

بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش

در یک مرکز مخابراتی در ایران

سیدمهدی حسینی سرخوش^o

دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران
hosseini777@yahoo.com

پیمان اخوان

دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران
peyman_akv@yahoo.com

محسن گرمابدری

دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران
garmabdari.mohsen@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۲۶

تاریخ اصلاحات: ۱۳۹۴/۰۹/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۱۲

چکیده

تسهیم دانش مؤلفه‌ای کلیدی برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در محیط متلاطم امروزی می‌باشد. تسهیم دانش اثربخش میان کارکنان می‌تواند به‌طور قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد سازمان‌ها تأثیر بگذارد. بنابراین هدف از این تحقیق بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در یک مرکز تحقیقاتی در ایران می‌باشد. این تحقیق یک تحقیق توصیفی و به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ گردآوری اطلاعات پیمایشی است. جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های تحقیق، پرسشنامه‌ای جهت سنجش کیفیت زندگی کاری، نگرش، قصد و رفتار تسهیم دانش مبتنی بر تحقیقات گذشته تدوین و در جامعه هدف توزیع گردید. تجزیه و تحلیل ۳۱۷ پرسشنامه تکمیل شده و معتبر نشان داد کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر نگرش و رفتار تسهیم دانش کارکنان در سازمان مورد مطالعه دارد. همچنین نگرش به تسهیم دانش عاملی مؤثر در تقویت قصد تسهیم دانش بوده و قصد تسهیم دانش نیز به نوبه خود بر رفتار واقعی تسهیم دانش اثر می‌گذارد. علاوه بر این، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، قانون‌گرایی مؤثرترین عامل در تسهیم دانش است. در نهایت با توجه به یافته‌های تحقیق توصیه‌های کاربردی به مدیران و دست‌اندرکاران حوزه مدیریت دانش و پیشنهاداتی به محققان آتی جهت پوشش شکاف‌های تحقیق حاضر ارائه شد.

واژگان کلیدی

تسهیم دانش؛ کیفیت زندگی کاری؛ نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده؛ مراکز تحقیقاتی.

۱- مقدمه

در محیط رقابتی امروزی بقاء، توسعه و سوددهی سازمان‌ها به شدت به کسب مزایای رقابتی مناسب شامل قابلیت‌های دانشی وابسته است. امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که دانش آنها در مورد نحوه انجام کارها باید به خوبی دارایی‌های ارزشمند دیگر مدیریت شود. مدیریت دانش به عنوان محور اقتصادی مدرن تنها راه سازمان‌ها در خلق ارزش در طولانی مدت است. بنابراین در طول سال‌های اخیر بحث‌های زیادی پیرامون اهمیت دانش و مدیریت آن صورت گرفته است. بسیاری از محققین تسهیم دانش^۱ را به‌عنوان یکی از فعالیت‌های اصلی مدیریت دانش مطرح می‌کنند [۲] [۳]. آنها معتقدند که نقش تسهیم دانش در سازمان‌ها خیلی مهم است و قابلیت نوآوری سازمان می‌تواند به وسیله تسهیم دانش افزایش یابد و از این رو مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش ایجاد شده است [۴].

در سال‌های اخیر مفهوم دانش در سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است و دانش به عنوان مهمترین منبع سازمان در نظر گرفته شده است [۵]. اگر چه دانش همواره عاملی مهم در سازمان تلقی شده است، اما در دهه اخیر به عنوان مهمترین مزیت رقابتی تلقی شده است. باز شناخت دانش به عنوان یک منبع کلیدی سازمان‌ها را واداشته است تا فرایندهای مورد نیاز جهت خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش را تسهیل نمایند. سازمان‌ها به دنبال استقرار مدیریت دانش و اقدامات مربوط به آن می‌باشند تا به‌طور مؤثر از دانش‌هایی که در اختیار دارند بهره‌برداری نمایند. بنابراین ضرورت یادگیری و درک بیشتر در مورد نحوه خلق، تسهیم و استفاده از دانش در سازمان احساس می‌شود [۶]. بسیاری از محققان تلاش نموده‌اند تا عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را بیان کنند تا در مواجهه با تغییرات سریع محیطی، بتوانند کارکنان را به سرعت به سمت رفتار تسهیم دانش سوق دهند. تعیین این که چه عواملی به تسهیم دانش در یک سازمان کمک می‌کند موضوع مهمی است که در تحقیقات قبلی مورد تأکید قرار گرفته است [۵]. برای باقی ماندن در صحنه رقابت

۱۲- پیشینه تمقیق

۲-۱- تسهیم دانش

با این وجود با گذشت زمان تسهیم دانش روز به روز بیشتر مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا نوآوری، یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های جدید نیاز به دانش جدید از داخل و خارج سازمان دارد تا خلاقیت سازمانی را افزایش دهد و سازمان‌ها بتوانند به مزیت‌های رقابتی دست یابند. افراد دانش خود را از طریق تسهیم آن به دانش جمعی تبدیل می‌کنند که این به معنی ارتباط بین افراد و اجتماع (جامعه، گروه، تیم و سازمان) است. برای آن‌که سازمان بتواند از مزایای بالقوه سرمایه فکری بهره‌برداری کند افراد سازمان می‌بایست دانشی را که در اختیار دارند با همکاران خود به اشتراک بگذارند [۱۱].

تسهیم دانش بین افراد فرایندی است که طی آن دانش یک فرد به فرمی تبدیل می‌شود که بتواند به وسیله دیگر افراد درک، جذب و قابل استفاده شود. تسهیم دانش به عنوان یک عمل آگاهانه به وسیله فرد تعریف می‌شود که در مبادله دانش مشارکت دارد حتی اگر هیچ اجباری برای این کار وجود نداشته باشد [۱۲]. لین^۲ [۱۳] تسهیم دانش را به عنوان یک فرهنگ تعاملی اجتماعی می‌داند که شامل مبادله دانش، تجربیات و مهارت‌های کارکنان توسط تمام سازمان است. تسهیم دانش در سازمان به عنوان یک رفتار که به وسیله آن یک فرد به صورت ارادی به دیگر اعضای سازمان بعضی از دسترسی‌ها را به دانش و تجربیات خود می‌دهد تعریف می‌شود. تسهیم دانش در بردارنده گستره وسیعی از رفتارها را که پیچیده و دارای جنبه‌های مختلف هستند می‌باشد [۱۴].

