تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۲۶

بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)

محمدحسین کارگر شورکی[۱]- مقداد حاجی محمدعلی جهرمی[۲]- علی ناظری[۳]
محمد مهدی رشیدی[۴]

چکیده

در محیط کسب‌وکار کنونی، دانش به عنوان یک قابلیت کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها مطرح می‌باشد. اما تسهیم دانش اثربخش میان کارکنان، متأثر از عوامل مختلفی بوده و نتایج مفید متعددی را نیز می‌تواند داشته باشد. بنابراین هدف از تحقیق حاضر، بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه، در قالب مدلی یکپارچه در پژوهشگاه صنعت نفت است. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌ها نیز از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از ۸۴ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده از سازمان مورد مطالعه حاکی از اثر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش بود. همچنین نتایج تحقیق از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود. در نهایت با توجه به یافته‌های تحقیق، توصیه‌هایی برای شاغلان حرفه‌ای در حوزه مدیریت دانش به منظور ترغیب تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه میان کارکنان به همراه پیشنهادهایی برای محققان آتی جهت پوشش شکاف‌های تحقیق حاضر ارائه شد.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، تسهیم دانش، رفتار کاری نوآورانه.

۱. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی.
۲. استادیار گروه مهندسی صنایع و مدیریت اجرایی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران. نویسنده مسئول: (jahromi@damavandiau.ac.ir)
۳. استادیار گروه مهندسی صنایع و مدیریت اجرایی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران.
۴. عضو هیأت علمی موسسه مطالعات بین المللی انرژی.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

مقدمه

در محیط متلاطم کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها زمانی می‌توانند به طور اثربخشی منابع دانشی خود را مدیریت کنند که کارکنان تمایل به تسهیم دانش[1] با همکاران خود داشته باشند. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی[2] افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در میزان تسهیم دانش میان آنها ایفا نماید. تسهیم دانش برای سازمان‌ها از این جهت دارای اهمیت است که بر اساس آن می‌توانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه داده و ضمن ارزش‌آفرینی، مزیت رقابتی خود را در بازار حفظ کنند (Spender,1996). علاوه بر این، به گفته نوناکا و تاکوچی[3] (۱۹۹۵) تبدیل شدن ایده‌ها و مفاهیم کلی به محصولات و خدمات نیازمند تسهیم دانش است. تحقیقات تجربی نشان داده‌اند که میزان تبادل دانش در سازمان با قابلیت نوآوری و سطوح بالاتر از بهره‌وری رابطه مثبت دارد (Mesmer-Magnus & DeChurch, 2009)؛ زیرا نوآوری زمانی اتفاق می‌افتد که افراد دانش شخصی خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. به علاوه محققان معتقدند سازمان‌هایی بهره‌وری بیشتری دارند که بتوانند دانش را از یک فرد به فرد دیگر و در نتیجه از یک واحد سازمانی به واحد سازمانی دیگر منتقل نمایند (Hansen, 2002). در واقع هنگامی که یک دانش جدید وارد بخشی از سازمان می‌شود و یا در آن خلق می‌شود، باید به بخش‌های دیگر نیز منتقل شود وگرنه تأثیر بسیار کمی بر سازمان خواهد داشت (Liu & Liu, 2008).

تسهیم دانش، فرآیند ظریفی است و عوامل مختلفی وجود دارد که می‌تواند بر تصمیم افراد برای تسهیم یا مخفی نگاه داشتن دانش نزد آنها تأثیرگذار باشد. تاکنون تلاش‌های گسترده‌ای برای شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در تحقیقات گذشته صورت گرفته است (Chennamaneni et al, ؛ Huang et al, 2008؛Bock et al, 2005 2012؛ Hau et al,2013؛ Akhavan et al, 2015). به عنوان مثال هائو و همکاران[4] (۲۰۱۳) پاداش‌های سازمانی، انتظار عمل متقابل، لذت بردن از کمک به دیگران و سرمایه اجتماعی را به عنوان عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش معرفی نمودند و یا جئون

1. knowledge sharing
2. personality traits
3. Nonaka and Takeuchi
4. Hau et al.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

و همکاران[1] (۲۰۱۱) در تحقیق خود انگیزه درونی و بیرونی افراد را به عنوان عوامل مؤثر بر نگرش به تسهیم دانش مطرح نمودند.

