

ORIGINAL ARTICLE

Investigating the Relationship between Dimensions of Information Technology Competence with Job Satisfaction and knowledge Sharing

Ali Biranvand^{1*}, Kimia Sahraian², Nasrin Bagheri³

1. Associate Professor,
Department of Knowledge and
Information Science, Payame
Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistante professor,
Department of Psychology,
Higher Education Center of
Eghlid, Eghlid, Iran.

3. Assistant Professor,
Department of Psychology,
Islamic Azad University,
Roudehen Branch' Tehran' Iran.

*Correspondence

Ali Biranvand

E-mail: biranvand@pnu.ac.ir

Receive Date: 18/Apr/ 2023

Revise Date: 15/May/ 2023

First Publish Date: 20/Febr/2024

How to cite

Biranvand, A., Sahraian, K., &
Bagheri, N. (2024). Investigating the
Relationship between Dimensions of
Information Technology Competence
with Job Satisfaction and knowledge
Sharing. *Digital and Smart Libraries
Researches*,
10(4), 1-12.

ABSTRACT

The The present research has investigated the relationship between information technology competency dimensions and job satisfaction and knowledge sharing among education workers in Alborz province in 2024. This research was based on the practical purpose and according to the method of data collection, descriptive-correlation type. The statistical sample studied was 310 education staff of Alborz province, who were selected by stratified random sampling. The data collection tools in this research were the information technology competency questionnaire (Tippins & Sohi, 2003), job satisfaction questionnaire (Minnesota, 2008), and knowledge-sharing questionnaire (Van den Hooff and De Ridder, 2004). Descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple linear regression) were used for data analysis using SPSS-24 software

dimensions of information technology knowledge, information technology operations and Information technology infrastructure had a significant positive effect on job satisfaction. According to the values of beta coefficients, it can be said that the influence of the information technology infrastructure dimension ($\beta = 0.39$) is greater than the influence of the information technology knowledge dimension ($\beta = 0.31$) and information technology operations ($\beta = 0.13$). It is more about job satisfaction. Also, the dimensions of information technology knowledge, information technology operations and technology infrastructure Information have a positive significant effect on knowledge sharing. According to the values of beta coefficients, it can be said that the impact of information technology knowledge ($\beta = 0.45$) is greater than the impact of information technology operations ($\beta = 0.27$) and information technology infrastructure ($\beta = 0.17$). It is more about sharing knowledge .

The results indicated a direct and significant relationship between the dimensions of information technology competence with job satisfaction and knowledge sharing among the education staff of Alborz province. Employee job satisfaction and knowledge sharing are both variables that, if improved, contribute to the overall improvement of the organization. Therefore, it is suggested that organizations improve knowledge sharing and IT competencies in order to improve employee job satisfaction.

KEYWORDS

Information technology Competency Dimensions, Job Satisfaction, Knowledge Sharing, Education.



پروژه‌های کتابخانه‌های دیجیتال و هوشمند

سال دهم، شماره چهارم، (پیاپی سی و نهم)، زمستان ۱۴۰۲ (۱-۱۲)

DOI: 10.30473/mrs.2025.74326.1626

«مقاله پژوهشی»

بررسی ارتباط بین ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی و اشتراک دانش

علی بیرانوند^{۱*}، کیمیا صحرایان^۲، نسرین باقری^۳

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی و اشتراک دانش پرداخته است. این پژوهش براساس هدف کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه پژوهش کارشناسان مشاوره مدارس استان فارس در سال ۱۴۰۳ هستند. تعداد کل این افراد ۱۸۳ نفر بودند. توزیع پرسشنامه در میان تمامی کارشناسان انجام شد. ۱۷۵ پرسشنامه تکمیل شده دریافت شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه شایستگی فناوری اطلاعات (تیبینز و سوهی، ۲۰۰۳)، پرسشنامه خشنودی شغلی (مینه سوتا، ۲۰۰۸)، پرسشنامه اشتراک دانش (ون دن هوف و دی ریدر، ۲۰۰۴) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه) با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که ابعاد دانش فناوری اطلاعات، عملیات فناوری اطلاعات و زیرساخت فناوری اطلاعات تأثیر معنی‌دار مثبتی بر خشنودی شغلی دارند. با توجه به مقادیر ضرایب بتا می‌توان گفت میزان تأثیر بعد زیرساخت فناوری اطلاعات ($\beta = 0.39$) از میزان تأثیر بعد دانش فناوری اطلاعات ($\beta = 0.31$) و عملیات فناوری اطلاعات ($\beta = 0.13$) بر خشنودی شغلی بیشتر است. همچنین ابعاد دانش فناوری اطلاعات، عملیات فناوری اطلاعات و زیرساخت فناوری اطلاعات تأثیر معنی‌دار مثبتی بر اشتراک دانش دارند. با توجه به مقادیر ضرایب بتا می‌توان گفت میزان تأثیر بعد دانش فناوری اطلاعات ($\beta = 0.45$) از میزان تأثیر بعد عملیات فناوری اطلاعات ($\beta = 0.27$) و زیرساخت فناوری اطلاعات ($\beta = 0.17$) بر اشتراک دانش بیشتر است. نتایج حاکی از رابطه مستقیم و معنی‌دار بین ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی و اشتراک دانش بین مشاوران مدارس استان فارس است. خشنودی شغلی کارکنان و اشتراک دانش هر دو متغیرهایی هستند که در صورت بهبود، به ارتقاء کلی سازمان کمک می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به منظور ارتقاء خشنودی شغلی کارکنان، اشتراک دانش و شایستگی‌های فناوری اطلاعات را در خود ارتقاء بخشند.

واژه‌های کلیدی

فناوری اطلاعات، شایستگی فناوری اطلاعات، خشنودی شغلی، اشتراک دانش، کارشناسان مرکز مشاوره، استان فارس.

