

## بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)

مظاهر یوسفی امیری<sup>۱\*</sup>، آراین قلی‌پور<sup>۲</sup>، داوود عباسی<sup>۳</sup>، محسن قربانلو<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت سازمان‌های دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
  ۲. استاد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، ایران
  ۳. استادیار مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه زنجان، ایران
  ۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۰۵)

### چکیده

یکی از ضروریات سازمان‌ها در عصر یادگیری، تسهیم دانش بین افراد سازمان است. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش اهمیتی بسیار دارد. در این مطالعه رابطه میان ابعاد مدل پنج‌عاملی شخصیت (بیرون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، گشودگی در برابر تجربه) و رفتار تسهیم دانش بررسی می‌شود تا به مدیران و سازمان‌ها در پیاده‌سازی مؤثر تسهیم دانش کمک کند. بدین منظور پرسشنامه‌ای برای سنجش این متغیرها طراحی شد و پس از اطمینان از پایایی مناسب از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، و روایی با اجرای تحلیل عاملی تأییدی، در میان نمونه‌ای متشکل از ۳۳۲ نفر از دانشجویان دانشکده مدیریت توزیع شد. روش تحقیق پیمایشی - همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. یافته‌های تحقیق نشان داد بعد سازگاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار، اما بعد روان‌رنجوری بر تسهیم دانش اثر منفی و معنادار دارد.

### کلیدواژگان

تسهیم دانش، مدل پنج‌عاملی شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی.

\* نویسنده مسئول، رایانامه: Y.mazaher@modares.ac.ir

## مقدمه

دانش منبع مهم سازمانی است که مزیت رقابتی پایدار را در یک اقتصاد رقابتی و پویا فراهم می‌کند (Wang & Noe, 2010). بررسی‌های مختلف نشان می‌دهد مدیریت دانش، یکی از موضوع‌های اصلی در تحقیقات مدیریتی است. دو عامل در اهمیت رو به رشد مدیریت دانش تأثیری بسزا داشته است؛ اول، دانش منبع بالقوه مزیت رقابتی است، زیرا دانش منحصربه‌فرد، وابسته به مسیر، نشان‌دهنده علت ابهامات است. همچنین، تقلید از آن و جایگزینی موارد دیگر به جای آن مشکل است؛ ثانیاً، دانش به عنوان یک دارایی نامشهود به دلایلی از جمله تشدید جهانی شدن، شتاب در نرخ تغییرات و توسعه به کارگیری فناوری اطلاعات، برای سازمان‌ها ارزشمند است (Cabrera & Cabrera, 2002).

تسهیم دانش می‌تواند به عنوان یک فرهنگ تعامل اجتماعی، که شامل تبادل دانش، تجربه‌ها و مهارت کارکنان درون واحدها یا کل سازمان است، تعریف شود (Fen Lin, 2007)، تسهیم و ترکیب دانش رابطه مثبت با کاهش هزینه‌های تولید، تکمیل سریع پروژه‌های محصول جدید، عملکرد تیمی، توانایی نوآوری شرکت و عملکرد شرکت از جمله افزایش فروش و درآمد از کالاها و خدمات جدید دارند (Wang & Noe, 2010). تسهیم دانش برای انتقال نظرها و مفاهیم اولیه به محصولات و در نتیجه برای نوآوری مورد نیاز است. بنابراین، انتقال دانش از یک شخص یا واحد به اشخاص یا واحدهای دیگر، به‌طور چشمگیری به عملکرد سازمانی کمک می‌کند (Matzler et al., 2008). هر چند دانش در یک سازمان به‌طور متقارن توزیع نشده است، برای شناخت، کسب و بهبود مزیت رقابتی در سازمان، تسهیم دانش امری ضروری است (Michailova & Husted, 2003).

## بیان مسئله

چو و همکاران (۲۰۰۷) سه نوع عامل را معرفی کرده‌اند که در تسهیم دانش تأثیرگذارند. این عوامل شامل عوامل سازمانی، عوامل بین‌فردی و عوامل فردی است. برخی عوامل سازمانی که بر تسهیم دانش تأثیرگذارند عبارت‌اند از ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، رهبری و سیستم

اطلاعات. عوامل بین فردی مرتبط با تسهیم دانش عبارت‌اند از اجتناب از آشفتگی، اعتماد و هویت. در نهایت، عوامل فردی تأثیرگذار بر تسهیم دانش شامل توانایی فردی (تخصص و ارشدیت)، ویژگی‌های شخصی، طمع، خودکارآمدی، پاداش‌های بیرونی، ترس از تنبیه، پاداش‌های مورد انتظار، منافع بیرونی و درونی، هزینه‌های دریافتی، روابط دوسویه مورد انتظار و احساس خودارزشمندی است.

در این پژوهش از بین عوامل گوناگون مؤثر بر اثربخشی تسهیم دانش، ویژگی‌های شخصیتی (یکی از جنبه‌های فردی) در نظر گرفته می‌شود که کمتر در متون مدیریت دانش بر آن تأکید شده است (Wang & Noe, 2010). اهمیت این موضوع از آن جهت است که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند از عواملی باشد که توضیح می‌دهد چرا برخی افراد درگیر تسهیم دانش شده، ولی برخی دیگر این عمل را انجام نمی‌دهند (Matzler & Mueller, 2011). اگر چه در برخی کشورها، تأثیر تفاوت‌های فردی پایدار مانند ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش بررسی شده است، نتایج این تحقیقات در ایران (با توجه به رویکرد فرهنگی بودن مدیریت) قبل از انجام دادن تحقیقات مشابه در کشور قابل اتکا نیست. به همین منظور و برای انجام مطالعه‌ای جامع از تأثیر ویژگی‌های شخصیت در زمینه تسهیم دانش، پژوهش حاضر به دنبال کشف رابطه پنج ویژگی شخصیتی با عنوان‌های برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی (باوجدانی)، روان‌رنجوری (در مقابل ثبات احساسی) و گشودگی در برابر تجربه، با فرایند تسهیم دانش است. انتظار است تفاوت در ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران در فرایند تسهیم دانش تأثیرگذار باشد.