اما شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش به تنهایی نمی‌تواند اثربخشی اقدامات صورت گرفته برای ارتقای تسهیم دانش در سازمان را به طور آشکار نشان دهد. لذا به منظور درک بهتر اثربخشی راهبردهای مختلف مدیریت دانش در نتایج سازمان (از قبیل عملکرد، قابلیت نوآوری، رضایت شغلی و...)، مناسب است آثار این راهبردها و ابتکارات بر پیامدهای سازمانی نیز مورد کندوکاو قرار گیرد. بنابراین در این تحقیق تلاش می‌شود با توسعه یک مدل یکپارچه در پژوهشگاه صنعت نفت، از یک سو نقش ویژگی‌های شخصیتی افراد در تسهیم دانش بررسی شده و از سوی دیگر تأثیر تسهیم دانش بر روی یکی از پیامدهای سازمانی یعنی رفتار کاری نوآورانه[2] مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به تحقیقاتی بودن سازمان مورد مطالعه در این تحقیق و اهمیت نوآوری در چنین سازمان‌هایی جهت بقا و حفظ مزیت رقابتی خود، سازه رفتار کاری نوآورانه به عنوان پیامد حاصل اقدامات مدیریت دانش، در سازمان مورد نظر مطالعه می‌شود. چنین مدلی تاکنون در تحقیقات گذشته ارائه نشده و تحقیق حاضر اولین گام در پوشش این خلأ می‌باشد. چنین مدل یکپارچه‌ای که از یک سو عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و از سوی دیگر تأثیر تسهیم دانش بر عملکرد و پیامدهای سازمان را نشان دهد، می‌تواند دربردانده آموزه‌های مفید فراوانی جهت اتخاذ راهبردهای مناسب مدیریت دانش برای مدیران باشد.

مبانی نظری و فرضیه‌های تحقیق

ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت از واژه لاتین Persona گرفته شده و به نقابی اشاره دارد که هنرپیشه‌ها در نمایش استفاده می‌کردند. پرسونا (نقاب) به ظاهر بیرونی (علنی) که افراد به دور و بر خود نشان می‌دهند اشاره دارد. بنابراین بر اساس ریشه شخصیت، شخصیت به ویژگی‌های بیرونی و قابل رویت افراد اشاره دارد. اما شخصیت تنها به نقابی که بر چهره زده شده و نقشی که بازی می‌شود اشاره ندارد. هنگامی که از شخصیت سخن به میان

1. Jeon et al.
2. innovative work behavior

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

می‌آید، ویژگی‌های متعدد فرد، کلیت یا مجموعه خصوصیات گوناگون که از صفات جسمانی فراتر می‌رود لحاظ می‌شود. این واژه تعداد زیادی از خصوصیات ذهنی و هیجانی را دربرمی‌گیرد، خصوصیاتی که ممکن است نتوان به طور مستقیم آنها را دید و یک فرد شاید سعی کند آنها را مخفی نماید (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶).

تحقیقات در سال‌های اخیر نشان داده‌اند که پنج بعد شخصیتی، مبنا و اساس سایر خصوصیات شخصیت می‌باشند (هافمن و همکاران،۱۳۸۶). این پنج بعد عمده شخصیت که اغلب پنج عامل عمده نامیده می‌شوند عبارتند از:

برون‌گرایی[1]: برون‌گرایی به دسته‌ای از صفات اطلاق می‌گردد و آن درجه‌ای است که شخص پرانرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت است. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. برون‌گرایان هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی‌شان احساس بهتری دارند.

