

تأثیر اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه و صفات پنج‌گانه شخصیتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی

فرزاد زارعی^۱، مرضیه حیدری^{۲*}

(۱) کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

(۲) استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

*نویسنده مسئول: mhidary@iauabadeh.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۰/۰۵/۱۲

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۰/۰۲/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین تأثیر اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه و صفات پنج‌گانه شخصیتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل مدیران و معلمان مدارس اقلید است. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران با جامعه ای متشکل از ۹۰۰ نفر، ۲۷۰ نفر به شیوه نمونه گیری طبقه ای متناسب یا حجم انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسش نامه های صفات پنج گانه شخصیتی ماتزلر و همکاران (۲۰۰۸)؛ ته و همکاران (۲۰۱۱)؛ اعتماد کوک و وال (۱۹۸۰)؛ خودکارآمدی چن و همکاران (۲۰۰۱)؛ انگیزه اخوان و همکاران (۲۰۱۳)؛ رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی کامینگز (۲۰۰۴) استفاده گردید. روایی محتوایی ابزار توسط خبرگان و پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی و تایید گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه، برونگرایی، روان جوری و ثبات، وظیفه شناسی و وجدان کاری، سازگاری، گشودگی و استقبال از تجربه با رفتار به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلید واژه گان: اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه، صفات پنج‌گانه شخصیتی، دانش ضمنی

مقدمه

مدیریت دانش، فرایندی بسیار سخت و دشوار دارد (جامپیور و شرکت، ۲۰۱۵)، که موفقیت اقدامات آن به تسهیم مؤثر دانش وابسته است (کابرا و کابرا^۳، ۲۰۰۲). رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، کنشی متقابل با دیگران برای به دست آوردن دانش و تسهیم آن است (چانگ و چوانگ^۴، ۲۰۱۱).

نظریه های رفتار به اشتراک‌گذاری دانش، از هر سازمان برای ادغام دانش یا اطلاعات حمایت می کند کیم و پارک^۵، ۲۰۱۷؛ صالح و همکاران^۶، ۲۰۱۳. بنابراین محققان و تصمیم گیران بر این باورند که شدت اشتراک

سازمان‌ها به عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی به‌سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل‌انکار است. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای مرتبط با آن از لحاظ پژوهشی اهمیتی دو چندان دارد. مفهوم مدیریت دانش^۱، فداکاری^۲، خودکارآمدی و انگیزه از مفاهیمی است که از رهگذر همین توجه قابل طرح و بررسی است. طی دو دهه اخیر، مدیریت دانش توجه بسیاری را برانگیخت و سرمایه‌نهاد سازمان‌ها قلمداد شد (یزدانی و همکاران، ۲۰۱۵).

³. Cabrera & Cabrera

⁴. Chang & Chuang

⁵. Kim & Park

⁶. Salleh et al

¹. knowledge management

². Sacrifice

یک منبع سازمانی و عامل موفقیت در سازمان ایفا می‌کند. امروزه همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند که برای این که سازمان‌ها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند. دانش مفهومی فراتر از داده و اطلاعات است. دانش به مجموعه اطلاعات سازمان‌دهی شده، راهکار عملی مرتبط با آن، نتایج به‌کارگیری آن در تصمیمات مختلف و آموزش مرتبط با آن، گفته می‌شود. دانش زیربنای مهارت، تجربه و تخصص هر فرد است.

از سویی امروزه در مطالعات سازمانی از اعتماد، به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند. بالا بودن اعتماد درون سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقا بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. ایجاد اعتماد در سازمان‌ها، به یک استراتژی برای افزایش سطوح اعتماد در میان تمام کارکنان و مدیران نیاز است (مجیدی کلیر و همکاران، ۱۳۹۵). جین و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۹) تأثیر افزایش اعتماد در سازمان را شامل ایجاد گرایش‌های مطلوب مانند ایجاد و به اشتراک‌گذاری دانش و رضایت شغلی همچنین کاهش گرایش‌های نامطلوب از قبیل ترک شغلی و رفتارهای تدافعی عنوان می‌کند.

همچنین انگیزش، مفهومی چندبعدی است که برحسب ادراک‌ها^{۱۷} و باور^{۱۸}های کارکنان نسبت به نقش خود در شغل و سازمانشان تعریف می‌شود و حالت‌های روان‌شناختی مختلفی از جمله احساس خودکارآمدی، مؤثر بودن، حق انتخاب داشتن و معنادار بودن شغل را شامل می‌شود (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). درواقع انگیزش درونی، انگیزشی است که بر عوامل شخصی مانند نیازها^{۱۹}، علایق^{۲۰}، کنجکاوی^{۲۱} و احساس لذت^۱

گذاری دانش در میان کارکنان یکی از منابع قابل توجهی است که به فرد عضو یک سازمان امکان می‌دهد که تصمیم درستی برای پایدار بودن درازمدت خود در آینده در نظر بگیرد (بوک و همکاران^۱، ۲۰۰۵؛ دانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ تپینز^۳، ۲۰۰۳). از این رو، کارکنان هر سازمان نیازمند تمرین اشتراک‌گذاری دانش با یکدیگر هستند تا فرایند تصمیم‌گیری و حل مسئله را بهبود بخشند. محققان، دانش را در دو طیف وسیعی طبقه‌بندی می‌کنند؛ دانش صریح و دانش ضمنی (هالدین هرگارد^۴، ۲۰۰۰؛ نوناکا و تاکوچی^۵، ۱۹۹۵). دانش صریح به دانشی اطلاق می‌شود که از طریق کتاب‌ها، مجلات، راهنماها، رهنمودها و پایگاه‌های داده بیان‌شده و نوشته‌شده است (آدیداس^۶، ۲۰۱۶؛ گادفروئید^۷، ۲۰۱۶؛ میرزا^۸، ۲۰۰۹). محققان همچنین کشف کردند که نوع صریح دانش می‌تواند از طریق بحث‌های روزمره و یا جلسات غیررسمی و گزارش‌ها صورت گیرد (بلودگود و سالیسبوری^۹، ۲۰۰۱؛ چائونگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶؛ لانگ الکس لای^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ پناهی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۶). از سوی دیگر، دانش ضمنی به دانش فردی که توسط وی ایجاد می‌شود، اشاره دارد (تجارب، تخصص، بینش، مشاهده، باورهای شخصی) (بینت و بینت^{۱۳}، ۲۰۰۸). بنابراین ایجاد یک محیط در محل کار برای تسهیل رفتار ضمنی دانش در میان کارکنان، همواره مورد توجه بسیاری از محققان بوده است (پناهی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ سوفیه و ساندوهو^{۱۵}، ۲۰۱۱). دانش ضمنی به‌عنوان محرکی مهم در فرایند خلاقیت و نوآوری نقش مهمی را به‌عنوان

¹. Bock et al

². Dong et al

³. Tippins

⁴. Haldin-Herrgard

⁵. Nonaka and Takeuchi

⁶. Addis

⁷. Godfroid

⁸. Mirza

⁹. Bloodgood & Salisbury

¹⁰. Chuang et al

¹¹. Long Alex Lai

¹². Panahi et al

¹³. Bennet & Bennet

¹⁴. Panah & et al

¹⁵. Suppiah and Sandhu

¹⁶. Jin

¹⁷. Perceptions

¹⁸. Belief

¹⁹. Needs

²⁰. Favorites

²¹. Curiosity

کار است (نیکول کین^{۱۱}، ۲۰۱۵). ویژگی‌های عمده شخصیت از طریق مدل پنج عاملی شخصیت مطرح شده است. این مدل شامل پنج بعد برون‌گرایی^{۱۲}، روان رنجوری و ثبات هیجانی^{۱۳}، سازگاری^{۱۴}، گشودگی و استقبال از تجربه^{۱۵} و وظیفه‌شناسی و وجدان کاری^{۱۶} است.