## مبانی نظری پژوهش

### دانش و تسهیم دانش<sup>۱</sup>

امروزه محیط کسب‌وکار بیشتر از گذشته رقابتی و متغیر شده است. در نتیجه، برای موفقیت در این

---

1. Knowledge & knowledge sharing

محیط، سازمان‌ها باید با سرعت بیشتری دانش، کالاها و خدمات را ایجاد کنند (Yang, 2007). دانش عاملی بنیادی است که عملکرد، پیشرفت و رشد اقتصادی را در سطوح محلی، ملی و جهانی تقویت می‌کند. دراکر در سال ۱۹۶۹ نقش کارگران دانشی را در اقتصاد دانشی مدرن تشریح کرد و در سال ۱۹۹۳ بیان کرد در جوامع دانش‌محور، دانش به عنوان منبعی اقتصادی، مهم‌تر از سرمایه یا نیروی کار است (Abdul Manaf, 2008).

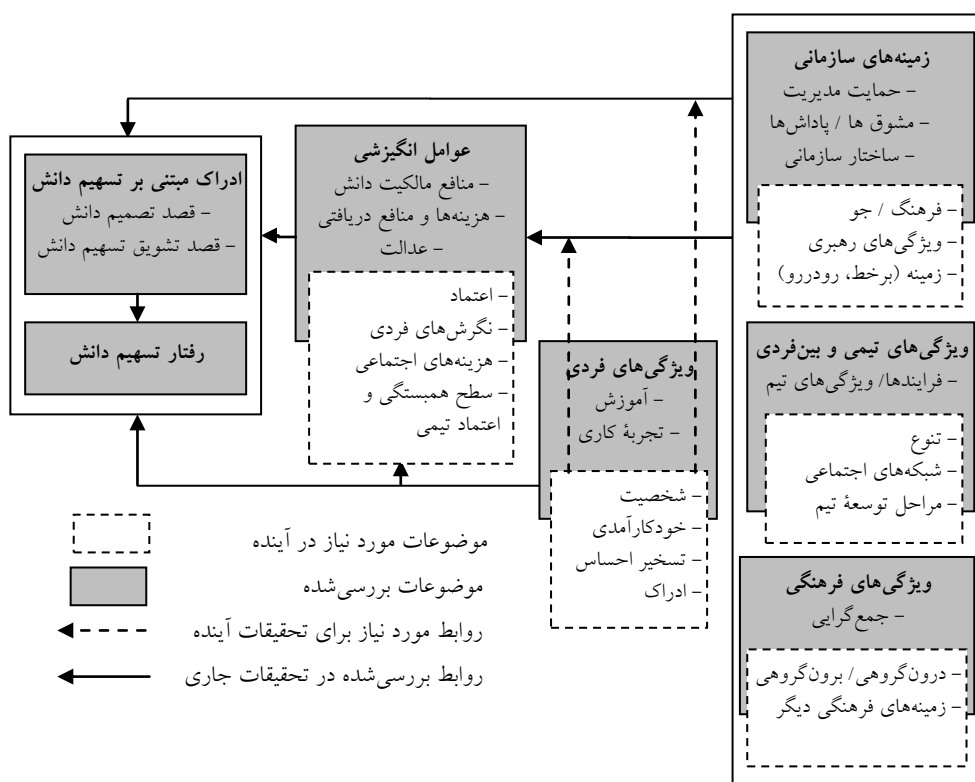
دانش از مهم‌ترین منابع در سازمان‌های مدرن است، با وجود این، تنوعی از تعریف‌ها از این مفهوم در متون دانشگاهی وجود دارد. کوسکین و فیلانتو<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بیان می‌کنند دانش ادراک، مهارت و تجربه شخصی است که همه این موارد به تجربه‌های جهان‌بینی افراد که در برگزیده معانی است، وابسته است. آن‌ها بر یک جنبه مهم دانش تأکید می‌کنند و آن وابستگی دانش به زمینه‌های اجتماعی و شخصی شکل‌یافته در فرد است (Lindner & Wald, 2011). داوِنپورت و پراساک<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) دانش را، ترکیبی سیال متشکل از تجربه‌ها، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش تخصصی که چارچوبی برای ارزیابی و کسب اطلاعات و تجربه‌های جدید فراهم می‌کند، تعریف می‌کنند. این دانش در ذهن افراد ریشه دارد و توسط آنان به کار گرفته می‌شود (Ipe, 2003).

تسهیم دانش فرایند اصلی مدیریت دانش است و توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب کرده است. با توجه به ابعاد ضمنی و مشکل‌بودن تقلید از دانش و جایگزینی برای آن، تسهیم دانش می‌تواند منبع ارزشمند مزیت رقابتی پایدار را برای سازمان‌ها به وجود آورد (Matzler & Mueller, 2011). بارتول و اسریواستوا<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) تسهیم دانش را اقدامی که از طریق آن، کارمندان اطلاعاتشان را به دیگران و در سراسر سازمان پخش می‌کنند، تعریف می‌کنند (Yang, 2007). واژه تسهیم به عرضه آگاهانه دانش توسط فردی که دانش دارد و دانش او می‌تواند مورد استفاده دیگران قرار بگیرد، اشاره می‌کند (Ipe, 2003). مطالعات نشان داده است تسهیم دانش قابلیت دارد تا عملکرد

---

1. Koskinen & Philanto  
2. Davenport & Prusak  
3. Bartol & Srivastava

سازمانی را افزایش دهد. همچنین، تسهیم دانش موجب بهبود عملکرد شغلی کارمندان می‌شود. مینوایل<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نشان داد تسهیم دانش، کارگران خط مقدم<sup>۲</sup> را قادر می‌کند تصمیم‌های بهتری را اتخاذ کنند (Abdul Manaf, 2008). شکل ۱، چارچوب کلی در زمینه تسهیم دانش را نشان می‌دهد. در این چارچوب پنج حوزه که با تحقیقات تسهیم دانش مرتبطند، نشان داده شده است.