۱. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. استادیار، گروه روانشناسی، مرکز آموزش عالی اقلید، اقلید، ایران
۳. استادیار، گروه روانشناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: علی بیرانوند

رایانامه: biranvand@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۰۱

استناد به این مقاله:

بیرانوند، علی؛ صحرایان، کیمیا و باقری، نسرین (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی و اشتراک دانش. *پژوهش‌های کتابخانه‌های دیجیتال و هوشمند*، ۱۰(۴)، (۱-۱۲).



مقدمه

گونه‌ای که عصر فعلی را عصر انفجار اطلاعات می‌نامند. از طرفی به همین دلیل، کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان‌ها نیز به سرعت در حال گسترش است و سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف و تداوم بقا خود، نیازمند استفاده از این فناوری‌ها می‌باشند. همچنین رشد سریع فناوری، تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری، باعث تغییر ماهیت کارها شده و دستگاه‌های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده است (عابسی و ابطحی، ۱۳۹۵). به عبارت بهتر دانش فناوری اطلاعات، درک جامع از نیاز به دانش را میان واحدهای کسب و کار پرورش می‌دهد و شناسایی منابع دانش را که در واحدهای چندگانه کاربرد دارد، تسهیل می‌کند (هو، ۲۰۰۸).

عملیات فناوری اطلاعات شامل به‌کارگیری فناوری اطلاعات در فرایندهای کسب و کار می‌شود و مسیری را فراهم می‌کند که از طریق آن کسب و کار و فناوری اطلاعات می‌توانند با هم ارتباط برقرار کنند؛ به بیان دیگر، زبان مشترکی درون سازمان ایجاد می‌کند. زبان مشترک، همکاری درونی را تقویت می‌کند و محیطی فراهم می‌آورد که فرصت‌های کاری در سایه درک فناوری اطلاعات بررسی شود. عملیات فناوری اطلاعات به سازمان‌ها قدرت می‌دهد که بتوانند اطلاعات کارکنان را به شکل ساختاریافته‌تری حفظ کنند و به تسهیم کاراتر دانش درون سازمان بپردازند (کراوفورد^۷ و همکاران، ۲۰۱۱). زیرساخت فناوری اطلاعات شامل عناصری مانند سخت‌افزار، نرم‌افزار و حمایت کارکنان می‌شود. در محیط امروزی، ساختار منسجمی از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، دستیابی سریع و اثربخش به اطلاعات را برای اعضای سازمان فراهم می‌آورد و فرایند تبدیل دانش را تسهیل می‌کند. به کمک فناوری، افراد می‌توانند جلسه‌های چهره به چهره را هماهنگ کنند. از فناوری برای فهرست کردن دانش و تخصص اعضای سازمان نیز استفاده می‌شود. همچنین دسترسی ساده‌تر افراد را به اطلاعات صحیح امکان‌پذیر می‌کند و فرایندهای تسهیم دانش را افزایش می‌دهد (ال-هوامده، ۲۰۰۲).

توانایی یک سازمان برای استفاده از عملکرد فناوری اطلاعات در عملیات خود به شایستگی های فناوری اطلاعات بستگی دارد که شامل زیرساخت های فناوری اطلاعات و قابلیت های فناوری اطلاعات است (تریو و دیگران^۱، ۲۰۲۴). شایستگی‌های فناوری اطلاعات پایه و اساس سازمان‌ها برای مدیریت مؤثر و به‌روزرسانی اطلاعات است، در نتیجه تصمیم‌گیری سریع‌تر و دقیق‌تر را ممکن می‌سازد و توانایی سازمان برای نوآوری و واکنش سریع به محیط خود را افزایش می‌دهد (مای و دیگران^۲، ۲۰۲۳). بنابراین، انتظار می‌رود سازمان‌ها با شایستگی‌های بیشتر در فناوری اطلاعات به خشنودی شغلی در نزد کارکنان دست یابند.

پیشرفت تکنولوژی و فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه جهانی تمامی سازمان‌ها را بر آن داشته است تا برای همگامی با چنین تغییرات و پیشرفت‌هایی به دنبال بهره‌گیری از این فناوری‌ها باشند. به کارگیری زیر ساخت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات به سازمان کمک می‌نماید تا به شکلی مؤثر نیازهای ذینفعان خود را برآورده نموده و از سوی دیگر میزان تحرک خود را افزایش دهند. شایستگی فناوری اطلاعات بیانگر توانمندی و ظرفیت سازمان در زمینه گردآوری، ادغام و استقرار منابع فناوری اطلاعات و ارتباطات جهت پاسخگویی به نیازهای کسب و کار و سرمایه‌گذاری در فرصت‌های تجاری می‌باشد (لیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). دانستن ارزش شایستگی فناوری اطلاعات برای مدیریت اطلاعات ضروری است. صلاحیت فناوری اطلاعات سازمان با روش‌های استفاده سازمان از فناوری برای مدیریت مؤثر اطلاعات خود تعریف می‌شود (کوچارسکا و اریکسون^۴، ۲۰۱۹). صلاحیت فناوری اطلاعات، به عنوان یک مفهوم، می‌تواند به‌طور مشخص‌تر مشخص شود. پرز لویز و آلگه^۵ (۲۰۱۲) این صلاحیت را در سه بعد دانش فناوری اطلاعات، عملیات فناوری اطلاعات و زیر ساخت فناوری اطلاعات توصیف نمودند. نقش اطلاعات و ارتباطات در دنیای امروز بسیار شگرف و پیچیده است به