برونگرایی: شامل ویژگی‌هایی همچون کیفیت روابط اجتماعی، اعتماد به نفس، پویایی، شجاعت، پراورزی، و ریسک‌پذیری که در فرد تعبیه شده است، می‌باشد (کابرا^{۱۷} و همکاران، ۲۰۰۶).

سازگاری: این ویژگی شخصیتی بیشتر بر دیدگاه رفتار انسان محور تمرکز می‌کند (راسمن و کوتزر^{۱۸}، ۲۰۰۳؛ ویت و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۲). کارکنانی که این نوع ویژگی شخصیتی دارند، تمایل بیشتری نسبت به همکاران خود در درک و متقاعد کردن دیگران دارند.

وظیفه‌شناسی و وجدان کاری: فرد وظیفه‌شناس و دارای وجدان کاری در رفتار خود دارای ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری، اعتماد، پشتکار، وقت‌شناسی، منظم و منضبط، تلاش جهت کسب موفقیت، دارای صلاحیت، و اشتغال‌گرا می‌باشد (بورگس^{۲۰}، ۲۰۱۳؛ لاتام و پیندر^{۲۱}، ۲۰۰۵).

روانجوری و ثبات هیجانی: روان رنجوری ویژگی‌های منفی شخصیت همچون اضطراب، ناپایداری، نگرانی و ناامنی در یک فرد را تعیین می‌کند (گوپتا^{۲۲}، ۲۰۰۸). بنابراین، ثبات احساسی برای غلبه بر روانجوری مورد نیاز است (رادوکوانو^{۲۳}، ۲۰۱۲).

مبتنی است (وولفولک^۲، ۱۹۹۳). افراد بانگیزه درونی و بیرونی، اعتماد به نفس^۳ بالا، شایستگی^۴، اشتیاق^۵، علاقه در انجام کارها و به اشتراک گذاری دانش خواهند داشت (حجازی و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرفی خودکارآمدی، اشاره به باورهای فرد در خصوص انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه یا رفتار خاص دارد (بتز و اسکفانو^۶، ۲۰۰۰). گیست^۷ (۱۹۹۲) خودکارآمدی را به عنوان درک فرد از توانایی منحصر به فرد خود برای انجام کار تعریف می‌کند. علاوه بر این، آهرن^۸ و همکاران (۲۰۰۵) خودکارآمدی را اعتقاد به توانایی فرد برای سازماندهی و اجرای کار برای دستیابی به هدف مورد نظر توضیح می‌دهد. خودکارآمدی پایین در خصوص یک وظیفه باعث احتراز از آن می‌شود؛ درحالی‌که خودکارآمدی بالا منجر به نزدیک شدن و روی آوردن به آن کار یا وظیفه می‌گردد (بتز و اسکفانو، ۲۰۰۰). بندورا اظهار نموده است خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز یک فعالیت از سوی فرد، میزان تلاش فرد برای انجام کار و میزان پشتکار و استقامت او در مواجهه با مانع و مشکلات در حین انجام فعالیت است (براون و لنت^۹، ۲۰۱۳).

کمبل و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی فردی اغلب می‌تواند بر انگیزه افراد بر به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر بگذارد. از این‌رو تئوری نقش، شخصیت را به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تمایل فرد در اجزای نقش کاری یا خانوادگی معرفی می‌کند. به عبارت دیگر شخصیت به عنوان عاملی مهم در جهت‌دهی رفتار آدمی، قادر به اعمال نفوذ بر توانایی افراد در ایجاد تعادل بین نقش‌های کاری در محیط

11. Nicole Cain
12. Extroversion
13. Emotional Stability
14. Agreeableness
15. Openness to experience
16. Conscientiousness
17. Cabrera
18. Rothmann & Coetzer
19. Witt et al
20. Borges
21. Latham & Pinder
22. Gupta
23. Raducanu

1. Feel the pleasure
2. Woolffolk
3. Self Confidence
4. Competence
5. Enthusiasm
6. Betz & Schifano
7. Gist
8. Ahearne
9. Brown & lent
10. Campbell et al

، ۲۰۱۳). بنابراین عدم توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان و مدیران می‌تواند تأثیر سوء بر عملکرد آنان داشته باشد.

جانعلی نژاد (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهرستان جاسک انجام داد. نتایج نشان داد بین خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. دهقان سفید کوه و همکاران (۱۳۹۶) روابط بین تسهیم دانش با خودکارآمدی مورد مطالعه قراردادند. این تسهیم دانش و خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر رابطه معناداری وجود دارد.

یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) روابط بین ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش را مورد مطالعه قراردادند. یافته‌های پژوهش نشان داد بعد سازگاری بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار اما بعد روان‌رنجوری بر تسهیم دانش اثر منفی و معنادار دارد. عبدل زاده باویل و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با انگیزه مشارکت ورزشی دانشجویان دانشگاه صنعتی سهند انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی) با انگیزه مشارکت ورزشی دانشجویان دانشگاه صنعتی سهند ارتباط معنادار مشاهده گردید. علیجانی و جعفری (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین جوسازمانی، اعتماد و هوش هیجانی در به اشتراک‌گذاری دانش انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی، جوسازمانی و اعتماد بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معنی‌داری دارد. گنجی لیسار و نوری (۱۳۹۴) روابط بین انگیزه‌های فردی و سرمایه اجتماعی بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و دانش صریح کارمندان را مورد مطالعه قراردادند. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزه‌های فردی بر تمایل به اشتراک دانش ضمنی و صریح مؤثرند. از طرفی سرمایه اجتماعی در

گشودگی و استقبال از تجربه: برای تسهیل فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش، ویژگی‌های شخصیت بازگرا نقش مهمی ایفا می‌کنند. این نوع ویژگی در یک فرد به او اجازه می‌دهد تا تجربه خود، تخیلات، کنجکاوی‌ها و ایده‌های غیر معمول خود را با دیگران به اشتراک بگذارد (کاستا و مک‌کرا، ۱۹۹۲؛ مک‌کرا و جان، ۱۹۹۲).

آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های دولتی است. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه‌های توسعه‌ای و پیشرفت به مدیران و معلمان معتمد، خودکارآمد و با انگیزه نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه‌های مجدد، کار مفید بیشتری در مشاغل و برابر وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می‌تواند حرف تازه‌ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش‌های کاری، وابستگی از خود نشان دهند. عدم خودکارآمدی در معلمان و مدیران بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در آموزش تأثیر منفی خواهد داشت (بندورا، ۲۰۱۴). از آنجا که شناخت شخصیت معلمان و مدیران علاوه بر اینکه می‌تواند میزان ناحیه عمومی شخصیت‌های کاری سازمانی را (بین‌مدیر - دبیر، دبیران با یکدیگر و دبیران با دانش‌آموزان) افزایش دهد، عدم شناخت شخصیت معلمان و مدیران بر ارتقا و عملکرد آنان و سازمان تأثیر منفی خواهد داشت (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱). هم چنین عدم اعتماد میان معلمان و مدیران نیاز به کنترل را ضروری می‌کند و امکان این که به تعهداتشان عمل نخواهند کرد، وجود دارد (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). انگیزش اصلی‌ترین عنصر شخصیت انسان است. این خصیصه فعالیت‌های انسان را هدایت می‌کند و سبب می‌شود که فرد کم و بیش فعال باشد. بدون وجود میل برای موفقیت، دیگر تواناییها و خصیصه‌های روانشناختی تأثیر آنچنانی روی عملکرد موفق افراد ندارند (سینگ و ساینی^۴

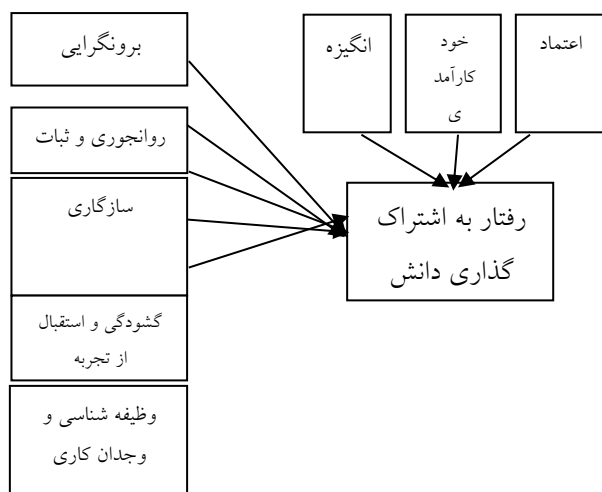
¹ . Costa & McCrae

² . McCrae & John

³ . Bandura

⁴ . Singh & Saini

شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. در این مدل متغیرهای اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه و صفات پنج گانه شخصیتی به عنوان متغیرهای مستقل و رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

۱. فرضیه ۱. برونگرایی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۲. فرضیه ۲. روانجویی و ثبات مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۳. فرضیه ۳. وظیفه شناسی و وجدان کاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۴. فرضیه ۴. سازگاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۵. فرضیه ۵. گشودگی و استقبال از تجربه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۶. فرضیه ۶. اعتماد متقابل مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۷. فرضیه ۷. خودکارآمدی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
۸. فرضیه ۸. انگیزه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری

سازمان نیز می تواند باعث بهبود تمایل به اشتراک دانش ضمنی و صریح در بین کارکنان گردد.

قربانی بیرگانی و نظری (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر اعتماد و معنویت محیط کار بر رفتار به اشتراک گذاری دانش میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز انجام دادند. یافته های پژوهش نشان می دهد که اعتماد از طریق ریسک درک شده بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

نورفدزیلاح و همکاران^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان نظریه های به اشتراک گذاری دانش در استراتژی کسب و کار انجام دادند. نتایج نشان دادند که نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و تبادل مزایای حداکثر سازی و به حداقل رساندن هزینه به نوبه خود منجر به تمایل بیشتر افراد در برابر رفتار اشتراک گذاری دانش می شود.

در حال حاضر مواجهه ی سازمان آموزش و پرورش با شمار فزاینده چالش ها، آن ها را وادار به بازبینی کیفیت پاسخگویی شان کرده است. همچنین به جای تمرکز نمودن بر اشتراک گذاری دانش در سطح خرد، اجرای استراتژی ها و روش های مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش، نیازمند آن است که زمینه گسترده به اشتراک گذاری دانش ضمنی و به خصوص چگونگی عملکرد افراد و ویژگی های فردی در آن را بیازمایند.

بنابراین در این پژوهش محقق سعی بر آن دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا اعتماد، خودکارآمدی، انگیزه و صفات پنج گانه شخصیتی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد؟

^۱. Norfadzilah et al

ضمنی تأثیر دارد.

سازگاری، گشودگی و استقبال از تجربه استفاده شده است. اعتماد: برای اندازه گیری اعتماد از پرسشنامه ۶ سوالی کوک و وال (۱۹۸۰) استفاده گردید. خودکارآمدی: جهت سنجش خودکارآمدی از پرسش نامه ۴ سوالی چن و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. انگیزه: برای اندازه گیری انگیزه از پرسشنامه ۵ سوالی اخوان و همکاران (۲۰۱۳) و رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی از پرسشنامه ۵ سوالی کامپنگز (۲۰۰۴) استفاده شده است.

در این پژوهش روایی محتوایی توسط استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید علوم تربیتی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ که توسط نرم افزار SPSS محاسبه شده به ترتیب اعتماد ۰/۸۷، درصد، خودکارآمدی ۰/۷۶، درصد، انگیزه ۰/۷۱، درصد، صفات پنج گانه شخصیت ۰/۷۶، درصد، درون گرایی ۰/۷۰، درصد، روانجویی و ثبات ۰/۷۱، درصد، وظیفه شناسی و وجدان کاری ۰/۷۳، درصد، سازگاری ۰/۷۸، درصد، گشودگی و استقبال از تجربه ۰/۷۳، درصد و اشتراک گذاری دانش ضمنی ۰/۸۳، درصد می باشد. بنابراین می-توان نتیجه گرفت پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس شهرستان اقلید (۱۵۸ نفر مدیر و ۷۴۲ نفر معلم) می باشد. در پژوهش حاضر روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این روش محقق از آنجایی که نسبت واحدهایی از جامعه که صفت معینی دارند برآورد می شود و نمونه گیری به گونه ای انتخاب می شود که اطمینان وجود دارد که زیر گروه ها با همان نسبتی (جدول ۱) که در جامعه وجود دارند به عنوان نماینده جامعه در نمونه نیز حضور دارند. در این روش درصد آزمودنی هایی که به صورت تصادفی از هر گروه انتخاب می شوند با درصد همان گروه در جامعه مورد نظر برابر است. بنابراین در این پژوهش از این روش جهت تعیین حجم نمونه استفاده شد. حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۰ نفر به شرح زیر برآورد گردید.