شکل ۱. چارچوب تحقیقات تسهیم دانش (Wang & Noe, 2010)

1. Meanwhile  
2. Frontline workers

## ویژگی‌های شخصیتی<sup>۱</sup>

تعریف مفهوم شخصیت مانند اکثر مفاهیمی که به ویژگی‌های انسانی مربوط می‌شود، آسان نیست، زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه دارد، با مفهومی که روان‌شناسان برای آن در نظر گرفته‌اند، تفاوت زیادی دارد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). شخصیت از دید روان‌شناسان، مفهومی پویاست که رشد و تکامل کل سیستم روانی فرد را توصیف می‌کند. گوردون آلپورت<sup>۲</sup> مطرح می‌کند شخصیت، آرایش پویای سیستم‌های سایکوفیزیکی درون فرد است که سازگاری‌های منحصر به فرد او با محیط را مشخص می‌کند (Robbins & Judge, 2009). در این مقاله شخصیت مجموع شیوه‌های واکنش و تعامل افراد با دیگران در نظر گرفته شده است. تحقیقات نشان داده است شخصیت با فرایندهای فیزیولوژیکی رابطه دارد و شواهد محکمی وجود دارد که عوامل ژنتیکی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر ویژگی‌های شخصیتی دارند. هر چند شواهد اندکی درباره تأثیر همسان عوامل محیطی بر شخصیت افراد مختلف وجود دارد، مؤلفه‌های محیطی تأثیر غیرهمسان قابل ملاحظه‌ای در شکل‌گیری شخصیت افراد می‌گذارند (Parks & Guay, 2007).

درباره تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های گذشته تا امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج‌عاملی شخصیت یا مدل پنج بزرگ<sup>۳</sup> صورت غالبی یافته است (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸). به‌طور کلی، محققان توافق دارند که طبقه‌بندی پنج‌عاملی یکی از پایدارترین طبقه‌بندی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی است. همچنین، دیگمان (۱۹۹۰) در تحقیقی نتیجه‌گیری می‌کند که پنج بزرگ یکی از مدل‌های بنیادی برای تشریح شخصیت است (Gupta, 2008). در ادامه، هر یک از ابعاد این مدل تشریح می‌شود.

**برون‌گرایی<sup>۴</sup> و تسهیم دانش:** برون‌گرایی شاخص شخصیتی عمده‌گرایش‌های بین‌فردی است.

- 
1. Personality Traits
  2. Gordon Allport
  3. Five-Factor Model or Big Five Model
  4. Extroversion

برون‌گراها افرادی اجتماعی، مشتاق، پرنرژی و خوشبین هستند. این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. آن‌ها همچنین، قاطع، فعال و پرحرف‌اند. چون افراد برون‌گرا به عواطف مثبت تمایل دارند و در مواقعی که با تیم‌ها کار می‌کنند، راضی‌اند، ممکن است برای اطمینان از اینکه تیم‌ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم کنند (Hsu et al., 2007). همچنین، افراد برون‌گرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم‌کننده دانش نشان دهند (Fen Lin, 2007).

**سازگاری<sup>۱</sup> و تسهیم دانش:** این بعد به احترام به دیگران دلالت دارد (قلی‌پور، ۱۳۸۸). افرادی که امتیاز بالایی در سازگاری دارند، مهربان، بخشنده، مؤدب، مفید، نوع‌دوست، بلندنظر و وابسته به همکاری‌اند (Matzler et al., 2011). افراد سازگار به‌طور طبیعی به کمک‌کردن به دیگران تمایل دارند و تمایل‌شان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است (Abdul Manaf, 2008). سطح بالای سازگاری در یک تیم می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد. این فرض بیان‌شده از دو طریق ایجاد می‌شود، اول اینکه ویژگی‌های سازگاری مانند نوع‌دوستی و اعتماد می‌تواند به‌طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این رو، اگر نرخ بالایی از سازگاری در میان اعضای تیم وجود داشته باشد، سطحی بالا از هماهنگی در میان اعضا به وجود می‌آید و موجب می‌شود اعضا به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. ثانیاً سازگاری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، دانش را در میان اعضا تسهیم کند. زمانی که انسجام گروهی تشکیل شود، اعضا تمایل بیشتری به تسهیم دانش با اعضای دیگر به منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر، خواهند داشت (Hsu et al., 2007).

**وظیفه‌شناسی [باوجدانی]<sup>۲</sup> و تسهیم دانش:** افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا هستند (Abdul Manaf, 2008). از

---

1. Agreeableness  
2. Conscientiousness

میان پنج بعد شخصیتی، وظیفه‌شناسی مؤثرترین ویژگی شخصیت برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه است و این معمولاً در همه شرایط کاری صدق می‌کند. کارمندان وظیفه‌شناس ممکن است سطوحی نسبتاً بالا از مهارت‌های کاری را داشته باشند. همچنین، رابطه‌ای نسبتاً قوی و پایدار میان وظیفه‌شناسی و رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد (Hsu et al., 2007).

**روان‌رنجوری<sup>۱</sup> و تسهیم دانش:** ثبات احساسی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره می‌کند. افراد با ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام‌اند. سر دیگر طیف ثبات احساسی، عصبی‌بودن و روان‌رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند (قلی‌پور، ۱۳۸۸). از موانعی که مانع تسهیم دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آنکه آن‌ها دانش انحصاریشان را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آن‌ها در شغل‌شان شوند. از این رو، ثبات احساسی پایین (روان‌رنجوری) در اعضای تیم موجب می‌شود آن‌ها عمداً از تسهیم دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان، اجتناب کنند (Hsu et al., 2007).