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده^۳ (TPB) آجنز^۴ [۱۵]، شاید مؤثرترین و رایج‌ترین مدل روانشناسی اجتماعی برای توصیف و پیش‌بینی رفتار بشری در زمینه‌های خاص می‌باشد. نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده توسعه تحقیقات قبلی در زمینه نظریه اقدام منطقی^۵ است [۱۶]. نگرش^۶ به تسهیم دانش به عنوان درجه‌ای از احساس مثبت یا منفی یک فرد نسبت به قصد تسهیم دانش با دیگر افراد سازمان تعریف می‌شود [۱۷]. قصد^۷ تسهیم دانش نشان می‌دهد که فرد تا چه حد نسبت به تسهیم دانش جدیت دارد و تا چه مقدار برای اجرای رفتار تسهیم دانش برنامه‌ریزی کرده است [۱۵]. رفتار تسهیم دانش درجه‌ای است که کارکنان دانشی، دانش خود را با دیگر کارکنان سازمان به صورت حقیقی به اشتراک می‌گذارند. براساس نظریه TPB رفتار تسهیم دانش کارکنان دانشی براساس قصد فردی او به تسهیم دانش تعیین می‌شود [۱۷].

سازمان‌ها نه تنها نیاز دارند تا دانش خود را حفظ کنند بلکه نیاز دارند تا دانش را در بین افراد و گروه‌های کاری به اشتراک گذارند [۷].

قرن بیست و یک عصر دانش است، دوره‌ای که ارزش زیادی به مسائلی چون خلق دانش، نوآوری و مدیریت دانش نسبت داده می‌شود [۸]. اما کارکنان دانشی که چنین دستاوردهایی را برای سازمان به ارمغان آورده و بار نیاز به فناوری‌های سطح بالا در بخش صنعت، تجارت و خدمات را به دوش می‌کشند نسبت به کیفیت زندگی کاری^۱ خود ناراضی هستند. درحالی‌که در چند دهه قبلی تنها بر کیفیت زندگی شخصی (خارج از محیط کار) تأکید می‌شد، امروزه مفهوم کیفیت زندگی کاری به عنوان یک موضوع اجتماعی مهم در مدیریت معاصر مطرح شده است [۷]. کیفیت زندگی کاری یک برنامه گسترده و مبسوط است تا رضایت کارکنان ارتقا یافته، یادگیری از محیط تقویت شده و کمک به آنها در جهت مدیریت تغییرات افزایش دهد.

اگرچه مکرراً به عوامل مرتبط به حقوق کارکنان دانشی که با عناوینی چون تعادل کار و زندگی یا کیفیت زندگی کاری بیان می‌شود تأکید می‌گردد، همچنان مشاهده می‌شود که کارکنان دانشی با ارزش از شرایط کاری و میزان احترام به حقوق خود در سازمان به خصوص در کشورهای در حال توسعه گلایه دارند [۷]. بنابراین مدیران سازمان‌ها به دنبال راهبردهایی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشی خود هستند زیرا تقاضای رو به افزایشی هم برای خلق دانش و به تبع آن تسهیم دانش وجود دارد. علاوه بر این، تحقیقات قبلی تسهیم دانش را به عنوان یک نیروی مثبت برای بقای سازمان شناخته‌اند اما به عوامل مرتبط با زندگی کاری افراد که می‌تواند رفتار تسهیم دانش را توسعه داده یا مانع از شود کمتر توجه شده است [۵] [۹] [۱۰]. در ضمن مروری بر مطالعات قبلی مشخص نمود که تاکنون تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی بررسی نشده است. از این رو هدف از این تحقیق بررسی نقش عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری که بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اثرگذار است می‌باشد. بنابراین انجام این تحقیق از چند جهت می‌تواند اهمیت داشته باشد:

- ۱) شناسایی مؤلفه‌های مهم و اثرگذار کیفیت زندگی کاری بر رفتار تسهیم دانش؛
- ۲) ارائه راهکارهایی جهت بهبود تسهیم دانش در سازمان‌ها؛
- ۳) وجود خلأ در بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتار تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی. لذا بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تسهیم دانش از مباحث مهمی است که نیاز به تحقیق در آن احساس شده و نتایج آن می‌تواند دریچه‌ای نو در فضای مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری و تسهیم دانش و ارتباط آنها باز کند.

2. Lin
3. Theory of Planned Behavior (TPB)
4. Ajzen
5. Theory of Rational Action (TRA)
6. Attitude
7. Intention

1. Quality of Work Life

۱. پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
 ۲. محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعت کار منطقی.
 ۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.
 ۴. قانون‌گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی محض بدون واهمه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
 ۵. وابستگی اجتماعی زندگی کاری: شاغل مسئولیت اجتماعی سازمان را چگونه می‌بیند. نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان.
 ۶. فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیل و زندگی خانوادگی است.
 ۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این‌که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.
 ۸. توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم نمودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار.
- با وجود رشد پیچیدگی زندگی کاری، مدل کیفیت زندگی کاری والتون همچنان یک ابزار تحلیلی سودمند باقی مانده است [۲۳]. به دلیل جامعیت این مدل، بسیاری از تحقیقات در زمینه کیفیت زندگی کاری از این مدل بهره برده‌اند. در این تحقیق نیز از مدل والتون برای تعیین ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان مورد مطالعه استفاده شده است.