تطابق‌پذیری[2]: به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می‌یابد. افراد با ویژگی تطابق‌پذیری، قابل اعتماد، رو راست، نوع‌دوست، مهربان و دارای خصیصه از خودگذشتگی، پیرو، متواضع و فروتن و خوش‌قلب هستند. افراد تطابق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها می‌باشند. همچنین آنها مناسب برای تدریس و امور روان‌شناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند. این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد هستند، معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحث برانگیز اجتناب می‌ورزند.

وظیفه‌شناسی[3]: این بعد معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل‌اتکا می‌باشد. وظیفه‌شناسی، در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیش‌گویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می‌باشد، چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است.

روان‌رنجوری (عدم ثبات عاطفی)[4]: این بعد به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین هستند. این افراد نگران،

1. extroversion
2. agreeable
3. conscientiousness
4. neuroticism

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند. افراد روان‌رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند.

گشودگی نسبت به تجربه[1]: این بعد میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام‌گرا هستند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنها تحول و تغییر زیاد روی می‌دهد و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه‌ای دارند، می‌توانند مفید واقع شود.

تسهیم دانش

دانش یکی از معدود دارایی‌هایی است که هنگامی که تسهیم می‌شود، رشد می‌کند که این رشد معمولاً نمایی نیز می‌باشد (Quinn, 1996). کابررا و کابررا[2] (۲۰۰۲) اشاره نمودند که تمام ابتکارات مدیریت دانش تلاش دارند تا تسهیم دانش، ایده‌ها و تجربیات را به هر شکلی که وجود دارد، میان افراد یا گروه‌ها تقویت کنند. با این وجود، مرور ادبیات تسهیم دانش حاکی از آن است که تعریف جامعی از تسهیم دانش وجود ندارد. هر محققی دیدگاه، تعریف و توصیف خود را از تسهیم دانش ارائه نموده است. به عنوان مثال از دیدگاه هسو[3] (۲۰۰۸) تسهیم دانش عبارت است از انتقال یا انتشار انواع دانش از یک فرد یا گروه به فرد یا گروه دیگر در درون سازمان. از نظر لین و همکاران[4] (۲۰۰۹) تسهیم دانش عبارت است از یک فرهنگ تعامل اجتماعی شامل تبادل دانش مهارت و تجربه کارکنان در کل سازمان. همچنین از نظر اخوان و همکاران[5] (۲۰۱۳) تسهیم دانش رفتاری است که از طریق آن یک فرد به طور داوطلبانه دانش و تجربیات خود را در دسترس سایر اعضای سازمان قرار می‌دهد. بنابراین به طور کلی می‌توان تسهیم دانش را انتقال دانش از یک عضو به عضو دیگر در سازمان تعریف نمود.

1. openness
2. Cabrera and Cabrera
3. Hsu
4. Lin et al.
5. Akhavan et al.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

رفتار کاری نوآورانه

رفتار کاری نوآورانه یکی از مهم‌ترین مقوله‌هایی است که با نوآوری در سازمان مترادف است و به تازگی در سازمان به آن توجه شده و درباره آن پژوهش شده است. نوآوری در فرآیندها یا محصولات جدید، رفتاری مفید است که در بافت کاری خاصی توسعه داده و اعمال می‌شود، تا از این طریق مشکلات سازمان را حل کرده و وضعیت آن را بهبود ببخشد. سهم کارکنان در توسعه نوآوری‌های سازمانی مبتنی بر رفتار کاری نوآورانه بوده و شامل همه فعالیت‌های کاری انجام شده مرتبط با توسعه نوآوری است (Messmann & Mulder, 2011; West & Farr, 1990).