**گشودگی<sup>۲</sup> و تسهیم دانش:** این نوع شخصیت، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجربه‌های جدید رابطه دارد، برای اینکه افراد گشوده کنجکاو، روشنفکر، با فضیلت و هوشمندند. افرادی که در برابر تجربه گشوده‌اند، درباره دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربی‌ترند. بنابراین، افراد روشنفکر ممکن است به جست‌وجوی دانش جدید مشتاق‌تر باشند (Hsu et al., 2007).

فانگ و لئو (۲۰۰۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از جمله سن، جنسیت و میزان تحصیلات افراد بر تسهیم دانش افراد تأثیر ندارد. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد بعد روان‌رنجوری رابطه منفی و معناداری با تمایل به تسهیم دانش و رفتار تسهیم دانش

---

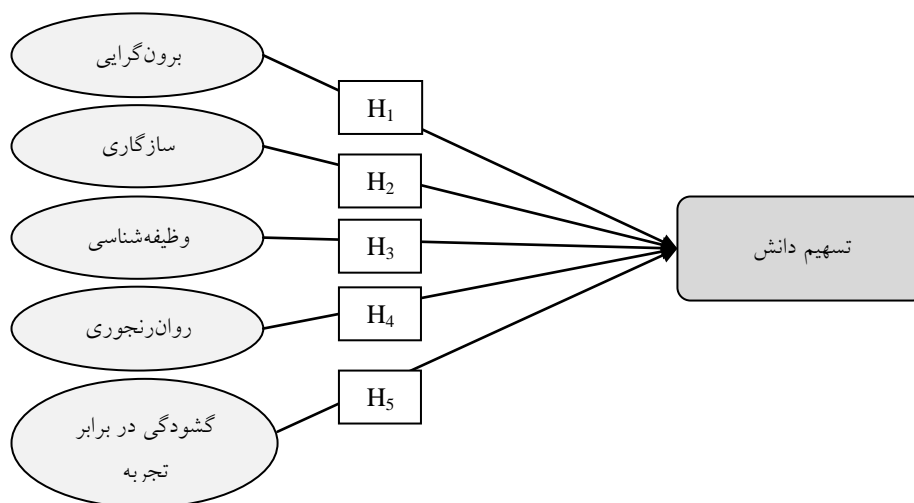
1. Neuroticism  
2. Openness to Experience



دارد. اما این رابطه درباره چهار بعد دیگر مثبت و معنادار است. همچنین، پژوهش ماتزلر و همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد سه بعد سازگاری، وظیفه‌شناسی و گشودگی در برابر تجربه تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد. همچنین، این محققان در تحقیقی دیگر به این نتیجه رسیدند که دو بعد سازگاری و وظیفه‌شناسی از طریق تعهد عاطفی و مستندسازی بر تسهیم دانش تأثیر گذارند.

### چارچوب مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط نظری، میان تعدادی از عواملی که درباره مسائل مورد پژوهش بااهمیت تشخیص داده شده‌اند، است. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمروی مسئله به‌طور منطقی جریان می‌یابد. با توجه به تعریف‌های بیان‌شده و بر مبنای پژوهش‌های گذشته، در این پژوهش الگوی مفهومی زیر برای بررسی نحوه تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش پذیرش و بررسی می‌شود.



شکل ۲. چارچوب مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

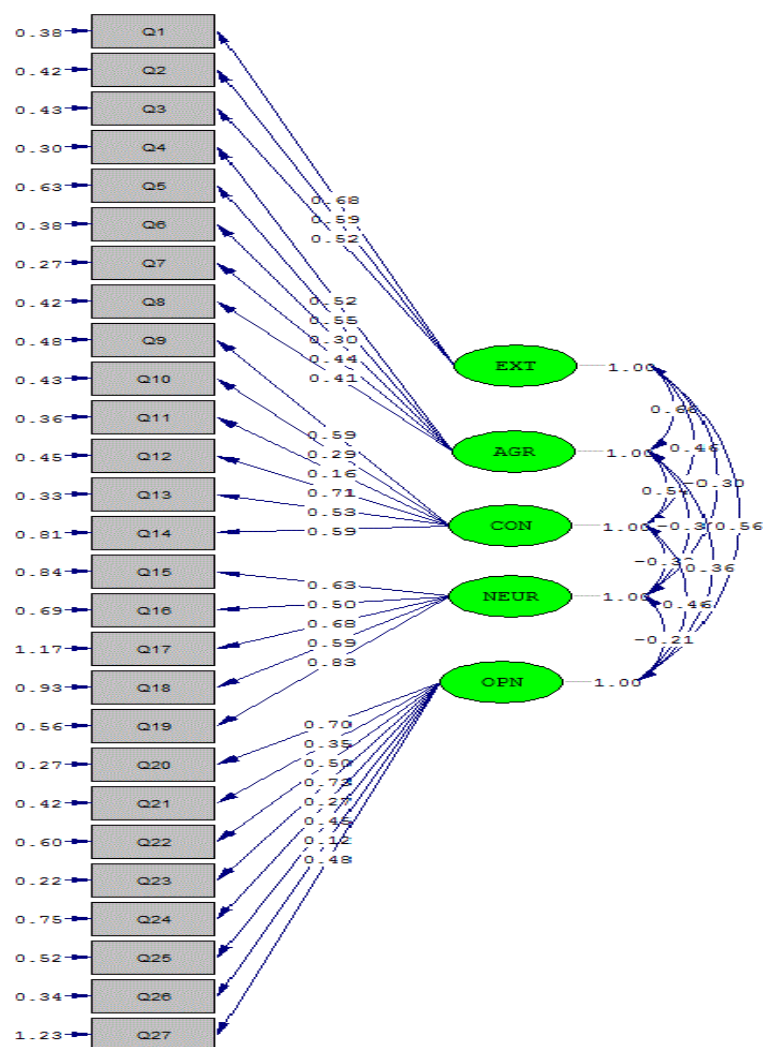
فرضیه‌های پژوهش بر مبنای الگوی مفهومی به شرح زیر است:

- فرضیه اول: برون‌گرایی بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه دوم: سازگاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه سوم: وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه چهارم: روان‌رنجوری بر تسهیم دانش اثر منفی و معنادار دارد.
- فرضیه پنجم: گشودگی در برابر تجربه بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد.