1. Trieu et al.

2. Mai et al.

3. Liu

4. Kucharska & Erickson

5. Pérez-López & Alegre

6. Ho

7. Crawford

8. Al-Hawamdeh

مطالعات مختلف ابعاد متفاوتی برای خشنودی شغلی در نظر گرفته شده است. شایستگی‌های فناوری اطلاعات می‌تواند منجر به ارتقاء خشنودی شغلی کارکنان شود (کوچارسکا و اریکسون، ۲۰۱۹). به علاوه، شایستگی‌های سازمان در حیطه فناوری اطلاعات می‌تواند ابزارهای لازم جهت انجام آسان‌تر و بهتر کارها را در اختیار فرد بگذارد و از این جهت منجر به ارتقاء خشنودی شغلی می‌شود. کو (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که شایستگی‌های سازمان در حیطه فناوری اطلاعات می‌تواند موجب ارتقاء خشنودی شغلی کارکنان شود. همچنین زمانی که افراد خشنودی شغلی بالایی دارند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش^۷ خود با سایر افراد نشان می‌دهند زیرا پیشرفت و تعالی سازمانی که برای آن کار می‌کنند برایشان مهم خواهد بود. اشتراک دانش یکی از مؤلفه‌های مهم مدیریت دانش است که باعث می‌شود دانش موجود در سازمان با جا به جایی و حذف افراد، از بین نرود و دانش در سازمان بچرخد و بدین طریق باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شود (تریولاس^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). وقتی کارکنان یک سازمان در محیطی پویا و به‌روز فعالیت می‌کنند که به کمک فناوری موجود کارها با زحمت کمتر و سرعت بیشتر انجام می‌شود، رضایت آن‌ها از شغل خود افزایش می‌یابد. از طرفی دو عامل شایستگی‌های فناوری اطلاعات و خشنودی شغلی کارکنان سبب می‌شود که اشتراک دانش نیز به‌طور وسیع‌تر در سازمان انجام گیرد.

اشتراک دانش. اشتراک دانش فرایندی از تعامل اجتماعی است که فرصت لازم جهت اشتراک تجربیات رسمی و غیررسمی، فراهم‌آوری امکانات برای مشاهده، گشودن دادن تقلید کردن را فراهم می‌کند (بیرانوند، محمدی استانی و قناعتیان^۹، ۲۰۲۴). اشتراک دانش از طریق اشتراک تجربیات و دانش به افراد کمک می‌کند تا مشکلات کاری را بر اساس تجربیات موجود حل کنند. شایستگی فناوری اطلاعات یک سازمان معمولاً برای اجرای فرایندهای مدیریت دانش که از تصمیم‌گیری پشتیبانی می‌کنند و بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند، بسیار مهم تلقی می‌شود (آیدینر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۹). از

شایستگی‌های فناوری اطلاعات^۱. شایستگی‌های فناوری اطلاعات می‌تواند بر شاخص‌های نظیر خشنودی شغلی^۲ کارکنان اثر داشته باشد (کارلیندا و ساری^۳، ۲۰۲۲). خشنودی شغلی بیانگر نگرش افراد نسبت به شغل خود بوده و نشأت گرفته از ادراک آن‌ها درباره مسائل است از قبیل: میزان حقوق دریافتی، فرصت‌های ارتقاء شغل، توانایی سرپرستی مدیران و نحوه ارتباط با همکاران. خشنودی شغلی، مجموعه‌ای از احساسات مثبت و سازگاری است که فرد با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرد و عوامل بسیاری در آن مؤثر است (محمدی، ۱۳۸۷). کرانی و همکاران (۱۹۹۲)، خشنودی شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی (یا هیجانی) (یک فرد نسبت به شغل خود تعریف می‌کند. این واکنش عاطفی ناشی از مقایسه پیامدهای واقعی با تمایلات و خواسته‌های کارمند می‌باشد. لوکه بیان می‌کند خشنودی شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. هرسی و بلانچارد معتقدند خشنودی شغلی تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیازهای سرشت کلی فرد در حالتی که این دو توافق و تعادل داشته باشند رفتار به‌طور هم زمان بر آورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد است یعنی اثربخشی و رضایت توأم حاصل می‌گردند (فرهودی و قنبری‌نیا، ۱۳۹۹).

خشنودی شغلی. رضایت شغلی منعکس کننده تجربه کارکنان از جنبه‌های مختلف موقعیت کاری سازمانی و روانی اجتماعی است (حسنون و اریکسون^۴، ۲۰۲۵). کریتنر و کینیکی^۵ (۲۰۰۷) خشنودی شغلی را از عوامل مهم و تأثیرگذار بر ایجاد انگیزه، تعهد و موفقیت نیروی انسانی در یک سازمان برشمرده و معتقدند سازمانی که میزان خشنودی شغلی نیروی انسانی آن در سطح مطلوبی باشد، موفق‌تر بوده و پیشرفت بیشتری خواهد داشت. عوامل محیطی شامل محل کار، همکاران و مدیران، ابزارهای کاری و غیره هستند که می‌توانند بر خشنودی شغلی افراد اثر داشته باشند (برنارتو^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). تاکنون در

1. Information Technology Competence

2. job satisfaction

3. Karlinda & Sari

4. Hansson & Eriksson

5. Kreitnur & Kiniki

6. Bernarto

7. knowledge sharing

8. Trivellas

9. Biranvand, Mohammadi Ostani & Ghanaatian

10. Ayidine

که کسب دانش بر تبدیل دانش، تبدیل دانش بر به کارگیری دانش، به کارگیری دانش بر چابکی سازمانی دارای تأثیر مثبت و معناداری می‌باشد. قابلیت‌های سیستم‌های اطلاعاتی و نگرش به سرمایه‌گذاری روی فناوری اطلاعات بر قابلیت‌های بنیادین دیجیتال، قابلیت بنیادین دیجیتال بر چابکی سازمانی و چابکی سازمانی بر عملکرد سازمان دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

حسن‌زاده اصفهانی و قاسمی (۱۳۹۷) پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین مدیریت دانش با توانمندسازی و خشنودی شغلی کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تهران انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل از وجود ارتباط بین مدیریت دانش، خشنودی شغلی و توانمندسازی کارکنان حکایت دارد. به طور کلی، توانایی کتابخانه‌های عمومی شهر تهران برای ایجاد خشنودی شغلی در بین کارکنان خود به طور مستقیم و غیر مستقیم، از طریق مدیریت دانش و توانمند ساختن آن‌ها می‌تواند انجام گیرد.