۲-۳- کیفیت زندگی کاری و تسهیم دانش

تأثیر فضای سازمان بر تسهیم دانش به‌طور گسترده‌ای در تحقیقات گذشته بررسی شده است. توافق کلی بین این تحقیقات حاکی از این نکته است که فضای سازمانی یک محرک اساسی تسهیم دانش است و برخی از فضاهای سازمانی جهت تسهیم دانش مساعدتر می‌باشند [۱۷]. نتایج تحقیقات نشان داده است که جو سازمانی تأثیر مثبت بر معیارهای فردی نسبت به تسهیم دانش دارد. جو سازمانی تسهیم دانش فعال را پشتیبانی می‌کند و میزان تعهد به تسهیم دانش را افزایش می‌دهد [۲۴]. هوانگ^۴ [۲۵] دریافت که پاداش‌های سازمانی قابل پیش‌بینی بر نگرش افراد به

براساس TPB فرایند تسهیم دانش شامل ارتباط بین باورها و نگرش‌ها، نیت و رفتار افراد است. نظریه TPB استدلال می‌کند که رفتار یک فرد به وسیله قصد او به انجام آن رفتار تعیین می‌شود. قصد خود به وسیله نگرش‌های فرد نسبت به آن رفتار تعیین می‌شود. با درک فرایند تسهیم دانش (نگرش - قصد - رفتار) این تحقیق براساس چهارچوب TPB به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر شکل‌گیری رفتارهای تسهیم دانش می‌پردازد.

۲-۲- کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری به رضایت کلی از زندگی کاری و تعادل زندگی کاری و حس تعلق به گروه کاری، حس یکی شدن، و حس با ارزش و قابل احترام بودن اشاره دارد [۱۸]. کیفیت زندگی کاری شامل مفاهیمی چون امنیت شغلی، سیستم‌های پاداش‌دهی، جریان‌های شغلی، فرصت‌های یادگیری، توسعه شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری است. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که سازمان‌ها به وسیله آن به نیازهای کارکنان با توسعه مکانیزم‌هایی که به آنها اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را دهد، پاسخ می‌دهد تا بتوانند زندگی کاری خود را تعیین کنند [۱۹] [۳۴]. کیفیت زندگی کاری به عنوان احساس کارکنان در مورد آسایش فیزیکی و روانی آنها تعریف می‌شود. کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمانی است که به منظور بهبود کارکرد سازمان، از طریق انسانی‌تر و مردم‌سالارانه‌تر کردن محل کار و دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری طراحی شده است. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعامل برقرار کنند [۲۰] [۳۵].

مرور تعاریف کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری یک سازه چند بعدی است. بنابراین تعیین کردن ابعاد کیفیت زندگی کاری مشکل است. برای مثال کاسکیو^۱ [۲۰] بیان کرد که کیفیت زندگی کاری از ابعاد زیر تشکیل شده است: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، ارتباطات، سلامت، امنیت شغلی، پاداش‌های عادلانه، ایمنی محیط و احساس افتخار. پرانی^۲ [۲۱] ابعاد کیفیت زندگی کاری را به‌طور کلی به دو بعد کلاسیک و معاصر تقسیم می‌کند. بعد کلاسیک شامل شرایط کاری فیزیکی، آسایش کارکنان، شغل و فاکتورهای مالی است. درحالی‌که ابعاد معاصر شامل مذاکرات دسته جمعی، ایمنی و سلامت صنعتی، رویه پاسخ‌دهی به شکایات، دوایر کیفیت، تعادل کار و زندگی و مشارکت کارکنان در مدیریت است.

والتون^۳ [۲۲] نیز برای تبیین کیفیت زندگی کاری مدلی هشت بعدی را پیشنهاد نمود. این ابعاد عبارتند از:

4. Huang

1. Cascio
2. Prancee
3. Walton

H4: نگرش کارکنان به تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری بر قصد آنها برای تسهیم دانش دارد.
H5: قصد کارکنان برای تسهیم دانش اثر مثبت و معناداری بر رفتار تسهیم دانش آنها دارد.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش گردآوری اطلاعات پیمایشی است. علاوه بر این، این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی است که هدف آنها، توصیف شرایط یا پدیده‌های تحت بررسی است. اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق از منابع اینترنتی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری شد. سپس به منظور گردآوری داده‌ها پیرامون کیفیت زندگی کاری و فرایند تسهیم دانش پرسشنامه‌ای تدوین و پس از سنجش روایی و پایایی در میان کارکنان سازمان هدف توزیع شد. برای سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد والتون [۲۲] استفاده شد. برای سنجش متغیرهای نگرش، قصد و رفتار تسهیم دانش نیز پرسشنامه‌ای براساس تحقیقات آجرن [۲۹]، اخوان و همکاران [۳۴]، ژانگ و نگ^۳ [۳۰] و جنون و همکاران^۴ [۲۴] تنظیم شد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد.

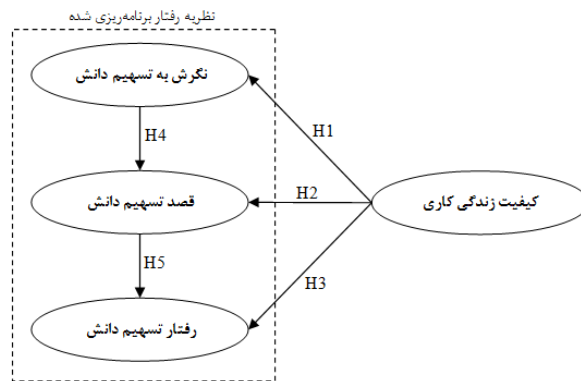
در این تحقیق نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای و نمونه‌گیری در هر طبقه به صورت تصادفی ساده انجام شد. تعداد اعضای نمونه براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان^۵ [۱]، ۳۱۰ نفر تخمین زده شد. بنابراین تعداد ۳۵۰ پرسشنامه در جامعه هدف توزیع گردید که در نهایت ۳۲۸ پرسشنامه گردآوری شد که از این تعداد ۳۱۷ پرسشنامه معتبر مورد تحلیل‌های بعدی قرار گرفتند. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان بخش تحقیقات یک سازمان فعال در حوزه مخابرات بودند. در این تحقیق پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرایند تسهیم دانش بین تعدادی از اساتید حوزه مدیریت توزیع و توسط آنها ارزیابی شد و پس از اعمال نظرات آنان، روایی صوری پرسشنامه تأیید شد. در این تحقیق پایایی پرسشنامه با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. این ضریب دامنه‌ای از صفر تا یک را شامل می‌شود که هرچه به سمت یک نزدیک‌تر باشد پایایی پرسشنامه بیشتر می‌شود. نتایج پایایی متغیرهای تحقیق را در جدول ۱ ذکر شده است که حاکی از مناسب بودن پایایی ابزارهای سنجش می‌باشد.