### روش پژوهش

از آنجا که هدف این پژوهش تعیین روابط علی میان متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش بوده است، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که در آن ۴۴ سؤال برای متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و ۶ سؤال برای تسهیم دانش در نظر گرفته شده است. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی پرسشنامه جان و سریواستاوا (۱۹۹۹)، و برای سنجش تسهیم دانش پرسشنامه کامینگس (۲۰۰۴) به‌کار گرفته شده است. به‌منظور سنجش پایایی نمونه اولیه شامل ۵۰ پرسشنامه پیش‌آزمون شد. سپس، با به‌کارگیری داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه، میزان ضریب اعتماد با آلفای کرونباخ برای متغیرهای برون‌گرایی ۰/۷۲، سازگاری ۰/۷۰، وظیفه‌شناسی ۰/۷۲، روان‌رنجوری ۰/۷۱، گشودگی ۰/۷۶ و تسهیم دانش ۰/۷۹ به دست آمد.

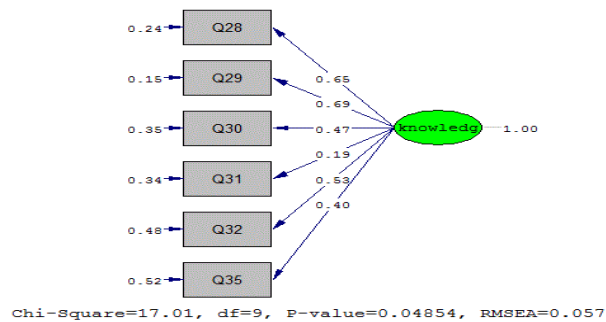
برای آزمون الگوهای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم از طریق نرم‌افزار LISREL8.53 به‌کار گرفته شد. اگر شاخص‌های برازش (تناسب) در وضعیتی مطلوب باشند، برازش مدل مطلوب است. بدین معنی که نسبت کای دو بر درجه آزادی کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۸ و مقادیر CFI، GFI و NFI حداقل ۰/۹۰ باشد. طبق شکل ۳، نسبت کای دو به درجه آزادی حدود ۲/۳۱ و RMSEA برابر با ۰/۰۶۹ به دست آمد. همچنین، طبق خروجی لیزرل، مقدار شاخص‌های CFI، GFI و NFI به ترتیب، برابر با ۰/۹۴، ۰/۹۰ و ۰/۹۲ به دست آمد. بنابراین، مدل ویژگی‌های شخصیتی برازشی مطلوب دارد.



Chi-Square=726.26, df=314, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

شکل ۳. الگوی اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دو در حالت تخمین استاندارد)

طبق شکل ۴، نسبت کای دو به درجه آزادی حدود ۱/۸۸ و RMSEA برابر با ۰/۰۵۷ به دست آمد. همچنین، طبق خروجی لیزرل، مقادیر شاخص‌های CFI، GFI و NFI به ترتیب، ۰/۹۶، ۰/۹۳ و ۰/۹۴ به دست آمد. بنابراین، مدل تسهیم دانش نیز برازشی مطلوب دارد.



شکل ۴. الگوی اندازه‌گیری تسهیم دانش (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دو در حالت تخمین استاندارد)

### جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق دانشجویان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران است که سابقه اشتغال داشتند. بنابراین، به دلیل نامعلوم بودن جامعه آماری همه ۳۲۰۰ دانشجوی دانشکده به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند و بر اساس فرمول جامعه محدود، نمونه‌ای با حجم ۳۳۲ نفر انتخاب شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های توزیع شده، ۲۷۴ پرسشنامه را افرادی پاسخ داده بودند که سابقه اشتغال داشتند و قابل تحلیل بود. در جدول ۱ وضعیت نمونه آماری از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن و دوره تحصیلی نشان داده شده است.

جدول ۱. وضعیت نمونه آماری از منظر جمعیت‌شناختی

معیار	سطوح متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۱	۴۴٫۲
	زن	۱۵۳	۵۵٫۸
سن	۱۸ - ۲۲	۹۲	۳۳٫۶
	۲۲ - ۲۶	۱۱۴	۴۱٫۶
	۲۶ - ۳۰	۵۱	۱۸٫۶
دوره تحصیلی	بالاتر از ۳۰	۱۷	۶٫۲
	کارشناسی	۱۲۲	۴۴٫۵
	کارشناسی ارشد	۱۰۴	۳۸
	دکتری	۴۸	۱۷٫۵

### یافته‌های تحقیق

پس از اطمینان از صحت مدل‌های اندازه‌گیری مرتبه دوم، فرضیه‌های پژوهش آزمون می‌شود. قبل