ابزار اندازه گیری

صفات پنج گانه شخصیتی: جهت سنجش صفات پنج گانه شخصیتی از پرسشنامه ماتزلر و همکاران، ۲۰۰۸؛ ته و همکاران، ۲۰۱۱، با ۱۵ سوال و ابعاد برونگرایی، روانجویی و ثبات، وظیفه شناسی و وجدان کاری،

جدول ۱- جامعه و نمونه آماری پژوهش

مقطع	جامعه مدیران		جامعه معلمان		نمونه مدیران		نمونه معلمان	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
جنسیت ابتدایی	۲۰	۴۴	۵۵	۲۴۶	۶	۱۳	۱۶	۷۴
متوسطه اول	۱۵	۱۵	۸۹	۹۵	۵	۵	۲۷	۲۸
متوسطه دوم	۳۴	۳۰	۱۲۹	۱۲۸	۱۰	۹	۳۹	۳۸
جمع کل	۶۹	۸۹	۲۷۳	۴۶۹	۲۱	۲۷	۸۲	۱۴۰
		۹۰۰				۲۷۰		

یافته های پژوهش

سنین بین ۳۵-۴۰ سال در بر می گیرد. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع متغیرها در جدول (۲) نشان داده شده است.

در پژوهش حاضر ۶۷ درصد نمونه را زنان و ۳۸ درصد مردان تشکیل می دهد. اکثریت اعضای نمونه آماری را

جدول ۲- نتایج آزمون نرمالیتت توزیع متغیرها

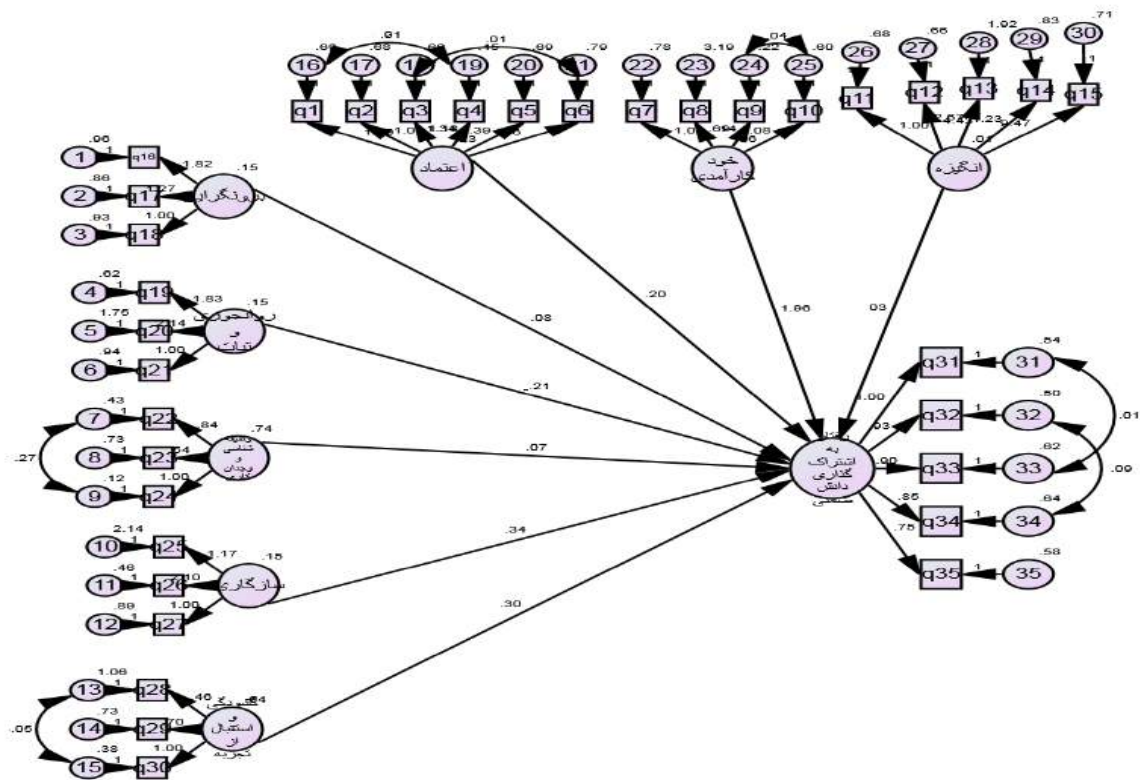
متغیر	آماره K-S	مقدار خطا	سطح معنی داری
اعتماد	۱/۶۷۳	۰/۰۵	۰/۰۰۷
خودکارآمدی	۱/۸۵۵	۰/۰۵	۰/۰۰۲
انگیزه	۲/۵۹۷	۰/۰۵	۰/۰۰
درونگرایی	۲/۳۰۴	۰/۰۵	۰/۰۰
روانجویی و ثبات	۱/۹۸۷	۰/۰۵	۰/۰۰
وظیفه شناسی و وجدان کاری	۱/۵۳۳	۰/۰۵	۰/۰۰
سازگاری	۱/۸۵۲	۰/۰۵	۰/۰۰
گشودگی و استقبال از تجربه	۲/۳۰۴	۰/۰۵	۰/۰۰
رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی	۱/۹۸۷	۰/۰۵	۰/۰۰

شاخص های برازش مدل در جدول (۳) نشان داده شده است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان اذعان کرد تناسب داده های گردآوری شده با مدل مطلوب است؛ بنابراین برازندگی مدل نهایی تحقیق مورد تأیید است.

بر طبق جدول (۲) به دلیل این که سطح معناداری همهی متغیرها از $\alpha=0,05$ بزرگ تر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

جدول ۳- شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص تناسب	χ^2/df	RMSEA	IFI	RFI	NFI	TLI	CFI
دامنه مقبول	< 3	< 0.08	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9
نتیجه	۱/۰۰۲	۰/۰۰۸	۰/۹۷۵	۰/۹۷۵	۰/۹۷۳	۰/۹۱۴	۰/۹۶۵



شکل ۲- بارهای عاملی استاندارد مدل ساختاری پژوهش

جدول ۴- خلاصه نتایج بررسی فرضیه های پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۸۳	برونگرایی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	-۰/۲۱۰	روانجویی و ثبات مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۰/۷۱	وظیفه‌شناسی و وجدان کاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۰/۳۴۲	سازگاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۰/۳۰۱	گشودگی و استقبال از تجربه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	اعتماد متقابل مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۱/۹۶	خودکارآمدی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۰	۰/۳۲	انگیزه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر دارد.