کریمی و همکاران (۱۳۹۶) به "بررسی شناسایی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر ابعاد عملکرد و خشنودی شغلی کارکنان" پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که؛ (۱) سرمایه‌گذاری بر زیرساخت بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد. (۲) سرمایه‌گذاری بر زیرساخت بر عملکرد اجرایی تأثیر مثبت دارد. (۳) سرمایه‌گذاری بر زیرساخت بر عملکرد نتیجه تأثیر مثبت دارد. (۴) آموزش بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد. (۵) آموزش بر عملکرد اجرایی تأثیر مثبت دارد. (۶) آموزش بر عملکرد نتیجه تأثیر مثبت دارد. (۷) حمایت سازمانی بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد. (۸) حمایت سازمانی بر عملکرد اجرایی تأثیر مثبت دارد. (۹) حمایت سازمانی بر عملکرد نتیجه تأثیر مثبت دارد. (۱۰) عملکرد اجرایی بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد. (۱۱) عملکرد نتیجه بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت دارد.

سعیدی شهمیزادی (۱۳۹۲) در پژوهشی با موضوع «بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد و خشنودی شغلی کارکنان سازمان گاز استان سمنان» انجام داد و عنوان کرد که به کارگیری تکنولوژی اطلاعات (فناوری اطلاعات) در سازمان‌ها تغییرات بنیادین را در کلیه زمینه‌ها نوید می‌دهد.

مسأله اصلی پژوهش بررسی تأثیر شایستگی فناوری اطلاعات بر اشتراک دانش و خشنودی شغلی است. از آنجا که پژوهشی در ایران یافت نشد که هر سه متغیر را با هم در یک پژوهش منسجم مورد بررسی قرار دهد، این پژوهش

یک طرف، فناوری فرآیندهای مدیریت دانش را آسان می‌کند. اثربخشی کلی به دلیل به کارگیری دانش فنی، استفاده از زیرساخت شبکه‌ای و اتوماسیون عملیات افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، توسعه فناوری به طور مداوم توسط نیازهای مدیریت دانش پیش می‌رود و بنابراین، پیشرفت ابزارهای فناوری اطلاعات و صلاحیت‌های فناوری اطلاعات هرگز پایان نمی‌یابد (کوچارسکا و اریکسون، ۲۰۱۹). اشتراک دانش برای ایجاد مزیت رقابتی، یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریتی سازمان‌هاست. اشتراک دانش به عنوان فعالیتی نظام‌مند است که با هدف انتقال و مبادله دانش و تجربه افراد انجام می‌شود (دنگ، دوان و ویوو، ۲۰۲۳). اشتراک دانش هدفمند در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر شده و خلاقیت را توسعه می‌دهد (بیرانوند، جعفری، بهلول و سمیع، ۲۰۲۳).

کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) به بررسی تأثیر ابعاد شایستگی فناوری اطلاعات بر خشنودی شغلی، تسهیم دانش و عملکرد در صنایع پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که شایستگی فناوری اطلاعات سازمان خشنودی شغلی و اشتراک دانش را برای کارکنان دانش صنعت فناوری اطلاعات بیشتر از سایر صنایع افزایش می‌دهد. همچنین، هنگامی که صنعت فناوری اطلاعات کنترل می‌شود، عملکرد مدیر قوی‌تری برای به اشتراک گذاری دانش و خشنودی شغلی برای عملیات فناوری اطلاعات مشاهده می‌شود.

دیلی^۱ و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «نقش فناوری اطلاعات بر توانمندسازی در عملکرد محیطی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مدیران متوجه شدند که آموزش و توانمندسازی محیطی برای خودشان و کارکنان مهم می‌باشند. به طور کلی در این مطالعه آموزش محیطی با متغیر وابسته نسبت به توانمندسازی محیطی ارتباطی قوی‌تر دارد. در مورد سطح کارکنان، این عوامل از طریق کار گروهی محیطی میانجی گردید.

امرالهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۸) مقاله‌ای با موضوع بررسی تأثیر شایستگی‌های فناوری اطلاعات و فرآیندهای ساختار یافته دانش بر عملکرد سازمان با توجه به نقش چابکی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد

1. Deng, Duan & Wibowo

2. Biranvand, Jafari, Bohlool & Samie

3. Daily

رهبری ۰/۹۷، شرایط فیزیکی ۰/۸۹ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 محاسبه شدند ($IFI = 0/95$ ، $RMSEA = 0/08$ ، $CFI = 0/95$) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه اشتراک دانش دارای ۱۰ ماده می‌باشد. این پرسشنامه به کمک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس گردآوری دانش ۰/۸۸ و برای خرده‌مقیاس اهدای دانش ۰/۸۹ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 محاسبه شدند ($IFI = 0/93$ ، $CFI = 0/93$ ، $RMSEA = 0/06$) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است.

در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه) با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شد.

یافته‌ها

براساس اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش، از ۱۷۵ شرکت‌کننده پژوهش، ۹۷ نفر زن و ۷۸ نفر مرد بودند. ۱۴۴ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۲۸ نفر کارشناسی ارشد و ۳ نفر دانشجوی دکتری بودند. از نظر سنی، ۱۲۸ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۰ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند. ۴۶ نفر سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۷۹ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه و ۳۵ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه و ۱۵ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. نتایج میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش، به ترتیب در جدول‌های ۱ و ۲ نشان داده شده است.

دارای نوآوری بوده و از این جهت حائز اهمیت است.

روش انجام پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی مشاوران شاغل در مدارس استان فارس در سال ۱۴۰۳ بود. به علت احتمال ریزش در تعداد پرسشنامه‌های دریافتی، تمامی افراد (۱۷۵ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه) با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 استفاده شده است.