در این تحقیق، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۶ (SEM) برای آزمون فرضیه‌های تحقیق به کار گرفته شد. بسیاری از تحقیقات و مقالات استفاده از فرایند مدل‌سازی دو مرحله‌ای را در SEM پیشنهاد می‌کنند [۳۱]. در مرحله اول مدل اندازه‌گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی^۷ (CFA) بررسی شده و در مرحله دوم مدل ساختاری با روش تحلیل مسیر بررسی می‌گردد. تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی پایایی و روایی مدل

تسهیم دانش در سازمان‌های چینی تأثیر مثبت دارد. اگر احساس نسبت به زندگی کاری مثبت باشد، کارکنان نسبت به تسهیم دانش در سازمان فعال‌تر خواهند بود و کارکنان تمایل بیشتری به برقراری ارتباط با وظایف خود به واسطه ارتباط با دیگران جهت افزایش قابلیت‌های یادگیری سازمانی خواهند داشت [۲۶]. اربابی سارجو و همکاران^۱ [۲۷] در تحقیق خود به بررسی ارتباط فناوری اطلاعات و ارتباطات با کیفیت زندگی کاری بین اساتید دانشگاه زاهدان پرداختند. یافته‌ها در این تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین استفاده از ICT و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه وجود ندارد. اخوان و همکاران^۲ [۲۸] نیز طی تحقیقات خود دریافتند که عوامل انگیزشی داخلی مهم‌ترین نقش را در تسهیم دانش ایفا نموده و استفاده از روش‌های مناسب تسهیم دانش و عوامل انگیزشی خارجی در درجه‌های بعدی اهمیت هستند.

۲-۴ مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

شکل ۱ مدل مفهومی این تحقیق و متغیرهای مستقل و وابسته آن را نشان می‌دهد. در تدوین مدل نظری تحقیق از مبانی نظری و تحقیقات قبلی در این حوزه بهره گرفته شده است. تمرکز این تحقیق بر بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر فرایند تسهیم دانش در سازمان است. در این مدل از نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده به عنوان چهارچوب نظری بهره گرفته شده و با مدل کیفیت زندگی کاری والتون [۲۲] تکمیل شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

همان‌گونه که در شکل ۱ مشخص می‌باشد، فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

H1: کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر نگرش کارکنان به تسهیم دانش دارد.
H2: کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر قصد کارکنان برای تسهیم دانش دارد.
H3: کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد.

3. Zhang and Ng

4. Jeon et al.

5. Krejcie and Morgan

6. Structural Equation Modeling (SEM)

7. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

1. Arbabisarjou et al.

2. Akhavan et al.

مقادیر توصیه شده می‌باشند لذا تمام سازه‌های مورد بررسی در این تحقیق از روایی همگرا^۵ برخوردار می‌باشند.

در تحقیق حاضر از چند شاخص جهت ارزیابی برازش کلی مدل^۶ استفاده شده است که توسط هیر و همکاران^۷ [۳۳] توصیه شده‌اند. این شاخص‌ها به همراه میزان پذیرش آنها در جدول ۲ آورده شده است. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازش مدل، مدل اندازه‌گیری از برازش قابل قبولی برخوردار است.

مرحله دوم بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق ارزیابی معنادار بودن مسیرهای فرض شده در مدل تحقیق است. مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد در شکل ۲ نشان داده شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود ضریب مسیر کیفیت زندگی کاری و نگرش به تسهیم دانش ۰/۳۵ و معنادار می‌باشد (t-value=۳/۷۶). نتایج نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و مستقیم بر نگرش به تسهیم دانش دارد. ضریب مسیر کیفیت زندگی کاری و قصد تسهیم دانش مقدار ناچیز ۰/۰۲- بوده و معنادار نمی‌باشد (t-value=۰/۲۴). این اعداد نشان می‌دهند که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر قصد تسهیم دانش ندارد. ضریب مسیر کیفیت زندگی کاری و رفتار تسهیم دانش ۰/۱۵ و معنادار می‌باشد (t-value=۱/۹۸). نتایج نشان می‌دهند که کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و مستقیمی بر رفتار تسهیم دانش دارد.

علاوه بر این، ضریب مسیر نگرش به تسهیم دانش و قصد تسهیم دانش ۰/۸۳ و معنادار می‌باشد (t-value=۸/۱۱). این ارقام نشان می‌دهد که نگرش به تسهیم دانش تأثیر مثبت و مستقیمی بر قصد تسهیم دانش دارد. در نهایت ضریب مسیر قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش ۰/۵۸ و معنادار می‌باشد (t-value=۴/۸۵). این ارقام نیز نشان می‌دهند که قصد تسهیم دانش تأثیر مثبت و مستقیمی بر رفتار تسهیم دانش دارد.

همچنین همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد کلیه عوامل کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معناداری با کیفیت زندگی کاری در سازمان مورد مطالعه دارند. بنابراین کلیه عوامل کیفیت زندگی کاری اثر مثبت و معناداری بر متغیرهای نگرش به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش دارند.