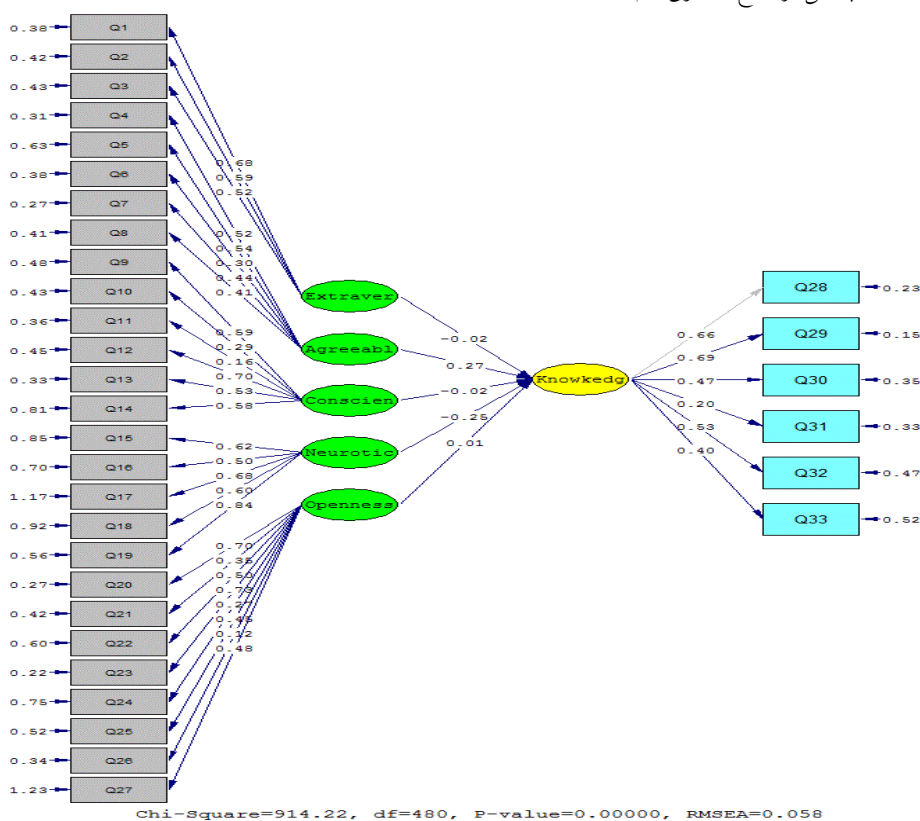
از بررسی و آزمون فرضیه‌ها، میانگین، انحراف معیار و همبستگی هر یک از متغیرها بررسی می‌شود که نتایج آن در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
برون‌گرایی	۳٫۸۱	۰٫۷۰	-					
سازگاری	۴٫۱۲	۰٫۵۲	۰٫۵۰**	-				
وظیفه‌شناسی	۳٫۷۳	۰٫۵۶	۰٫۳۶**	۰٫۴۱**	-			
روان‌رنجوری	۳٫۹۰	۰٫۷۷	-۰٫۲۰**	-۰٫۲۹**	-۰٫۲۹**	-		
گشودگی	۳٫۶۸	۰٫۵۴	۰٫۳۸**	۰٫۳۱**	۰٫۳۳**	-۰٫۱۲*	-	
تسهیم دانش	۳٫۹۰	۰٫۵۵	۰٫۲۲**	۰٫۳۰**	۰٫۱۸**	-۰٫۲۷**	۰٫۱۴*	-

\* همبستگی در سطح معناداری ۰٫۰۵

\*\* همبستگی در سطح معناداری ۰٫۰۱



شکل ۵. مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد

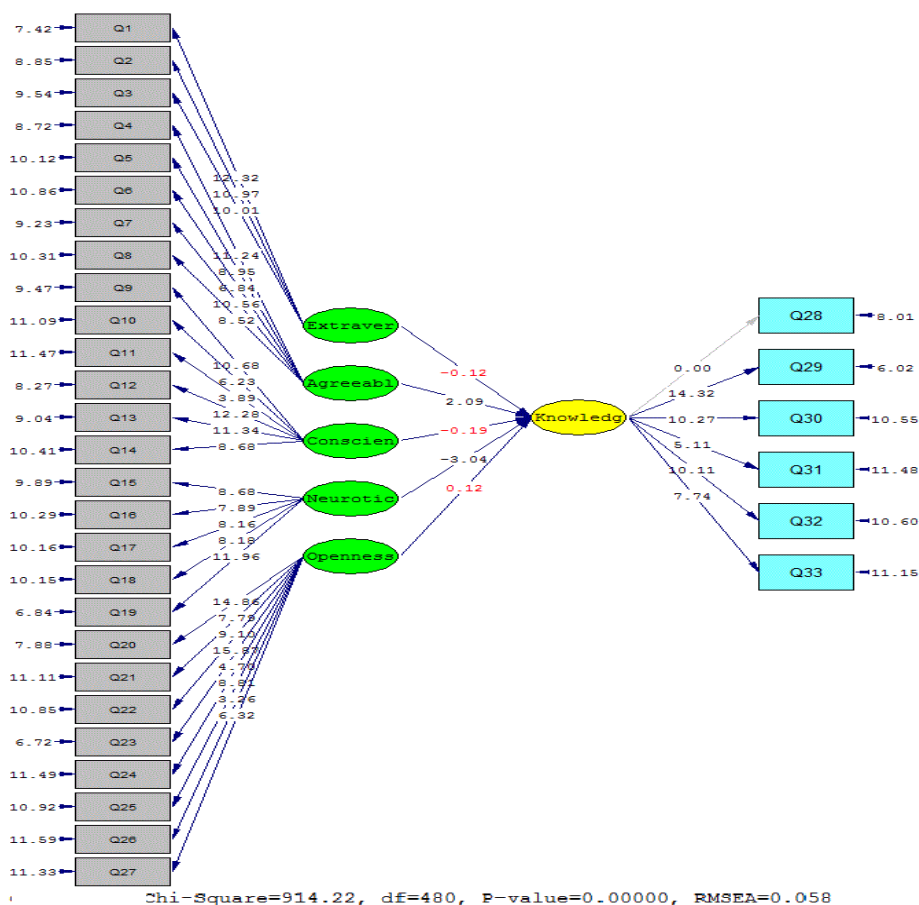
همچنین، مطابق با شکل ۵، برازش مدل اندازه‌گیری برای مدل نهایی تحقیق تأیید شد. در این مدل، نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۱/۹۰ و RMSEA برابر با ۰/۰۵۸ به دست آمد. همچنین، طبق خروجی لیزرل، مقدار شاخص‌های CFI، GFI و NFI به ترتیب، ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۹۳ به دست آمد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت مدل نهایی تحقیق برازشی قابل قبول دارد.