رفتار کاری نوآورانه می‌تواند ارزش ایجاد کند و نوآوری جنبه ضروری این فرآیند است. رفتار کاری نوآورانه بر این امر تأکید دارد که افراد منبع خلاقانه‌ای از توسعه نوآوری هستند(Janssen, 2004) . این رفتار سازه‌ای اکتشافی برای مشارکت کارکنان در توسعه نوآوری است واز مدل‌های روان‌شناسی سازمانی استخراج می‌شود. این مدل‌ها فرآیندهای دومرحله‌ای را دربرمی‌گیرند: ۱- مرحله‌ای خلاقانه که بر بازشناسی مسئله و تولید ایده‌هایی در سطح فردی اشاره دارد و ۲- مرحله اجرا و به‌کارگیری که بر کاربرد ایده‌های نوین در فعالیت‌های سازمانی اشاره دارد.

توسعه مدل مفهومی

ارتباط برون‌گرایی و تسهیم دانش

برون‌گرایی بیشترین تأثیر در عملکرد شغلی را موقعی که همکاری و تشریک مساعی بین کارگران ضروری است نشان داده است (Witt et al, 2002). از آنجا 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 برون‌گراترند، با احتمال بیشتری به تسهیم دانش مبادرت می‌ورزند (Teh et al, 2011). همچنین افراد برون‌گرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم‌کننده دانش نشان دهند (Lin, 2007). بنابراین احتمال بیشتری وجود دارد که افراد برون‌گرا تسهیم دانش بیشتری را با دیگران انجام دهند و از این رو فرضیه اول تحقیق به شکل زیر صورت‌بندی می‌شود:

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

فرضیه اول (H1): برون‌گرایی رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش با دیگران دارد.

ارتباط تطابق‌پذیری و تسهیم دانش

سطح بالای تطابق‌پذیری در یک تیم یا سازمان می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان بیاورد. این فرض بیان شده از دو طریق ایجاد می‌شود؛ اول این‌که ویژگی‌های تطابق‌پذیری مانند نوع دوستی و اعتماد می‌تواند به طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این رو اگر نرخ بالایی از تطابق‌پذیری در میان اعضای تیم وجود داشته باشد، سطح بالایی از هماهنگی در میان اعضا به‌وجود می‌آید و این موجب می‌شود که اعضا به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم نمایند. دوم این‌که تطابق‌پذیری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، تسهیم دانش در میان اعضا را به‌وجود آورد. 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). مونت و همکاران[1] (۱۹۹۸) استدلال می‌کنند که از میان ابعاد پنج‌گانه مدل پنج عاملی، تطابق‌پذیری بهترین پیش‌بینی‌کننده عملکرد در مشاغلی است که نیاز به تعاملات تیم‌محور دارند. بنابراین پیش‌بینی می‌شود که افراد سازگار دانش خود را با دیگر اعضای سازمانی تسهیم نمایند و از این رو فرضیه دوم به صورت زیر شکل می‌گیرد:

فرضیه دوم (H2): تطابق‌پذیری رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش با دیگران دارد.

ارتباط وظیفه‌شناسی و تسهیم دانش

افرادی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند، قابل‌اعتماد، مستقل، مسئول، سازمان‌یافته، زحمت‌کش، منظم و موفقیت‌گرا هستند (Abdul Manaf, 2008). 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 (Hsu et al, 2007). با توجه به اطلاعات بیان شده می‌توان استدلال نمود که افراد وظیفه‌شناس ممکن است

1. Mount et al.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

بیشتر به تسهیم 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. با توجه به توضیحات فوق فرضیه سوم به شکل زیر بیان می‌شود:

فرضیه سوم (H3): وظیفه‌شناسی رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش با دیگران دارد.