براساس شکل (۲) و جدول (۴) مدل برازش یافته و نتایج فرضیات در حالت ضرایب استاندارد و مقادیر t آورده شده است. مقدار آماره t همه فرضیه ها بیشتر از ۱٫۹۶ می باشد. بنابراین ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. بنابراین همه فرضیه های پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه ۱. برونگرایی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که برون گرایی مدیران و معلمان بر رفتار به اشتراک گذاری دانش ضمنی به میزان (۰٫۰۸۳) تأثیر می گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می شود که با یافته های امیری و همکاران (۱۳۹۴)، حسین قلی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، جهرمی و همکاران (۱۳۹۵)، صبیر رحمان و همکاران (۲۰۱۸) هم خوانی دارد. افراد برون گرا، افرادی اجتماعی، مشتاق، پرانرژی و خوش بین هستند. این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن ها گروه ها و اجتماعات بزرگ را ترجیح می دهند. چون که این افراد به عواطف مثبت تمایل دارند و در مواقعی که با گروه ها کار می کنند، راضی اند، ممکن است برای اطمینان از اینکه تیم ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را در میان اعضا به اشتراک بگذارند. برون گرایی بیشترین تأثیر در عملکرد شغلی را موقعی که همکاری و تشریک مساعی بین معلمان ضروری است نشان داده است (ویتلی و همکاران، ۲۰۰۲). از آن جا که تسهیم دانش شکل خاصی از مفید بودن، همکاری و همیاری و مستلزم همراهی با دیگران در روابط بین فردی با دوستان است، افرادی که برون گراترند، با احتمال بیشتری به تسهیم دانش مبادرت می ورزند (ته و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین افراد برون گرا دوست دارند در مناسبت های رسمی و غیر رسمی خودشان را به عنوان تسهیم کننده دانش نشان دهند (لین، ۲۰۰۷). بنابراین احتمال بیشتری وجود دارد که افراد برون

گرا تسهیم دانش بیشتری را با دیگران انجام دهند. زمانی که مدیران و معلمان تمایل به اشتراک گذاری دانش با یکدیگر به همراه شور و اشتیاق زیاد داشته باشند و شخصیت آنان به گونه ای باشد که دارای کیفیت بالای اعتماد به نفس باشند، علاقه به همکاری که به خوبی حرف می زنند و رفتار خوبی دارند به وجود می آید که خود سبب می شوند تا رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی بهبود یابد.

فرضیه ۲. روانجویی و ثبات مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که روانجویی و ثبات مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی به میزان (۰٫۲۱۰-) تأثیر می گذارد، یعنی فرضیه فوق به صورت معکوس تأیید می شود که با یافته های یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) هم خوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت روانجویی و ثبات یا اقتدار گرایی به توانایی فرد در تحمل محرک های استرس زا و عوامل تنش زا اشاره می کند. افراد اقتدار گرا، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرامند. آن سوی ثبات احساسی، عصبی بودن و روان رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، نا امن، افسرده و مضطرب هستند (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از موانعی که مانع به اشتراک گذاری دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آنکه آن ها دانش انحصاری اشان را به اشتراک بگذارند، دیگران جایگزین آن ها در شغل شوند. از این رو، اقتدار پایین افراد موجب می شود آن ها عمدتاً از اشتراک گذاری دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری شان اجتناب کنند. ولی افراد اقتدار گرا که از ثبات احساسی بالایی برخوردارند، تمایل به اعتماد به نفس و امن بودن دارند و ترس کمی از تسهیم دانش دارند. بنابراین به نظر می رسد افرادی که روانجویی داشته باشند، به احتمال زیاد، کمتر به اشتراک گذاری دانش اقدام نمایند و افراد اقتدار گرا تمایل بیشتری به تسهیم دانش دارند. زمانی که

فرضیه ۴. سازگاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که سازگاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی به میزان (۰/۳۴۲) تأثیر می‌گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می‌شود که با یافته‌های یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) هم خوانی دارد.

در تبیین نتایج می‌توان گفت افراد سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایل شان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است. افراد با سازگاری بالا، مهربان، با گذشت، آماده به خدمت، بخشنده، گشاده رو و یاری رسان هستند. آن‌ها نوع دوستانه، دلسوزانه و مشتاقانه به دیگران کمک می‌کنند و بیشتر به دنبال تعاون و همکاری هستند تا رقابت با یکدیگر (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰). سطح بالای سازگاری در یک تیم می‌تواند تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد. این فرض شده از دو طریق ایجاد می‌شود، اول اینکه ویژگی‌های سازگاری مانند نوع دوستی و اعتماد می‌تواند به طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این رو اگر نرخ بالایی از سازگاری در میان اعضای تیم وجود داشته باشد، سطح بالایی از هماهنگی در میان اعضا به وجود می‌آید و موجب می‌شود اعضا به یکدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. 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. زمانی که معلمان و مدیران احساس کنند نسبت به یکدیگر افرادی مفید و بی‌طرف هستند و هر کدام تمایل به برتری و بخشش در شخصیت خود باشند، علاقه مند به همکاری در به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران خواهند شد.

فرضیه ۵. گشودگی و استقبال از تجربه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد.

علاقه به همکاران وجود داشته باشد و معلمان و مدیران در فضا و وضعیت‌های آرام قرار داشته باشند می‌توانند تنش‌ها را به صورت منطقی برطرف کنند و احساسات عاطفی پایدار در خود و همکارانشان به وجود آورند که تمامی موارد گفته شده شرایطی را فراهم می‌آورند تا معلمان و مدیران به خوبی بتوانند دانش ضمنی خود را به اشتراک بگذارند.

فرضیه ۳. وظیفه‌شناسی و وجدان کاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد.

نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که وظیفه‌شناسی و وجدان کاری مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی به میزان (۰/۰۷۱) تأثیر می‌گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می‌شود. با یافته‌های یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) هم خوانی ندارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان یافته، زحمت کش، منظم و موفقیت‌گرا هستند. از میان پنج بعد شخصیتی، وظیفه‌شناسی مؤثرترین ویژگی شخصیت برای پیش‌بینی عملکرد وظیفه است و این معمولاً در تمامی شرایط کاری صدق می‌کند. کارمندان وظیفه‌شناس ممکن است سطوح نسبتاً بالایی از مهارت‌های کاری را دارا باشند. همچنین رابطه نسبتاً قوی و پایداری میان وظیفه‌شناسی و رفتار شهروند سازمانی وجود دارد. با توجه به اطلاعات بیان شده می‌توان استدلال نمود که افراد وظیفه‌شناس ممکن است بیشتر به اشتراک‌گذاری دانش بپردازند، زیرا آن‌ها نه تنها دارای مهارت‌های شغلی بالایی هستند، بلکه دوست دارند به دیگران کمک کنند و رفتارهای فراتر از نقش را برای منافع تیم و سازمان انجام دهند. زمانی که معلمان و مدیران افراد وظیفه‌شناس و با وجدان کاری بالا باشند، کارها به طور مؤثر انجام می‌پذیرند بنابراین افراد با یکدیگر جهت انجام کارها برنامه ریزی می‌کنند و در به اشتراک‌گذاری دانش با یکدیگر مشارکت می‌کنند.

به توسعه دانش کاری خود و تجربیات خود می پردازند، بیشترین تأثیر پذیری از اعتماد و روابط مبتنی بر اعتماد را در بین سیستم های اجتماعی دارد. مایر (۱۹۹۵) بیان می کند که روابط بر پایه اعتماد، به تبادل دانش بیشتری منتهی می شود. آرگریس نیز اینطور بحث می کند که گرایش به اعتماد تأثیر زیادی بر عملکرد سازمان دارد به طوری که باعث افزایش میزان همکاری بین افراد سازمان و تمایل بیشتر آنها به تسهیم دانش می گردد. نلسون و کوپرایدر (۱۹۹۶) با در نظر گرفتن گرایش به اعتماد به عنوان پیش نیازی برای اشتراک دانش، بیان کردند که اعتماد از طریق دانش به اشتراک گذاشته شده برای اثرگذاری بر عملکرد گروهی عمل می کند. هنگامی که اعتماد وجود دارد، افراد تمایل بیشتری برای انتقال دانش مفید به دیگران دارند. فرایند مدیریت دانش بر خلق، توزیع، هدایت و کنترل دانش در سازمان دلالت دارد. اعتماد بین کارکنان بستری را فراهم می کند تا اعضای سازمان بتوانند به راحتی و بدون داشتن دغدغه های جانبی تجارب و دانش خود را در اختیار همکاران خود قرار دهند.