در ادامه، فرضیه‌های پژوهش با به‌کارگیری مدل معادلات ساختاری بررسی و الگوی پیشنهادی پژوهش ترسیم شده است. شکل ۶ عدد معناداری و پارامترهای به‌دست‌آمده مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. فرضیه‌های تحقیق زمانی تأیید می‌شوند که ضرایب به‌دست‌آمده برای هر یک از فرضیه‌ها معنادار باشد، یعنی مقدار عدد معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد.

نتایج مدل معادلات ساختاری مبتنی بر مدل پژوهش به‌طور کلی در جدول ۳ نشان داده شده است. محتوای جدول حاکی از تأیید دو فرضیه و رد سه فرضیه از مجموع پنج فرضیه پژوهش است. بر اساس این جدول، از میان پنج بعد ویژگی‌های شخصیتی، دو بعد سازگاری و گشودگی در برابر تجربه اثر مثبت بر تسهیم دانش دارد. این نتایج نشان می‌دهد سازگاری اثر مثبت و معنادار بر تسهیم دانش دارد ( $\beta=0.27, t=2.04$ ). ولی اثر گشودگی در برابر تجربه بر تسهیم دانش معنادار نیست ( $\beta=0.01, t=0.12$ ). بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید، و فرضیه پنجم رد می‌شود. همچنین، نتایج بررسی مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری اثر منفی بر تسهیم دانش دارند. از میان این ابعاد، فقط اثر روان‌رنجوری بر تسهیم دانش منفی و معنادار است ( $\beta=-0.25, t=-3.04$ ). و تأثیر برون‌گرایی ( $\beta=-0.02, t=-0.12$ ) و وظیفه‌شناسی ( $\beta=-0.02, t=-0.19$ ) بر تسهیم دانش معنادار نیست. بنابراین، فرضیه‌های اول و سوم پژوهش رد و فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

جدول ۳. نتایج مدل معادلات ساختاری

فرضیه	جهت مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
۱	برون‌گرایی ←	۰/۲۷	۲/۰۴	< ۰/۰۵	تأیید فرضیه
۲	سازگاری ←	۰/۲۷	۲/۰۴	< ۰/۰۵	تأیید فرضیه
۳	وظیفه‌شناسی ←	-۰/۰۲	-۰/۱۹	< ۰/۰۵	رد فرضیه
۴	روان‌رنجوری ←	-۰/۲۵	-۳/۰۴	< ۰/۰۵	تأیید فرضیه
۵	گشودگی در برابر تجربه ←	۰/۰۱	۰/۱۲	< ۰/۰۵	رد فرضیه



شکل ۶. مدل پژوهش در حالت اعداد معناداری

### بحث و نتیجه‌گیری

باریک و مونت (۱۹۹۳) بیان می‌کنند آنچه در تسهیم دانش مهم است، شناسایی مجموعه‌ای از رفتارهای شخصیتی مؤثر بر تمایل فرد برای تسهیم دانش است. بنابراین، مطالعاتی که شخصیت را برای پیش‌بینی رفتار فردی در محیط کار بررسی می‌کنند، می‌توانند مفید باشند. بر همین مبنای پژوهش حاضر با هدف کشف رابطه پنج ویژگی شخصیتی شامل برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی (باوجدانی)، روان‌رنجوری (در مقابل ثبات احساسی) و گشودگی در برابر تجربه، با

فرایند تسهیم دانش انجام گرفت. نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد افرادی که دانش خود را تسهیم می‌کنند، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بر تمایل آن‌ها به تسهیم دانش مؤثر است. نتایج بررسی این مقاله نیز نشان داد بین ابعاد شخصیتی و علاقه‌مندی به تسهیم دانش رابطه وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات باریک و مونت (۱۹۹۳)، فائک (۲۰۰۴)، کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزler (۲۰۰۸) و چانگ (۲۰۱۴) همخوانی دارد که این محققان وجود رابطه بین ابعاد شخصیتی و تسهیم دانش را گزارش کرده‌اند.

نتایج این تحقیق نشان داد رابطه معنادار بین برونگرایی و تمایل به تسهیم دانش وجود ندارد که با نتایج تحقیقات کابرا (۲۰۰۶) و ماتزler (۲۰۰۸) سازگار است، اما با نتایج تحقیقات وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، فائک (۲۰۰۴) و چانگ (۲۰۱۴) مطابقت ندارد.

افراد روان‌رنجور افرادی عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند. با توجه به این مختصات، به نظر می‌رسد افراد دارای این ویژگی‌ها به کمک به دیگران و همکاری با آن‌ها تمایل نداشته باشند. منطقی است که بین روان‌رنجوری و تمایل به تسهیم دانش رابطه منفی وجود داشته باشد. نتایج تحقیق وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، فائک (۲۰۰۴) و چانگ (۲۰۱۴) نیز این رابطه منفی را تأیید می‌کنند. از طرف دیگر، افراد سازگار اساساً نوع‌دوست هستند و با دیگران همدردی می‌کنند و به‌طور ذاتی تمایل به کمک‌کردن به دیگران دارند. نتایج این تحقیق نیز نشان داد بعد سازگاری با تمایل به تسهیم دانش رابطه مثبت و معنادار دارد و این یافته مطابق با تحقیقات فائک (۲۰۰۴)، کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزler (۲۰۰۸) است. نتایج این تحقیق رابطه بین وظیفه‌شناسی و تمایل به تسهیم دانش را تأیید نکرد. این نتیجه با نتایج تحقیقات فائک (۲۰۰۴)، کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزler (۲۰۰۸) و چانگ (۲۰۱۴) همخوانی ندارد. در نهایت، نتایج این تحقیق رابطه بین گشودگی و تمایل به تسهیم دانش را نیز تأیید نکرد و این نتیجه با یافته‌های تحقیق چانگ (۲۰۱۴) مطابقت دارد، اما با نتایج تحقیقات فائک (۲۰۰۴)، کابرا و همکاران (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزler (۲۰۰۸) سازگاری ندارد که نشان دادند بین گشودگی و تمایل به تسهیم دانش رابطه وجود دارد.



