate of middle schools: The development and test of the OCDQ-RM. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 41-59.

- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906.
- Raharso, S. (2021). Impact of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets. *Journal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 94-105.
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3).
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective employee engagement and organizational success: a case study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 161-168.
- Khan, T. M., Bai, G., Fareed, Z., Quresh, S., Khalid, Z., & Khan, W. A. (2021a). CEO tenure, CEO compensation, corporate social and environmental performance in China: the moderating role of coastal and non-coastal areas. *Frontiers in Psychology*, No. 11.
- Khan, T. M., Gang, B., Fareed, Z., & Khan, A. (2021b). How does CEO tenure affect corporate social and environmental disclosures in China? Moderating role of information intermediaries and independent board. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(8), 9204-9220.
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. *Psychology Research and Behavior Management*, No. 15.
- Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of business ethics*, 70(4), 411-428.
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development. *The Bottom Line*, 32(4), 269-289.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5).
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46-60.
- Rios-Navarro, C., Dios, E. D., Forteza, M. J., & Bodi, V. (2021). Unraveling the thread of uncontrolled immune response in COVID-19 and STEMI: an emerging need for knowledge sharing. *American Journal of Physiology-Heart and Circulatory Physiology*, 320(6), H2240-H2254.
- Roeshinta, Y., Mariatin, E., & Hadiyani, S. (2021). The Influence of Organizational Climate on Knowledge Sharing Intention in PT PLN Main Development Unit of North Sumatera. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 24(1), 126-138.
- Samma, M., Zhao, Y., Rasool, S. F., Han, X., & Ali, S. (2020). Exploring the relationship between innovative work behavior, job anxiety, workplace ostracism, and workplace incivility: Empirical evidence from small and medium sized enterprises (SMEs). In *Healthcare*, 8(4), 1-17.

- Selamat, M. H., & Zhang, Y. (2021). Organizational Climate and Knowledge Sharing towards Employees' Innovative Behavior in Design Industry. *International Journal of Business and Management*, 14(9), 1-76.
- Tanwar, K., & Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice: Investigating the moderating effect of social media. *Personnel Review*, 48(3), 799-823.
- Taştan, S. B. (2017). Toxic workplace environment: In search for the toxic behaviours in organizations with a research in healthcare sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 83-109.
- Too, L. and Harvey, M. (2012), "TOXIC" workplaces: the negative interface between the physical and social environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 14(3), 171-181.
- Tuazon, A. P. (2016). Impact of perceived organizational support on job involvement of public school teachers. *International Journal of Educational Science and Research*, 6(3), 91-98.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., uz Zaman, Q., & Amin, A. (2020). Exploring the relationships between a toxic workplace environment, workplace stress, and project success with the moderating effect of organizational support: empirical evidence from Pakistan. *Risk Management and Healthcare Policy*, No. 13.
- Zaman, U., Nawaz, S., Shafique, O., & Rafique, S. (2021). Making of rebel talent through workplace ostracism: A moderated-mediation model involving emotional intelligence, organizational conflict and knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 8(1).
- Zimmermann, A., Oshri, I., Lioliou, E., & Gerbasi, A. (2018). Sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 82-100.