فرضیه ۷. خودکارآمدی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد.

نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که خودکارآمدی مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی به میزان (۱/۹۶۳) تأثیر می گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می شود که با یافته های دهقانسفید کوه و همکاران (۱۳۹۶) هم خوانی دارد.

در تبیین نتایج می توان گفت افراد دارای خودکارآمدی بالا بسیار جرأت مندند، اجتماعی هستند و عزت نفس بالایی دارند و همچنین اقتدار بیشتری بر دانش خود دارند و بهتر می توانند برای به اشتراک گذاری دانش ضمنی خود با دیگران تصمیم گیری کنند. خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاص را با موفقیت به اجرا می گذارد و انتظار نتایج به دست آمده را دارد. به طور کلی هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت ها و توانایی های لازم برای تسهیم و به اشتراک گذاشتن دانش را دارند، برای

نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که گشودگی و استقبال از تجربه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی به میزان (۰/۳۰۱) تأثیر می گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می شود. که با یافته های یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) هم خوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت این نوع شخصیت، با نگرش های مثبت نسبت به تجارب جدید رابطه دارد زیرا افراد گشوده کنجکاو، روشن فکر، با فضیلت و هوشمند هستند. افرادی که در برابر تجربه گشوده هستند در مورد دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی شان تجربه گرا هستند. بنابراین افراد روشن فکر ممکن است نسبت به جستجوی دانش جدید مشتاق تر باشند. افراد گشوده عواطف منفی و مثبت را عمیق تر از کسانی که امتیاز گشودگی پایینی دارند، تجربه می کنند. بنابراین این افراد تمایل دارند نگرش های مثبت تری نسبت به یادگیری چیزهای جدید داشته باشند و عمیقاً در تجارب یادگیری درگیر شوند (مانزِلر و مولر، ۲۰۱۱). در نتیجه می توان استدلال نمود افرادی که از نظر گشودگی در سطح بالایی هستند تمایل بیشتری به اشتراک گذاری دانش خود با دیگران دارند. زمانی که افراد متمایل باشند با همکاران در مدرسه تجربیات هنری، زیبایی شناختی را تجربه کنند و علاقه مند باشند که فردی مجرب و متفکر در کار خود باشند می توانند با به اشتراک گذاری دانش، تجربیات را رد و بدل کنند.

فرضیه ۶. اعتماد متقابل مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد.

نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که اعتماد متقابل مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش ضمنی به میزان (۰/۲۰۰) تأثیر می گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می شود که با یافته های علیجانی و جعفری (۱۳۹۶) هم خوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت اعتماد نقش های مختلفی را در تسهیم دانش هم به عنوان پیش نیاز و هم به عنوان پیامد آن ایفا می کند. سازمان ها به عنوان محمولی که انسان های گوناگونی در آن

انجام آن وقت بیشتری صرف می‌کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد. وانگا و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقات خود نشان دادند که افراد با خودکارآمدی بالا، توانایی‌های به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی را بیشتر به کار می‌گیرند. به احتمال زیاد افراد با خودکارآمدی بالا نسبت به افراد با خودکارآمدی پایین به ایفای رفتارهای مرتبط بیشتری خواهند پرداخت. بنابراین افراد با خودکارآمدی بالا دارای مهارت و قابلیت بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی می‌باشند.

فرضیه ۸. انگیزه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد.

نتایج حاصل از برازش مدل مفهومی پژوهش نشان داد که انگیزه مدیران و معلمان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی به میزان (۰/۰۳۲) تأثیر می‌گذارد، یعنی فرضیه فوق تأیید می‌شود. که با یافته‌های پژوهش‌های گنجی لیسار و نوری (۱۳۹۴) و دادودی و رفیعی (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت موفقیت در به اشتراک‌گذاری دانش به طورگسترده‌ای به انگیزه اشتراک‌گذار کارکنان وابسته است. این انگیزه‌ها هستند که کارکنان را به بروز رفتار اشتراک‌گذار دانش متمایل می‌کنند. یکی از اولویت‌های اعلام شده از سوی محققان مدیریت دانش، ایجاد انگیزه در افراد برای اشتراک دانش است و هدایت مؤثر انگیزه‌ها، اشتراک‌گذار دانش کارکنان را افزایش می‌دهد؛ در غیر این صورت همواره یکی از دلایل شکست در به اشتراک‌گذاری دانش، نبود انگیزه در میان افراد و گروه‌های درگیر در امر اشتراک‌گذار دانش است. فقدان انگیزه خواه درونی باشد، خواه بیرونی، تأثیری منفی بر بروز رفتار اشتراک‌گذار دانش کارکنان می‌گذارد. انگیزش درونی یا بیرونی بستگی به این دارد که تا چه اندازه ارزش‌ها و منابع بیرونی را کسب کرده و آنها را به باورها و سبک‌های تنظیم فردی تبدیل کرده باشیم. بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت معلمان و مدیران مورد مطالعه اشتراک‌گذار دانش را به مثابه یک ارزش مهم تلقی کرده‌اند، به طوری که جزء باورهای این افراد شده که اشتراک

دانش موجب تسهیل یادگیری آنان می‌شود و با اشتراک‌گذار شدن دانش خود با همکاران می‌توانند از ایده‌های بی‌نظیر آنان بهره‌مند شوند و از این طریق ایده‌های خود را توسعه دهند. تأثیر انگیزه بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأیید شد. این تأثیر ممکن است ریشه در نقش و هدف ذاتی انگیزه داشته باشد. یعنی انگیزه می‌تواند محرک به اشتراک‌گذاری دانش توسط مدیران و معلمان باشد در نتیجه، انگیزش ممکن است تأثیر مثبتی بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی داشته باشد. تأثیر انگیزه بر قصد به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ممکن است به این دلیل پدید آید که ماهیت واقعی انگیزه در تقابل با طبیعت و ماهیت خودجوش اشتراک‌گذاری دانش ضمنی است که در آن قصد مدیران و معلمان غالباً بر اساس اعتماد و روابط بین همکاران شکل می‌گیرد

از محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که به علت محدودیت زمانی، تنها از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده گردید و از سایر روش‌ها از جمله مصاحبه و مشاهده استفاده نشده است.