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول ۳ خلاصه شده است. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که تمام فرضیه‌ها به جز رابطه کیفیت زندگی کاری با قصد تسهیم دانش (H4) مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین مدل پیشنهاد شده به صورت بخشی تأیید می‌شود.

علاوه بر این، براساس نتایج تحقیق شدت تأثیر عوامل کیفیت زندگی کاری مؤثر بر نگرش و رفتار تسهیم دانش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴ آمده است. همان‌گونه که در این جدول ملاحظه می‌شود، در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری قانون‌گرایی در سازمان مهم‌ترین بعد مؤثر بر تسهیم دانش می‌باشد.

سنجش و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای ارزیابی مدل تحقیق و آزمون فرضیه‌ها به کار برده می‌شود. این تحقیق از بسته نرم‌افزاری لیزرل^۱ ۸.۸۰ جهت مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

۴- یافته‌های تمقیق

بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در تحقیق بیان‌کننده این است که بیشترین فراوانی عنوان شغلی مربوط به حوزه تحقیقات بوده که ۶۴.۸٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات مربوط به مدرک کارشناسی‌ارشد بوده که ۵۱.۱٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی سابقه کار مربوط به افراد با سابقه کمتر از ۵ سال می‌باشد که ۵۱.۱٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی نسبی افراد مربوط به افراد با سن کمتر از ۳۰ سال می‌باشد که ۵۰.۳٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بیشترین فراوانی جنسیت افراد مربوط به مردان می‌باشد که ۹۰.۵٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازمان مورد مطالعه یک سازمان تحقیقاتی با کارکنان جوان، تحصیلات بالا و سابقه کم می‌باشد. در این قسمت فرایند دو مرحله‌ای پیشنهاد شده برای SEM توسط [۳۱] تشریح می‌گردد.

همان‌گونه که پیش از این بیان شد، مدل تحقیق شامل چهار متغیر پنهان کیفیت زندگی کاری، نگرش به تسهیم دانش، قصد تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش می‌باشد. هر کدام از این متغیرهای پنهان با چند متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌شوند. روایی سازه به وسیله اندازه‌گیری بارهای عاملی^۲ شاخص‌ها، پایایی ترکیبی^۳ (CR) و میزان میانگین واریانس استخراج شده^۴ شده برآورد می‌شود. مقادیر بارهای عاملی بایستی بیشتر از حداقل سطح قابل قبول ۰/۵ باشد [۳۲]. پایایی ترکیبی نشان‌دهنده میزان سازگاری داخلی مدل اندازه‌گیری می‌باشد. مقادیر پایایی ترکیبی باید بیش از ۰/۷ باشد. نتایج تحلیل پایایی و روایی در جدول ۱ خلاصه شده است.

بارهای عاملی در بازه ۰/۵۰ تا ۰/۹۲ قرار دارند که تمام مقادیر مربوط به بارهای عاملی مشاهدات در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ (p<0.05) بالاتر از حد توصیه شده می‌باشند. تمامی مقادیر محاسبه‌شده برای پایایی ترکیبی سازه‌های پنهان بالاتر از حداقل مقدار توصیه شده ۰/۷ هستند و کمترین مقدار اندازه‌گیری شده مربوط به TLS می‌باشد که مقدار آن ۰/۷۴۶ است. در نهایت بازه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده در بازه ۰/۵۰۹ که مربوط به نگرش به تسهیم دانش (ATT) تا ۰/۶۶۱ مربوط به قصد تسهیم دانش (INT) می‌باشد که نشان می‌دهد تمام مقادیر آن بیش از مقدار توصیه شده ۰/۵ می‌باشد. با توجه به این که بارهای عاملی همه متغیرهای پنهان در سطح ۰/۰۵ معنادار است و همچنین مقادیر AVE و CR بالاتر از

5. Convergent Validity
6. Overall Model Fit
7. Hair et al.

1. LISREL
2. Factor Loadings
3. Composit Reliability
4. Average Variance Extracted (AVE)

جدول ۲- شاخص‌های برازش کلی مدل

نتیجه	مقادیر محاسبه شده	میزان پذیرش	شاخص‌های برازندگی
			شاخص‌های برازش مطلق
قابل قبول	۲/۱۸	<۳	χ^2/df
قابل قبول	۰/۹۴	>۰/۹۰	GFI
قابل قبول	۰/۰۴۵	<۰/۵	RMSR
قابل قبول	۰/۰۸۶	<۰/۱۰	RMSEA
			شاخص‌های برازش افزایشی
قابل قبول	۰/۹۱	>۰/۹۰	AGFI
قابل قبول	۰/۹۱	>۰/۹	NFI
قابل قبول	۰/۹۵	>۰/۹	CFI
قابل قبول	۰/۹۵	>۰/۹	IFI
			شاخص‌های نیکویی برازش
قابل قبول	۰/۸۲	>۰/۵	PNFI
قابل قبول	۰/۶۴	>۰/۵	PGFI

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	t-value	ضریب مسیر (β)	فرضیه‌ها
حمایت شد	۳/۷۶	۰/۳۵	H1: کیفیت زندگی کاری \leftarrow نگرش به تسهیم دانش
حمایت نشد	-۰/۲۴	-۰/۰۲	H2: کیفیت زندگی کاری \leftarrow قصد تسهیم دانش
حمایت شد	۱/۹۸	۰/۱۵	H3: کیفیت زندگی کاری \leftarrow رفتار تسهیم دانش
حمایت شد	۴/۸۵	۰/۵۸	H4: نگرش به تسهیم دانش \leftarrow قصد تسهیم دانش
حمایت شد	۸/۱۱	۰/۸۳	H5: قصد تسهیم دانش \leftarrow رفتار تسهیم دانش