در این پژوهش از پرسشنامه شایستگی فناوری اطلاعات تیپینز و سوهی (۲۰۰۳)، پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا^۱ (۲۰۰۸) و پرسشنامه اشتراک دانش ون دن هوف و دی ریدر (۲۰۰۴) بهره‌گرفته شده است. پرسشنامه شایستگی فناوری اطلاعات دارای ۱۵ ماده و سه خرده‌مقیاس دانش فناوری اطلاعات، عملیات فناوری اطلاعات و زیرساخت فناوری اطلاعات است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای این پرسشنامه از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) گسترده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس دانش فناوری اطلاعات ۰/۸۴، عملیات فناوری اطلاعات ۰/۹۱ و زیرساخت فناوری اطلاعات ۰/۹۳ و کل پرسشنامه شایستگی فناوری اطلاعات ۰/۹۱ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 محاسبه شدند ($IFI = 0/92$ ، $RMSEA = 0/05$ ، $CFI = 0/92$) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است.

پرسشنامه خشنودی شغلی شامل ۱۹ ماده است و هدف آن بررسی ابعاد خشنودی شغلی در شش خرده‌مقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی است. این پرسشنامه توسط طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس نظام پرداخت ۰/۸۱، نوع شغل ۰/۹۱، فرصت‌های پیشرفت ۰/۹۳، جو سازمانی ۰/۹۶، سبک

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
خشنودی شغلی	۵۹/۱	۱۱/۷	-۰/۲۶	-۰/۳۵
نظام پرداخت	۹/۳	۲/۱	-۰/۲۹	-۰/۱۱
نوع شغل	۱۲/۴	۲/۶	-۰/۲۵	-۰/۰۶
فرصت‌های پیشرفت	۹/۶	۲/۳	-۰/۲۹	-۰/۱۲
جو سازمانی	۶/۳	۱/۶	-۰/۰۸	۰/۱۰
سبک رهبری	۱۲/۹	۲/۵	-۰/۲۶	-۰/۲۶
شرایط فیزیکی	۸/۳	۱/۷	-۰/۱۷	۰/۱۱
اشتراک دانش	۱۸/۳	۶/۳	۰/۰۱	-۰/۶۷
گردآوری دانش	۹/۳	۳/۶	-۰/۰۸	-۰/۸۷
اهدای دانش	۸/۹	۳/۳	۰/۲۰	-۰/۶۷
شایستگی فناوری اطلاعات	۴۹/۳	۷/۷	-۰/۵۲	۰/۵۳
دانش فناوری اطلاعات	۱۱/۷	۲/۹	-۰/۰۷	-۰/۳۶
عملیات فناوری اطلاعات	۲۰/۸	۳/۷	-۰/۵۰	۰/۵۳
زیرساخت فناوری اطلاعات	۱۶/۷	۳/۴	-۰/۴۷	۰/۴۱

مؤلفه‌های شایستگی فناوری اطلاعات مؤلفه عملیات فناوری دارای نمره بالاتر نسبت به سایر مؤلفه‌های بود.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد در بین مؤلفه‌های خشنودی شغلی؛ مؤلفه سبک رهبری دارای بالاترین نمره میانگین؛ در بین مؤلفه‌های متغیر اشتراک دانش، مؤلفه گردآوری دانش؛ در بین

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

متغیر	شایستگی‌های فناوری اطلاعات	رضایت شغلی	اشتراک دانش
شایستگی‌های فناوری اطلاعات	۱		
رضایت شغلی	۰/۶۵**	۱	
اشتراک دانش	۰/۶۶**	۰/۸۲**	۱

**P < ۰/۰۱

نیست. همچنین براساس نتایج جدول ۲ همه روابط بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. به عبارت بهتر وجود ابعاد شایستگی‌های فناوری اطلاعات موجب می شود تا خشنودی شغلی و اشتراک دانش افزایش یابد.

همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای قدرمطلق ضریب کجی کوچک‌تر از ۳ و قدرمطلق ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰ هستند و لذا تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده

جدول ۳. نتایج توصیفی مدل رگرسیونی

متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار	دوربین واتسون
خشنودی شغلی	۰/۴۴	۰/۴۳	۸/۸	۱/۶
اشتراک دانش	۰/۴۷	۰/۴۶	۴/۶	۱/۵

باشد نشان‌دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان‌دهنده همبستگی منفی است. در مجموع اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، جای نگرانی نیست و بین باقی‌مانده خطاها استقلال وجود دارد. بنابراین با توجه به نتایج جدول ۳ آماره دوربین-واتسون برای متغیر خشنودی شغلی ۱/۶ و برای متغیر اشتراک دانش ۱/۵ به دست آمد.

همچنین با توجه به نتایج جدول ۳ ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۴۳ درصد از واریانس کل شایستگی‌های فناوری اطلاعات به خشنودی شغلی و ۴۶ درصد به اشتراک دانش و ۱۱ درصد به عوامل دیگری مربوط می‌شود.

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال مشاهدات (استقلال مقادیر باقی‌مانده یا خطاها) از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود. آماره دوربین واتسون بین صفر تا ۴ است. اگر بین باقیمانده‌ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک

جدول ۴. تحلیل آزمون (ANOVA) مدل رگرسیون ابعاد شایستگی‌های فناوری اطلاعات، خشنودی شغلی و اشتراک دانش

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۲۲۹۹۵/۵	۳	۷۶۶۵/۲	۹۷/۵	۰/۰۰۱
۲۹۸۶۳/۵	۳۸۰	۷۸/۵		
۵۲۸۵۹/۱	۳۸۳			
کل				
۷۳۴۶/۲	۳	۲۴۴۸/۷	۱۱۴/۸	۰/۰۰۱
۸۱۰۴/۴	۳۸۰	۲۱/۳		
۱۵۴۵۰/۶	۳۸۳			
کل				