نتایج این تحقیق به روشنی نشان می‌دهد خصوصیات باثبات فردی مانند سازگاری و روان‌رنجوری بر تسهیم دانش افراد تأثیرگذار است. متون موجود در زمینه تسهیم دانش بیشتر عوامل محیطی و مدیریتی تأثیرگذار بر تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند (Cabrera & Cabrera, 2002)، اما در این تحقیق بر عوامل فردی تأکید شده است، بنابراین، نتایج این تحقیق به این دلیل که متون نظری موجود در زمینه مدیریت دانش را با در نظر گرفتن عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش گسترش می‌دهد، مهم است.

از سوی دیگر، امروزه بسیاری از محققان معتقدند مدیریت دانش فقط به معنای ذخیره‌سازی و دستکاری اطلاعات نیست، بلکه فرایندی است که نیازمند تعهد به ایجاد و انتشار دانش در سراسر سازمان است (Gupta, 2008). بنابراین، برای اطمینان از ایجاد و انتشار دانش به‌طور مستمر در سراسر سازمان، مدیران باید کارکنانی را انتخاب و حفظ کنند که به تسهیم دانش تمایل داشته باشند و آن را اجرا کنند. پس نتایج این تحقیق می‌تواند در زمینه کارمندیابی و انتخاب کارکنان نیز به کار گرفته شود.

به علاوه، نتایج این تحقیق را می‌توان در طراحی و پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش به کار گرفت. نتایج تحقیقات تجربی نشان می‌دهد اعضا و رهبران تیم‌هایی که امتیاز بالایی در ابعاد سازگاری و گشودگی در برابر تجربه کسب کرده‌اند، تمایل بیشتری به درگیر شدن در تسهیم دانش دارند (Yang, 2007). بنابراین، مدیریت سازمان می‌تواند اعضای تیم‌ها را مطابق با ویژگی‌های شخصیتی مناسب ترکیب کرده و نقش تسهیم دانش آن‌ها را در داخل تیم مشخص کند.

در نهایت، باید بیان کرد هر چند دارا بودن ویژگی‌های مثبت برای تسهیم دانش بسیار خوب است، همین ویژگی‌ها ممکن است در برخورد با عوامل تأثیرگذار محیطی و سازمانی مانند فرهنگ تحت تأثیر قرار گیرند. یکی از دلایل تفاوت نتایج این تحقیق با تحقیقات دیگر، می‌تواند از این عامل نشأت گرفته باشد. همچنین، به عنوان قاعده‌ای کلی، به منظور تأیید و تعمیم نتایج پژوهش، پژوهش باید از لحاظ جغرافیایی گسترش یابد و در محیط‌های سازمانی مختلف انجام گیرد.

## منابع و مأخذ

۱. خنیفر، حسین؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابولقاسم (۱۳۸۸). «شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه مدیریت رفتار سازمانی». *مدیریت سلامت*، دوره ۱۲، شماره ۳۷، صفحات ۵۶-۴۹.
۲. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۸). *مدیریت رفتار سازمانی [رفتار فردی]*. چاپ دوم، تهران، سمت.
3. Abdul Manaf, H. (2008). "The Success of Malaysian Local Authorities: The roles of personality and sharing tacit knowledge". *International conference on administrative development toward excellence in public sector performance*, Riyaz: November 1-4, 2009.
4. Barrick, M. R.; Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a moderator of the relationship between the Big Five personality dimensions and job performance". *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
5. Cho, N.; Li, G. Z.; Su, C. J. (2007). "An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type". *Journal of global business and technology*, 3(2), 1- 15.
6. Chonga, C.W.; Tehb, B .C.; Tanc, B. C. (2014). "Knowledge sharing among Malaysian universities' students: do personality traits, class room and technological factors matter?" . *Educational Studies*, 40(1), 1-25.
7. Cummings, J. N. (2004). "Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization". *Management Science*, 50(3), 352-364.
8. Fen Lin, H. (2007). "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study". *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
9. Gupta, B. (2008). "Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behavior". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 143-149.
10. Hsu, B. F.; Wu, W. L.; Yeh, R. S. (2007). "Personality composition, affective tie and knowledge sharing: A team level analysis". *PICMET 2007 Proceedings*, August, 2583-2592.
11. Ipe, M. (2003). "Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework". *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
12. Lindner, F.; Wald, A. (2011). "Success factors of knowledge management in temporary organizations". *Int. J. of Project Management*, 29(7), 877-888.
13. Matzler, K.; Mueller, J. (2011). "Antecedents of knowledge sharing – Examining the influence of learning". *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317-329.
14. Matzler, K.; Renzl, B.; Mooradian, T.; Krogh, G. V.; Mueller, J. (2011). "Personality

- traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing”. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296-310.
15. Matzler, K.; Renzl, B.; Mueller, J.; Herting, S.; Mooradian, T. (2008). “Personality traits and knowledge sharing”. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
  16. Michailova, S.; Husted, K. (2003). “Knowledge sharing hostility in Russian firms”. *California Management Review*, 45(3), 59-77.
  17. Parks, L.; Guay, R. P. (2007). “Personality, values, and motivation”. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
  18. Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13ed.). New Jersey, Pearson.
  19. Wang, C. C.; Yang, Y. J. (2007). “Personality and intention to share knowledge: An empirical study of scientists in an R & D laboratory”. *Social Behavior and Personality*, 35(10), 1427-1436.
  20. Wang, S.; Noe, R. A. (2010). “Knowledge sharing: A review and directions for future research”. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
  21. Yang, J. T. (2007). “Individual attitudes and organizational knowledge sharing”. *Tourism Management*, 29(2), 345–353.