جدول ۴- تأثیر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تسهیم دانش

t-value	ضریب مسیر (β)	ابعاد کیفیت زندگی کاری
۷/۵۹	۰/۵۷	پرداخت منصفانه و کافی
۷/۲۵	۰/۵۵	محیط کار ایمن و بهداشتی
۱۱/۳۶	۰/۷۸	توسعه قابلیت‌های انسانی
۱۰/۲۳	۰/۷۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۱۱/۰۸	۰/۷۶	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۱۲/۹۷	۰/۸۵	قانون‌گرایی در سازمان
۸/۷۵	۰/۶۴	فضای کلی زندگی
۱۱/۰۲	۰/۷۶	وابستگی اجتماعی زندگی کاری

۵- بمت و نتیجه‌گیری

بر اساس نظریه TPB، این تحقیق به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش پرداخت. به منظور کشف تأثیرات بالقوه کیفیت زندگی کاری بر رفتار تسهیم دانش، مدلی براساس چهارچوب TPB توسعه یافت. جامعه آماری این تحقیق شامل محققین یک مرکز تحقیقاتی در زمینه تجهیزات مخابراتی بود. نمونه‌های آماری از افراد دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته‌های فنی و مهندسی بودند و اکثر کارکنان این مرکز جوان و دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال بودند. نتایج

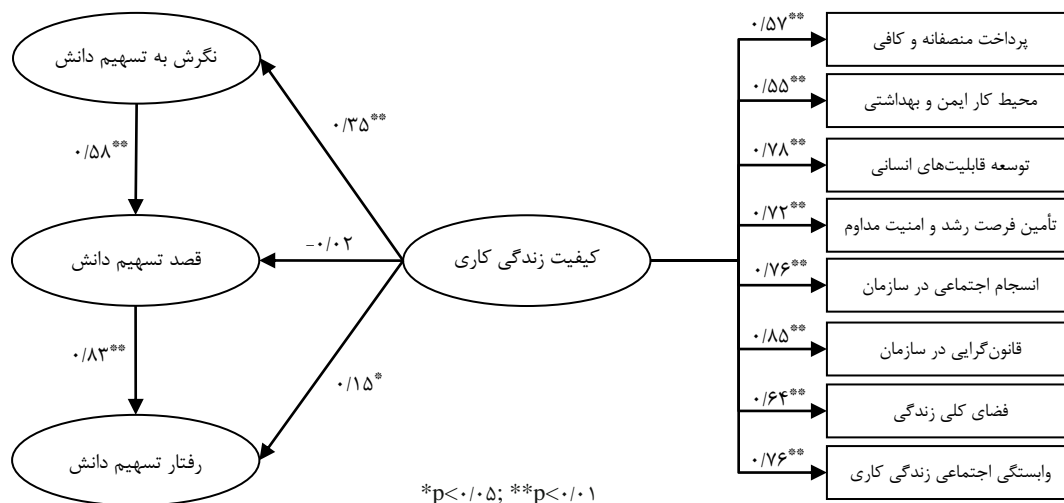
جدول ۱- نتایج تحلیل پایایی و روایی

AVE	CR	α کرونباخ	بارهای عاملی	گویه‌ها	سازه‌ها
۰/۵۲۴	۰/۷۹۸	۰/۷۴۳	۰/۷۹	QWL1	پرداخت منصفانه و کافی (AFC)
			۰/۷۵	QWL2	
			۰/۵۹	QWL3	
			۰/۷۵	QWL4	
۰/۵۱۶	۰/۸۵۴	۰/۸۲۳	۰/۸۲	QWL5	محیط کار ایمن و بهداشتی (SHW)
			۰/۵۰	QWL6	
			۰/۶۹	QWL7	
			۰/۷۶	QWL8	
			۰/۷۴	QWL9	
			۰/۷۶	QWL10	
۰/۵۳۴	۰/۸۳۵	۰/۷۷۴	۰/۷۵	QWL11	توسعه قابلیت‌های انسانی (HPC)
			۰/۶۹	QWL12	
			۰/۸۵	QWL13	
			۰/۶۷	QWL14	
			۰/۶۸	QWL15	
۰/۵۱۸	۰/۷۹۷	۰/۷۱۹	۰/۷۲	QWL16	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (CGS)
			۰/۶۸	QWL17	
			۰/۸۵	QWL18	
			۰/۶۱	QWL19	
۰/۵۱۹	۰/۷۹۷	۰/۸۱۱	۰/۵۷	QWL20	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (SIW)
			۰/۷۳	QWL21	
			۰/۸۲	QWL22	
۰/۵۱۵	۰/۷۹۸	۰/۹۳۲	۰/۷۵	QWL24	قانون‌گرایی در سازمان (CIW)
			۰/۷۹	QWL25	
			۰/۶۱	QWL26	
۰/۶۳۱	۰/۷۴۶	۰/۷۶۴	۰/۶۴	QWL28	فضای کلی زندگی (TLS)
			۰/۹۱	QWL29	
			۰/۸۱	QWL30	
			۰/۸۶	QWL31	
۰/۵۶۰	۰/۸۲۹	۰/۸۲۱	۰/۷۷	QWL32	وابستگی اجتماعی زندگی کاری (SRW)
			۰/۸۲	QWL33	
			۰/۶۷	QWL34	
			۰/۵۹	QWL35	
۰/۵۰۹	۰/۸۵۲	۰/۸۹۲	۰/۸۱	KSA1	نگرش به تسهیم دانش (ATT)
			۰/۹۰	KSA2	
			۰/۷۶	KSA3	
			۰/۶۳	KSA4	
			۰/۵۳	KSA5	
			۰/۵۹	KSA6	
۰/۶۶۱	۰/۸۳۱	۰/۹۳۸	۰/۸۸	KSI1	قصد تسهیم دانش (INT)
			۰/۹۲	KSI2	
			۰/۸۵	KSI3	
			۰/۶۹	KSI4	
			۰/۷۰	KSI5	
۰/۵۳۷	۰/۸۵۰	۰/۹۰۲	۰/۴۵	KSB1	رفتار تسهیم دانش (KSB)
			۰/۸۵	KSB2	
			۰/۹۰	KSB3	
			۰/۸۵	KSB4	
			۰/۶۴	KSB5	
			۰/۶۰	KSB6	