نتایج جدول ۴ مربوط به آنالیز واریانس مدل می‌باشد که با توجه به سطح معنی داری به دست آمده مدل معنی دار است و یا به عبارت رابطه خطی معنی داری بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود دارد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه و ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل

متغیر وابسته	مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معنی داری
		مقدار	انحراف استاندارد	مقدار	t	
خشنودی شغلی	ضریب ثابت	۱۰/۳	۲/۹	-	۳/۵	۰/۰۰۱
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۵۲	۰/۱۶	۰/۱۳	۳/۲	۰/۰۲
	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۳۱	۷/۱	۰/۰۰۱
	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۳۹	۸/۹	۰/۰۰۱
اشتراک دانش	ضریب ثابت	۷/۷	۱/۵	-	۵/۱	۰/۰۰۱
	دانش فناوری اطلاعات	۰/۹۵	۰/۰۸	۰/۴۵	۱۱/۱	۰/۰۰۱
	عملیات فناوری اطلاعات	۰/۴۶	۰/۰۷	۰/۲۷	۶/۳	۰/۰۰۱
	زیرساخت فناوری اطلاعات	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۱۷	۴/۱	۰/۰۰۱

فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و تریولاس و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. دانش فناوری اطلاعات منجر به ارتقای رضایتمندی شغلی کارکنان می‌شود. واقعیت این است که در دنیای امروزی، بدون استفاده از ابزارهای مختلف بر پایه فناوری اطلاعات، کارها بسیار دشوار خواهد بود و ابزارهای حوزه فناوری اطلاعات باعث می‌شوند که در سازمان کارها با سهولت بیشتری انجام گیرد. سهولت انجام کار در سازمان با خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبت دارد. هرچه یک کارمند بتواند بهتر، آسان‌تر و سریع‌تر کارهای مرتبط با شرح وظایف خود را انجام دهد، خشنودی شغلی بیشتری خواهد داشت. اما ابزارهای فناوری اطلاعات به دلیل اینکه دانش‌محور هستند و تغییرات آن‌ها نیز سریع اتفاق می‌افتد، کار کردن بهینه با آن‌ها نیاز به دانش دارد و فقدان دانش در زمینه ابزارهای فناوری اطلاعات باعث می‌شود که کارها با سهولتی که مدنظر است انجام نشوند. به همین خاطر دانش فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین عملیات فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و تریولاس و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. عملیات فناوری اطلاعات شامل مجموعه فرایندهایی است که در سازمان به کمک ابزارها و دانش فناوری اطلاعات طراحی و مستقر می‌شوند. در واقع سازمانی در عملیات فناوری اطلاعات نمره بالایی کسب می‌کند که در فرایندهای خود از فناوری اطلاعات کمک گرفته باشد و براساس دانش روز فناوری اطلاعات فرایندهای کاری خود را طراحی کرده باشد. فرایندهای سازمانی باعث می‌شوند که عملیات سازمان به شکل سریع‌تر و با سهولت بیشتری انجام گیرد. در نتیجه کارکنان با خشنودی شغلی بیشتری به کار خود ادامه می‌دهند. بنابراین عملیات فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی رابطه مثبت دارد. به‌علاوه نتایج در این پژوهش نشان داد که بین زیرساخت فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و تریولاس و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. با توجه به استدلالی که در تبیین یافته‌های فوق انجام شد، هرچه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات در سازمان بهتر و به‌روزتر باشد، فرایندهای کاری و شرح وظایف کارکنان با سهولت بیشتری انجام می‌شود، در نتیجه خشنودی شغلی کارکنان بالا می‌رود. بنابراین بین زیرساخت فناوری اطلاعات و خشنودی

همان‌طور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ابعاد دانش فناوری اطلاعات ($t = 3/2, P = 0/02, B = 0/52$)، عملیات فناوری اطلاعات ($t = 7/1, P = 0/001, B = 0/14$) و زیرساخت فناوری اطلاعات ($t = 8/9, P = 0/001, B = 0/15$) تأثیر معنی‌دار مثبتی بر خشنودی شغلی دارند. هرچه مقدار ضریب بتای یک متغیر بیشتر باشد، نقش آن در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. به همین جهت پیشنهاد شده در تفسیر نتایج، تأثیر رگرسیونی از ضرایب استاندارد شده استفاده شود. براساس ضرایب به‌دست آمده با توجه مقادیر ضرایب بتا (Beta) می‌توان گفت میزان تأثیر بعد زیرساخت فناوری اطلاعات ($\beta = 0/39$) از میزان تأثیر بعد دانش فناوری اطلاعات ($\beta = 0/31$) و عملیات فناوری اطلاعات ($\beta = 0/13$) بر خشنودی شغلی بیشتر است. با توجه به نتایج جدول ۴ معادله رگرسیونی به این صورت خواهد بود.

$$0/103 + (0/13 \text{ (عملیات فناوری اطلاعات)}) + (0/31 \text{ (دانش فناوری اطلاعات)}) + (0/39 \text{ (زیرساخت فناوری اطلاعات)}) = \text{خشنودی شغلی}$$

به‌علاوه با توجه به نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ابعاد دانش فناوری اطلاعات ($t = 11/1, P = 0/001, B = 0/95$)، عملیات فناوری اطلاعات ($t = 6/3, P = 0/001, B = 0/46$) و زیرساخت فناوری اطلاعات ($t = 4/1, P = 0/001, B = 0/31$) تأثیر معنی‌دار مثبتی بر اشتراک دانش دارند. هرچه مقدار ضریب بتای یک متغیر بیشتر باشد، نقش آن در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. به همین جهت پیشنهاد شده در تفسیر نتایج، تأثیر رگرسیونی از ضرایب استاندارد شده استفاده شود. براساس ضرایب به‌دست آمده با توجه مقادیر ضرایب بتا (Beta) می‌توان گفت میزان تأثیر بعد دانش فناوری اطلاعات ($\beta = 0/45$) از میزان تأثیر بعد عملیات فناوری اطلاعات ($\beta = 0/27$) و زیرساخت فناوری اطلاعات ($\beta = 0/17$) بر اشتراک دانش بیشتر است. با توجه به نتایج جدول ۴ معادله رگرسیونی به این صورت خواهد بود.