در مجموع مدارس می‌توانند از طریق ترویج مبادله‌ی متقابل دانش در میان کارکنانشان، همکاری متقابل ادراک‌شده در میان کارکنان خود را تقویت کنند. این کار با فعال‌سازی کارکرد پرسش و پاسخ سیستم مدیریت دانش در سطح فردی انجام می‌پذیرد. همچنین لذت و رضایت ادراک‌شده‌ی ناشی از اشتراک‌گذاری دانش معلمان را از طریق پیوند ابتکار عمل درزمینه‌ی اشتراک‌گذاری دانش با مأموریت‌های مختلف درزمینه‌ی مسئولیت اجتماعی سازمان و فعالیت‌های اجتماعی افزایش دهند. در این شرایط، تبادل دانش منجر به سطح یکسان و بزرگ‌تری از عزت‌نفس و رضایت خواهد داشت. معلمان یا گروه‌های دارای عملکرد ویژه و برتر در زمینه‌ی مشارکت در امر اشتراک‌گذاری دانش را از طریق برگزاری جشنواره‌های مدیریت دانش در گستره‌ی سازمان، شناسایی کنند و شیوه‌های مؤثر آن‌ها را به دیگران در قالب دوره‌های آموزشی، تعلیم دهند.

منابع

- علیجانی، زهرا؛ جعفری، معصومه (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین جو سازمانی، اعتماد و هوش هیجانی در به اشتراک گذاری دانش، دهمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت، رشت
- قربانی بیرگانی، اعظم؛ نظری، فریبا (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اعتماد و معنویت محیط کار بر رفتار به اشتراک گذاری دانش میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران
- قلی پور، رحمت اله؛ امیری، علی نقی؛ مهدی زاده، محمدرضا؛ زمانی فر، محسن. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل موثر بر ماندگاری کارکنان دانشی در شرکت پالایش و پخش فراورده های نفتی ایران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۲)، ۱۳۳-۱۶۲.
- گنجی لیسار، محمدرضا؛ نوری، ایرج (۱۳۹۴). اثر انگیزه های فردی و سرمایه اجتماعی بر تمایل به اشتراک گذاری دانش ضمنی و دانش صریح کارمندان (مطالعه موردی: مخابرات استان گیلان)، کنفرانس بین المللی جهت گیری های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی
- مجیدی کلیر، سعیده؛ رادفر، رضا؛ طلعی اشلقی، عباس (۱۳۹۵). تاثیر اعتماد سازمانی بر موفقیت سیستم مدیریت دانش، مدیریت توسعه و تحول، ۲۷(۴)، ۷-۱۵.
- نادى، محمدعلی؛ مشفقى، نزهت الزمان. (۱۳۸۸). شناخت ادراک معلمان از روابط ابعاد اعتماد سازمانی با تعهد مستمر و عاطفی به منظور ارائه یک مدل معادلات ساختاری مناسب در آموزش و پرورش اصفهان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۴)، ۱۵۵-۱۷۴.
- وحدانی، محسن؛ محرم زاده، مهرداد؛ و سیدعامری، میرحسین. (۱۳۹۱). ارتباط ابعاد شخصیت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی خراسان شمالی، تعلیم و تربیت استثنایی، ۱۱۳(۳)، ۵-۱۴.
- دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد؛ حسینی، سیدمجتبی. (۱۳۹۰). تاملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری)، پژوهش های مدیریت عمومی، ۴(۱۴)، ۶۳-۸۴.
- دهقان سفیدکوه، مرتضی؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۷(۲)، ۲۷۳-۲۹۱.
- جانعلی نژاد، عطیه، ۱۳۹۷، بررسی رابطه خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهرستان جاسک، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، حجازی، الهه؛ صالح نجفی، مهسا؛ امانی، جواد (۱۳۹۳). نقش واسطه ای انگیزش درونی در رابطه بین نیازهای بنیادین روانشناختی و رضایت از زندگی، روانشناسی معاصر، ۷۷-۸۸، ۸۸۸۸۸.
- سبک رو، مهدی؛ حق بین، عالی؛ ابراهیم زاده پزشکی، رضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی پنج عاملی نئو با تعادل کار و زندگی در دانشگاه یزد. آموزش عالی ایران، ۸(۲)، ۱۱۲-۱۳۲.
- عبدل زاده باویل، وحیده؛ حفظ اللسان؛ قلعه گیر، سهراب؛ اقدسی، محمدتقی. (۱۳۹۷). ارتباط ویژگی های شخصیتی با انگیزه مشارکت ورزشی دانشجویان دانشگاه صنعتی سهند، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی سهند.
- عبداللهی، بیژن؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش

- engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264.
- Cabrera, A. & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization studies*, 23(5): 687-710.
 - Campbell- sills, L. Cohen, Sh. L. & Stein, M. B. (2006). Relationship or resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behavior Research and Therapy*, 44, 585-599.
 - Chang, H. H. & Chuang, S.-S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & management*, 48(1): 9-18.
 - Chuang, C.H., Jackson, S.E. and Jiang, Y. (2016), Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge", *Journal of Management*, 42 (2), 524-554.
 - Chuang, C.H., Jackson, S.E. and Jiang, Y. (2016), "Can knowledge-intensive teamwork be managed?"
 - Chen, G., Gully, S.M. and Eden, D. (2001), Validation of a new general self-efficacy scale, *Organizational Research Methods*, 4 (1), 62-8.
 - Costa, P.T. and McCrae, R.R. (1992), "Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory", *Psychological Assessment*, Vol. 4 No. 1, pp. 5-13.
 - Cook, J. and Wall, T. (1980), "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 53 No. 1, pp. 39-52.
 - Dong, Y., Bartol, K.M., Zhang, Z. X. and Li, C. (2017), "Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38 No. 3, pp. 439-458.
 - Gist, M.E. and Mitchell, T.R. (1992), "Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability", *Academy of Management Review*. Vol. 17 No.2, pp. 183-211.
 - Godfroid, A. (2016), "The effects of implicit instruction on implicit and explicit knowledge development", *Studies in*
- یوسفی امیری، مظاهر؛ قلی پور، آرین؛ عباسی، داوود؛ قربانلو، محسن. (۱۳۹۴). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)، ۶۴۷-۶۶۵.
 - Ahearne, M., Mathieu, J., and Rapp, A. (2005), To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945-955.
 - Akhavan, P., Rahimi, A., and Mehralian, G. (2013), "Developing a model for knowledge sharing in research centers", *Vine*, Vol. 43 No. 3, pp. 357-393.
 - Bennet, D., and Bennet, A. (2008), Engaging tacit knowledge in support of organizational learning, *Vine*, 38 (1), 72-94.
 - Betz, N. E., & schifano, R. S. (2000), Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in interests in college women, *Journal of vocational behavior*, 56, 35-52.
 - Bloodgood, J. M., and Salisbury, W. D. (2001), Understanding the influence of organizational change strategies on information technology and knowledge management strategies, *Decision Support Systems*, 31(1), 55-69.
 - Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y. G., and Lee, J. N. (2005), Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate, *MIS Quarterly*, 29 (1), 87-111.
 - Borges, R. (2013), Tacit knowledge sharing between IT workers: the role of organizational culture, personality, and social environment, *Management Research Review*, 36 (1), 89-108.
 - Brown, d., & lent, r.w. (2013). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New jersey: john wiley & sons. Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge", *Journal of Management*, Vol. 42 No. 2, pp. 524-554.
 - Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual

- applications”, *Journal of Personality*, Vol. 60 No. 2, pp. 175-215.
- Mirza, R.S. (2009), Knowledge management and clinical framework for cross country healthcare organizations, Master, Department of Interaction and System Design, Blekinge Institute of Technology, Sweden
 - Nicole cain, L. (2015). Examining The Factors that Impact Work Life Balance For Executive Chefs. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, And Capstones. 2466-2468.
 - Nonaka, I. and Konno, N. (1998), “The concept of ‘ba’ – building a foundation for knowledge creation”, *California Management Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 40-54.
 - Norfadzilah, A. R., Faizuniah, P. Md., Lazim, Md., Zin Noor., Azlina, M., Yunus. Nini Hartini Asnawi. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*. Volume 37. Pages 545-553.
 - Panahi, S., Watson, J. and Partridge, H. (2012), Social media and tacit knowledge sharing: developing a conceptual model, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, Vol. 64, pp. 1095-1102
 - Panahi, S., Watson, J. and Partridge, H. (2013), Towards tacit knowledge sharin over social web tools, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 379-397.
 - Panahi, S., Panahi, S., Watson, J., Watson, J., Partridge, H. and Partridge, H. (2016), Conceptualising social media support for tacit knowledge sharing: physicians’ perspectives and experiences, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 No. 2, pp. 344-363.
 - Raducanu, R.R. (2012), Assessment of employees’ attitudes and intentions to share knowledge based on their individual characteristics (Doctorial Dissertation, Master's thesis in management in creative business process, Department of Strategic Management and Globalization, Copenhagen Business School, Copenhagen.
 - Rothmann, S. and Coetzer, E.P. (2003), The big five personality dimensions and job performance, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 29 No. 1, pp. 68-74.
 - Second Language Acquisition, Vol. 38 No. 2, pp. 177-215.
 - Gupta, B. (2008), Role of personality in knowledge sharing and knowledge acquisition behaviour, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34 No. 1, pp. 143-149.
 - Haldin-Herrgard, T. (2000), "Difficulties in diffusion of tacit knowledge in organizations", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 4, pp. 357-365.
 - Addis, M. (2016), “Tacit and explicit knowledge in construction management”, *Construction Management and Economics*, 3(7-8), 439-445.
 - Jamipour, M. & Sherkat, M.H. (2015), Challenge of successful KMSs implementation: exploration of effective factors on KM acceptance via mixed method. *Journal of Information Technology Management*, 7(2): 429-450.
 - Jin, l., watkins, d., & yuen,m.(2009). Personality. Career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among chinese graduate students. *Journal of vocational behavior*, 74, 47-52.
 - Kim, W. and Park, J. (2017), "Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations", *Sustainability*, Vol. 9 No. 2, pp. 205.
 - Long Alex Lai, I. (2005), "Knowledge management for Chinese medicines: a conceptual model", *Information Management & Computer Security*, Vol. 13 No. 3, pp. 244-255.
 - Latham, G.P. and Pinder, C.C. (2005), “Work motivation theory and research at the dawn of the twentyfirst century”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 56 No. 1, pp. 485-516.
 - Mayer, R. C., Davis, J. H., (1999), The effect of the performance appraisal system on trust for management: a field quasi-experiment, *Journal of Applied Psychology*, 84 (1), 123-136.
 - Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, D. F. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734
 - McCrae, R. and John, O. (1992), “An introduction to the five-factor model and its

- Journal of Library and Information Science, Vol. 16 No. 1, pp. 47-62.
- Witt, L., Barrick, M., Burke, L. and Mount, M. (2002), The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance, Journal of Applied Psychology, Vol. 87 No. 1, pp. 164-169.
 - Wu, J.H., Wang, Y.M., (2006), Measuring KMS success: A respecification of the DeLone and McLean's model, Elsevier, Information & Management, 43, 728-739.
 - Yazdani, H. R., Hamidzade, A. & Kameli, A.R. (2015). The effect of leadership style and organizational climate on knowledge management with regards to mediate role of organizational structure and social interaction (Case Study: Mellat Bank staff). Journal of Information Technology Management, 7(1): 199-216.
 - Wang, Jin-Feng., Chen, Ming-YanFengLi-Jie., & YueJun-Ju. (2017). The Construction of Enterprise Tacit Knowledge Sharing Stimulation System Oriented to Employee Individual. Author links open overlay panel. Procedia Engineering . 174, 289-300.
 - Suppiah, V. and Singh Sandhu, M. (2011), Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behaviour, Journal of Knowledge Management, Vol. 15 No. 3, pp. 462-477.
 - Tippins, M.J. (2003), Implementing knowledge management in academia: teaching the teachers, International Journal of Educational Management, Vol. 17 No. 7, pp. 339-345.
 - Salleh, K., Choy Chong, S., Noh Syed Ahmad, S. and Omar Sharifuddin Syed Ikhsan, S. (2013), The extent of influence of learning factors on tacit knowledge sharing among public sector accountants, Vine, Vol. 43 No. 4, pp. 424-441.
 - Singh, S., H. S. Bajwa and K. S. Saini (2013). Growth and yield of Bt cotton hybrids (*Gossypium hirsutum* L.) as influenced by different sowing dates. Indian Journal of Ecology. 40 (1): 163-165
 - Teh, P., Yong, C., Chong, C. and Yew, S. (2011), Do the big five personality factors affect knowledge sharing behaviour? A study of Malaysian Universities Malaysian,

Quarterly Journal of Educational Psychology
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 12, No. 1, Spring 2021, No 45



Journal of Educational
Psychology

The effect of trust, self-efficacy, motivation and five-personality traits on the tacit knowledge sharing behavior

Farzad Zarei¹, Marzieh Heydari^{2*}

- 1) M.A. Department of Educational Management, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran
2) Assistant prof. Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

*Corresponding author: mhidary@iauabadeh.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of trust, self-efficacy, and motivation and five-personality traits on the tacit knowledge sharing behavior. The research method is descriptive and quantitative research in terms of applied purpose and method of data collection and data collection. The statistical population of the study is Euclid school principals and teachers. To select the sample size, using the Cochran formula with a community of 900 people, 270 were selected by proportional or volume sampling method. Survey data and questionnaire tools were used to collect the research data. A total of 300 questionnaires containing 5 variables on the Likert scale were distributed. 287 questionnaires were filled out with follow-up and 17 incomplete questionnaires. Finally, data analysis was performed on 270 questionnaires. In order to investigate the validity of the questionnaire, content validity method was used by experts and formal validity, for reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha test and for verifying the construct validity of the research tool, confirmatory factor analysis was used using the spss and Amos software. The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between trust, self-efficacy, motivation, extraversion, emotional stability, conscientiousness and conscientiousness, agreeableness, openness and acceptance of experience, with the sharing behavior of tacit knowledge.

Key words: Trust, self-efficacy, motivation, personality traits, tacit knowledge.