نکته مهمی که از این تحقیق حاصل شد تأثیر کیفیت زندگی کاری بر نگرش به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش است. اما کیفیت زندگی کاری به‌طور مستقیم رابطه معناداری با قصد تسهیم دانش ندارد. براساس مدل TPB سه عامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده بر قصد تسهیم دانش مؤثر هستند. همچنین باورهای رفتاری بر نگرش به تسهیم دانش، باورهای هنجاری بر معیارهای ذهنی و باورهای کنترلی بر کنترل رفتاری درک شده تأثیر می‌گذارند [۱۷]. به نظر می‌رسد وجود این عوامل به عنوان عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش موجب بی‌اثر شدن کیفیت زندگی کاری بر قصد تسهیم دانش شده است. عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش از نوع باورها می‌باشند و به نظر می‌رسد کیفیت زندگی کاری چندان بر این باورها مؤثر نیستند. در صحبت‌هایی که با کارکنان این مرکز تحقیقاتی در جهت درک دلیل عدم تأثیر کیفیت زندگی کاری بر قصد تسهیم دانش انجام شد مشخص شد که باورهای دینی موجب تقویت قصد تسهیم دانش کارکنان این مرکز شده است و با وجود مساعد نبودن برخی ابعاد کیفیت زندگی کاری آنها دانش خود را با همکاران خود به اشتراک می‌گذاشتند.

تحلیل‌های آماری نشان داد که نگرش به تسهیم دانش بر قصد تسهیم دانش مؤثر است. همچنین قصد تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری با رفتار تسهیم دانش دارد. این نتایج مؤید نتایج تحقیقات قبلی می‌باشد [۲۸] [۳۰] [۳۶] [۳۷]. به نظر می‌رسد که در بین کارکنان این مرکز تحقیقاتی رویکرد مثبتی به تسهیم دانش وجود دارد. محیط پویای کاری و تنوع کاری موجب شده که تسهیم دانش در بین کارکنان با استقبال مواجه شده و این امر موجب انتقال تجربیات شده و از دوباره کاری‌ها در این مرکز جلوگیری کرده است.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر نگرش افراد نسبت به تسهیم دانش مؤثر است. فرایند تسهیم دانش نمی‌تواند اجبار شود اما می‌توان افراد را به تسهیم دانش تشویق کرد و موانع آن را از بین برد. براساس نتایج آماری وجود کیفیت زندگی کاری در سازمان می‌تواند به تشویق کارکنان به تسهیم دانش منجر شود. مدیران مراکز تحقیقاتی باید به دنبال راه‌هایی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشی باشند تا بدین طریق بستر مناسبی را برای تسهیم دانش در بین کارکنان فراهم کنند.



شکل ۲- مدل تحلیل مسیر

۴- پیشنهادها

با توجه به این‌که تسهیم دانش می‌تواند نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمان داشته باشد لذا فراهم کردن بسترهای مناسب جهت تشویق کارکنان جهت به اشتراک گذاشتن دانش از مهمترین دغدغه‌های مدیران به‌خصوص در بخش‌های تحقیق و توسعه می‌باشد. این تحقیق به‌عنوان یک کار کاربردی و تجربی می‌تواند مدیران را در این مسیر یاری کند. همچنین این تحقیق با بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تسهیم دانش در سازمان‌ها می‌تواند در جهت افزایش شناخت مدیریت سازمان‌ها در مورد

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که قانون‌گرایی در سازمان مهم‌ترین بعد کیفیت زندگی کاری مؤثر بر تسهیم دانش می‌باشد. دیگر عوامل کیفیت زندگی کاری به ترتیب شدت تأثیر عبارت است از: توسعه قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی.