$$0/77 + (0/17 \text{ (زیرساخت فناوری اطلاعات)}) + (0/27 \text{ (دانش فناوری اطلاعات)}) + (0/45 \text{ (عملیات فناوری اطلاعات)}) = \text{اشتراک دانش}$$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر رابطه شایستگی فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی و اشتراک دانش در میان مشاوران مدارس استان فارس بود. نتایج در این پژوهش نشان داد که بین دانش

شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین دانش فناوری اطلاعات با اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و پرز لویز و آلگره (۲۰۱۲) همسو است. تبیین این یافته را از دو دیدگاه می‌توان انجام داد. براساس دیدگاه اول، با توجه به اهمیت فناوری اطلاعات در پیشبرد اهداف و امور سازمان‌ها، درصد قابل توجهی از دانشی که باید در سازمان به اشتراک گذاشته شود، دانش فناوری اطلاعات است. بنابراین هرچه میزان دانش فناوری اطلاعات بیشتر باشد، اشتراک دانش نیز در سازمان بالاتر می‌رود. دیدگاه دوم نیز این است که ابزارهای اشتراک دانش در سازمان اکثراً بر پایه فناوری اطلاعات هستند. بنابراین هرچه دانش فناوری اطلاعات در سازمان بالاتر باشد افراد راحت‌تر می‌توانند به کمک ابزارهای مربوطه دانش را به اشتراک بگذارند. با همین دو استدلال، رابطه مثبت بین دانش فناوری اطلاعات و اشتراک دانش قابل تبیین است. به علاوه نتایج در این پژوهش نشان داد که بین عملیات فناوری اطلاعات با اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و پرز لویز و آلگره (۲۰۱۲) همسو است. هرچه سازمان درخصوص عملیات و فرایندهای فناوری اطلاعات قوی‌تر عمل کند و به کمک عملیات فناوری اطلاعات فرایندهای سیستماتیک و سازمان‌یافته‌ای داشته باشد، مستندسازی‌هایی که در این فرایندها اتفاق می‌افتد به اشتراک دانش در سازمان کمک می‌کند. بنابراین بین عملیات فناوری اطلاعات و اشتراک دانش رابطه مثبت وجود دارد. از سوی دیگر، نتایج در این پژوهش نشان داد که بین زیرساخت فناوری اطلاعات با

اشتراک دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته نیز با نتایج پژوهش کوچارسکا و اریکسون (۲۰۱۹) و پرز لویز و آلگره (۲۰۱۲) همسو است. همان‌طور که بیان شد، اشتراک دانش نیاز به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات دارد زیرا تعدد و ازدیاد دانش در سازمان‌های امروز به گونه‌ای است که امکان اشتراک و ذخیره‌سازی آن‌ها به صورت دستی یا کاغذی وجود ندارد. به همین خاطر هرچه زیرساخت‌های مرتبط با فناوری اطلاعات در سازمان بهتر باشد اشتراک دانش در آن بهتر صورت خواهد گرفت.

در نهایت پژوهش حاضر نشان داد که بین شایستگی‌های فناوری اطلاعات با خشنودی شغلی کارکنان و اشتراک دانش رابطه مثبت وجود دارد. امروزه سازمان‌ها به خوبی می‌دانند که شایستگی‌های فناوری اطلاعات می‌تواند به شکل قابل توجهی در سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند و بهره‌وری را در حوزه‌های مختلف از جمله منابع انسانی و غیره افزایش دهد. به همین جهت بسیاری از سازمان‌ها در زمینه تقویت شایستگی‌های خود در زمینه فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری می‌کنند. اما شاید بسیاری از سازمان‌ها به تأثیر چندگانه ایجاد شایستگی‌های فناوری اطلاعات توجهی نکرده باشند. این پژوهش نشان داد که شایستگی‌های فناوری اطلاعات بر متغیرهایی اثر می‌گذارد که خود زیربنای توسعه و ارتقای سازمان هستند.

خشنودی شغلی کارکنان و اشتراک دانش هر دو متغیرهایی هستند که در صورت بهبود، به ارتقای کلی سازمان کمک می‌کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها به منظور ارتقای خشنودی شغلی کارکنان، اشتراک دانش و شایستگی‌های فناوری اطلاعات را در خود ارتقاء بخشند.

References

- Abesi, S., & Abtahi, S. H. (2014). *Empowering the assignment of work and delegation of authority*. Tehran: Fujan Publications. (In Persian) <https://www.gisoom.com/book/11211887/>
- Al-Hawamdeh, S. (2002). Knowledge management: Re-thinking information management and facing the challenge of managing tacit knowledge. *Information Research*, 8(1), 1-8. <https://informationr.net/ir/8-1/paper143.html>
- Al-Jaafreh, A., & Fayoumi, A. (2017). *The role of IT and knowledge management capabilities in generating innovation knowledge in telecom companies*. The 28th Australasian Conference on Information Systems: Hobart, Australia. https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/89059/1/The_role_of_IT_and_KM_capabilities_in_innovation.pdf
- Amrollahi Beyuki, N., Kafian Tafti, F., & Nik Anwar, M. (2018). *Investigating the effect of information technology competencies and structured knowledge processes on company performance according to the role of organizational agility*. 4th International Industrial Management Conference, Yazd. (In Persian) <https://civilica.com/doc/1234727>
- Aydiner, A. S., Tatoglu, E., Bayraktar, E., & Zaim, S. (2019). Information system capabilities and firm performance: Opening the black box through decision-making performance and business-