- کیفیت زندگی کاری و اثراتی که کیفیت زندگی کاری می‌تواند بر روی تسهیم دانش در سازمان‌ها داشته باشد، متمرکز واقع شود.
- براساس نتایج تحقیق جهت بروز رفتار تسهیم دانش واقعی، بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به مدیران سازمان‌های تحقیقاتی پیشنهاد می‌شود. همچنین نقش مدیریت در ایجاد فضای کاری مطلوب انکارناپذیر است و مدیران باید جو مناسب جهت گسترش رفتار تسهیم دانش در سازمان را ایجاد کنند. در همین راستا توصیه می‌شود مدیران به ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری کارکنان توجه نموده و با ارتقای آن بر احساس کارکنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت گذاشته و به تبع آن نگرش به تسهیم دانش را در کارکنان خود بهبود دهند تا موجب بروز رفتار تسهیم دانش واقعی در سازمان شوند.
- علاوه بر این، با توجه به وجود رابطه مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و نگرش به تسهیم دانش، پیشنهاد می‌شود مسئولان سازمان با گرایش به سمت فراهم ساختن حقوق و دستمزد کافی و منصفانه، امنیت شغلی برای کارکنان، فرصت آموزش و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، موجبات توسعه و تقویت رفتار تسهیم دانش را در سازمان فراهم کنند. همچنین توصیه می‌شود جهت بهبود وضعیت رفتار تسهیم دانش، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های لازم برای افزایش کیفیت زندگی کاری تدوین شود.
- انجام این تحقیق در دیگر محیط‌ها، شامل محیط‌های خدماتی، بهداشتی و غیره جهت رسیدن به یک مدل عملیاتی و جامع تسهیم دانش در هر محیطی، همچنین مطالعه ابعاد مؤثر دیگر بر کیفیت زندگی کاری و بررسی نحوه و میزان تأثیر سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری بر تسهیم دانش می‌تواند مکمل‌های مناسبی برای این تحقیق باشد و جهت تحقیقات آینده توصیه می‌شود.
- ### ۷- مراجع
- ۱- نادری، عزت‌اله و سیف نراقی، مریم، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی (با تأکید بر علوم تربیتی)، تهران، نشر ارسباران، ۱۳۹۰.
 - 2- Mesmer-Magnus, J.R. and DeChurch, L.A., "Information sharing and team performance: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. (2), pp. 535-546, 2009.
 - 3- Tsai, M.T., Chen, K.S. and Chien, J.L., "The factors impact of knowledge sharing intentions: The theory of reasoned action perspective", *Quality & Quantity*, Vol. 46 No. 5, pp. 1479-1491, 2012.
 - 4- Walter J., Lechner C. and Kellermanns F.W., "Knowledge transfer between and within alliance partners: Private versus collective benefits of social capital", *Journal of Business Research*, Vol. 60 No. 7, pp. 698-710, 2007.
 - 5- Amayah, A.T., "Determinants of knowledge sharing in a public sector organization", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 454-471, 2013.
 - 6- Hansen, S. and Avital, M., "Share and share alike: the social and technological influences on knowledge sharing behavior", *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, Vol. 5 No. 13, pp. 5-13, 2005.
 - 7- Yeo, R. K. and Li, J., "In pursuit of learning: sensemaking the quality of work life", *European Journal of Training and Development*, Vol. 37 No. 2, pp. 136-160, 2013.
 - 8- Arif, S. and Ilyas, M., "Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan", *Quality Assurance in Education*, Vol. 21 No. 3, pp. 282-298, 2013.
 - 9- Alavi, M., Kayworth, T.R. and Leidner, D.E., "An empirical examination of the influence of organizational culture on knowledge management practices", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 22 No. 3, pp. 191-224, 2006.
 - 10- Bock, G., Zmud, R.W., Kim, Y. and Lee, J., "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate", *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 1, pp. 87-111, 2005.
 - 11- Chua, A.L. and Pan, S.L., "Knowledge transfer and organizational learning in IS offshore outsourcing", *Omega - International Journal of Management Science*, Vol. 36 No. 9, pp. 267-81, 2008.
 - 12- Hendriks, P., "Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing", *Knowledge and Process Management*, Vol. 6 No. 2, pp. 91-100, 1999.
 - 13- Lin, H.F., "Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study", *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. (3/4), pp. 315-332, 2007.
 - 14- Sylvio, C. and Chun, W.C., "The individual and social dynamics of knowledge sharing: an exploratory study", *Journal of Documentation*, Vol. 66 No. 6, pp. 824-846, 2010.
 - 15- Ajzen, I., "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50 No. 2, pp. 179-211, 1991.
 - 16- Ajzen, I. and Fishbein, M., *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1980.
 - 17- Wu, Y. and Zhu, W., "An integrated theoretical model for determinants of knowledge sharing behaviours", *Kybernetes*, Vol. 41 No. 10, pp. 1462-1482, 2012.
 - 18- Morin, E.M. and Morin, W., "Quality of work life and firm performance at Canada", in Kashyap, V.R.P. and Mradula, E. (Eds), *Quality of Work Life: Introduction and Perspective*, ICFAI University Press, Andhra Pradesh, pp. 86-96, 2004.
 - 19- Kheradmand, E., Valilu, M.R. and Lotfi, A., "The relation between Quality of Work Life and Job Performance", *Middle-East of Scientific Research*, Vol 6 No. 4, pp. 317-323, 2010.
 - 20- Cascio, W.F., *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Mc Graw-Hill, 2005.
 - 21- Pranee, C., "Quality of work life for sustainable development", *International Journal of Organizational Innovation*, Vol. 2 No. 3, pp. 124-137, 2010.
 - 22- Walton, R.E., *Criteria for Quality of Working Life*, In L.E. Davis, A.B. Cherns and Associates (Eds.), *The Quality of Working*, New York: The Free Press, pp. 91-104, 1975.
 - 23- Daud, N., "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms", *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 10, pp. 75-82, 2010.
 - 24- Jeon, S., Kim, Y.G and Koh, J., "An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 251-269, 2011.
 - 25- Huang, Q., Davison, R.M. and Gu, J., "Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 25 No. 3, pp. 451-71, 2008.
 - 26- Nykodym, N., Longenecker, C. and Ruud, W., "Improving quality of work life with transactional analysis as an intervention change strategy", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 40 No. 4, pp. 395-404, 2008.
 - 27- Arbabisarjou, A., Allameh S.M. and Farhang, A., "Relationship between Information & Communication Technology and Quality of Work-Life; A Study of Faculty Members of Zahedan University", *Life Science Journal*, Vol. 9 No. 4, pp. 3322-3331, 2012.

- 28- Akhavan, P., Rahimi, A, and Mehralian, G., "Developing a model for knowledge sharing in research centers", *Vine: The journal of information and knowledge management systems*, Vol. 43 No. 3, pp. 357-393, 2013.
- 29- Ajzen, I., "Nature and operation of attitudes", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 27-58, 2001.
- 30- Zhang, P. and Ng, F.F., "Attitude toward knowledge sharing in construction teams", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 112 No. 9, pp. 1326-1347, 2012.
- 31- Schumacker, R.E., *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, 3rd ed., Routledge, New York, NY, 2010.
- 32- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E., *Multivariate Data Analysis*, 7th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, 2010.
- 33- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C., *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, 1998.
- 34- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I.A. and Alipour, F., Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, *Social Science Journal*, Vol. 52 No. 1, pp. 54-61, 2015.
- 35- Singhapakdi, A., Lee, D.-J., Sirgy, M.J. and Senasu, K., The impact of incongruity between an organization's CSR orientation and its employees' CSR orientation on employees' quality of work life, *Journal of Business Research*, Vol. 68 No. 1, pp. 60-66, 2015.
- 36- Akhavan, P., Hosseini, S.H., Abbasi, M. and Manteghi, M., Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination, *Aslib Journal of Information Management*, Vol. 65 No. 5, pp.562-591, 2015.
- 37- Akhavan, P. and Hosseini, S.H., Social capital, knowledge sharing and innovation capability: An empirical study of R&D teams in Iran, *Technology Analysis & Strategic Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 96-113, 2016.