- process performance. *International Journal of Information Management*, 47, 168-182. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.12.015>
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, N. I., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495-5503. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Biranvand, A., Jafari, N., Bohlool, F., & Samie, M. E. (2023). The role of intergenerational knowledge in the relationship between autonomy motivation, task interdependence and the importance of tasks with tacit knowledge sharing Librarians of public libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 30215-30216.
- Biranvand, A., Mohammadi Ostani, M., & Ghannatian, S. (2024). The Effect of Knowledge Management Systems and Knowledge Sharing on the Performance and Loyalty of Librarians. *Sciences and Techniques of Information Management*, 10(1), 239-264.
- Cepeda, J., & Arias-Pérez, J. (2019). Information technology capabilities and organizational agility: The mediating effects of open innovation capabilities. *Multinational Business Review*, 27(2), 198-216. <https://doi.org/10.1108/MBR-11-2017-0088>
- Cranny, C.J., Smith, C.P., & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books
- Crawford, J., Leonard, L. N., & Jones, K. (2011). The human resource's influence in shaping IT competence. *Industrial Management & Data Systems*, 111(2), 164-183. <https://doi.org/10.1108/02635571111115128>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5), 631-647. <https://doi.org/10.1108/01443571211226524>
- Esfandani, R., & Ali Miri, M. (2014). Investigating the effect of information technology competence on knowledge processes in the judiciary of Arak city. *Information Technology Management*, 7(3), 493-510. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/jitm.2015.54269>
- Farhodi, A., & Ghanbarinia, M. (2019). Investigating the relationship between transformational leadership style and job satisfaction of education workers in Pardis city. *Management Science Research*, 2(3), 1-10. <https://ensani.ir/file/download/article/1604296093-10283-3-1.pdf>
- Hansson, M., & Eriksson, M. (2025). Work related indicators of midwives' job satisfaction and the modifying effect of sense of coherence. *Midwifery*, 104287. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2025.104287>
- Hassanzadeh Esfahani, B., & Ghasemi, P. (2017). *Investigating the relationship between knowledge management and employee empowerment and job satisfaction in public libraries in Tehran*. The first of the National Conference on Management, Economics and Resistance Economy. (In Persian) <https://civilica.com/doc/819698>
- Ho, L., (2008). What affects organizational performance? *Industrial Management & Data Systems*, 108(9), 1234-1254. <https://doi.org/10.1108/02635570810914919>
- Karimi, A., Zarafshan, F., & Ebrahimi, R. (2016). *Identifying the impact of information and communication technology on the dimensions of performance and job satisfaction of employees*. 9th International Conference on Accounting and Management and 6th Conference on Entrepreneurship and Open Innovations, Qarchak. (In Persian) <https://civilica.com/doc/700701>
- Karlinda, A. E., & Sari, S. (2022). Implementation of information technology and job flexibility on driver performance through job satisfaction as an intervening variable for Gojek (Go-Ride) partners in Bukittinggi city. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 136-148.
- Kreitnur, R., & Kiniki, A. (2007). *Organizational behavior management*. New York: McGraw-Hill Inc. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3516109>
- Kucharska, W., & Erickson, G. S. (2019). The influence of IT-competency dimensions on job satisfaction, knowledge sharing and performance across industries. *VINE Journal of*

- Information and Knowledge Management Systems*, 50(3), 387-407. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2019-0098>
- Liu, H., Wei, S., Ke, W., Wei, K. K., & Hua, Z. (2016). The configuration between supply chain integration and information technology competency: A resource orchestration perspective. *Journal of Operations Management*, 44, 13-29. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2016.03.009>
- Mai, B. T., Nguyen, P. V., Ton, U. N. H., & Ahmed, Z. U. (2024). Government policy, IT capabilities, digital transformation, and innovativeness in Post-Covid context: case of Vietnamese SMEs. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 333-356. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2022-3480>
- Manourian, A., Fazli, F., & Mesbahi, J. (2013). Identifying and ranking the promoting and inhibiting factors of knowledge sharing in a government organization. *Management and Development Process*, 90, 25-46. (In Persian) <https://jmdp.ir/article-1-2221-fa.html>
- Mohammadi, S. (2008). A Comparative Study of Personality Factors and Job Satisfaction among Iranian and Indian High School Teachers. *Psychological Achievements*, 15(1), 33-52. (In Persian) <https://doi.org/10.22055/psy.2008.15789>
- Nemati-Anaraki, L., & Nooshinfard, F. (2014). Effective organizational factors in knowledge sharing from the viewpoint of faculty members. *Journal of Health Administration (JHA)*, 17(56). (In Persian) <https://ensani.ir/file/download/article/649960b7111a4-10686-1400-132.pdf>
- Parhizgar, M. M., & Ebrahimi, A. (2016). *Identification and prioritization of agile methods and its effect on the performance of companies in Iran's aviation industry (case study: Islamic Republic of Iran Airlines (Homa)*. Second International Industrial Management Conference, Babolsar, Mazandaran University, pp. 1-17. <https://civilica.com/doc/631407>
- Pérez-López, S., & Alegre, J. (2012). Information technology competency, knowledge processes and firm performance. *Industrial Management & Data Systems*, 112(4), 644-662. <https://doi.org/10.1108/02635571211225521>
- Saidi Shahmizadi, I. (2012). *Investigating the impact of information technology (IT) on the performance and job satisfaction of gas company employees in Semnan province*. Public Administration Master's Thesis, Salami Azad University Shahrood. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#!/articles/1cfce4b5336796e2320777bc712c1d12>
- Tippins, M. J., & Sohi, R. S. (2003). IT competency and firm performance: Is organizational learning a missing link? *Strategic Management Journal*, 24(8), 745-761. <https://doi.org/10.1002/smj.337>
- Trieu, H. D., Nguyen, P. V., Tran, K. T., Vrontis, D., & Ahmed, Z. (2024). Organisational resilience, ambidexterity and performance: the roles of information technology competencies, digital transformation policies and paradoxical leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(7), 1302-1321. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2023-3750>
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00025-8)
- 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. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>