ارتباط روان‌رنجوری و تسهیم دانش

ثبات احساسی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره دارد. افراد دارای ثبات احساسی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام هستند. آن سوی ثبات احساسی، عصبی بودن و روان‌رنجوری است و افرادی که در این طیف قرار دارند، عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب هستند (قلی‌پور، ۱۳۹۲). یکی از موانعی که مانع تسهیم دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آن‌که آنها دانش انحصاری خود را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آنها در شغل‌شان شوند. از این رو روان‌رنجوری (ثبات احساسی پایین) در اعضای تیم موجب می‌شود که آنها عمداً از تسهیم دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان اجتناب کنند. ولی اعضایی که از ثبات احساسی بالایی برخوردارند، تمایل به اعتماد به نفس و امن بودن دارند و ترس کمی از تسهیم دانش دارند (Hsu et al, 2007). بنابراین به نظر می‌رسد افرادی که روان‌رنجوری داشته باشند، به احتمال زیاد، کمتر به تسهیم دانش اقدام نمایند. با توجه به این استدلال فرضیه چهارم به صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه چهارم (H4): روان‌رنجوری رابطه منفی و معناداری با تسهیم دانش با دیگران دارد.

ارتباط گشودگی و تسهیم دانش

این نوع شخصیت، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجارب جدید رابطه دارد؛ زیرا افراد گشوده کنجکاو، روشن‌فکر، با فضیلت و هوشمند هستند. افرادی که در برابر تجربه گشوده هستند در مورد دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربه‌گرا هستند. بنابراین افراد روشن‌فکر ممکن است نسبت به جستجوی دانش جدید مشتاق‌تر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

باشند (Hsu et al, 2007). افراد گشوده عواطف منفی و مثبت را عمیق‌تر از کسانی که امتیاز گشودگی پایینی دارند، تجربه می‌کنند. بنابراین این افراد تمایل دارند نگرش‌های مثبت‌تری نسبت به یادگیری چیزهای جدید داشته باشند و عمیقاً در تجارب یادگیری درگیر شوند (Matzler & Mueller, 2011) در نتیجه می‌توان استدلال نمود افرادی که از نظر گشودگی در سطح بالایی هستند تمایل بیشتری به تسهیم دانش خود با دیگران داشته و لذا فرضیه پنجم به شکل زیر پیشنهاد می‌گردد:

فرضیه پنجم (H5): گشودگی نسبت به تجربه رابطه مثبت و معناداری با تسهیم دانش با دیگران دارد.

تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه

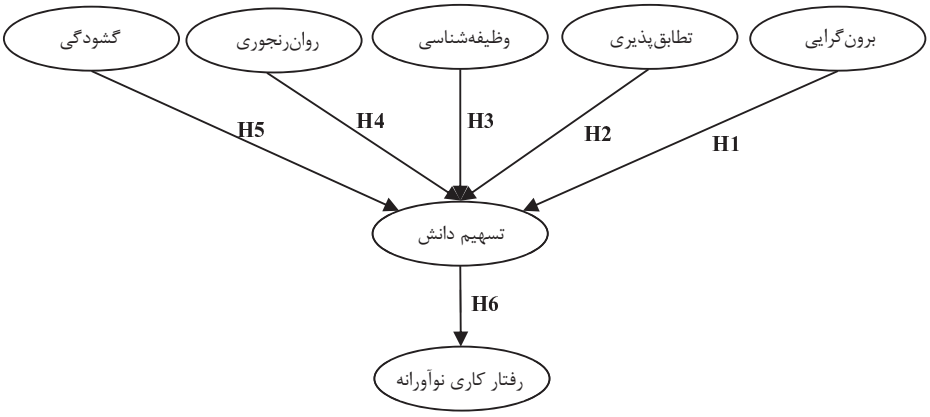
عمل تسهیم دانش یک فرآیند تفصیل و بازتفصیل شناختی را فعال می‌کند که درک جدیدی از دانشی که افراد هم اینک در اختیار دارند را در اختیار آنها قرار می‌دهد و آن را در خدمت نوآوری قرار می‌دهد. افرادی که درگیر رفتار کاری نوآورانه هستند باید به طور پیوسته دانش خود را مدیریت کرده و به‌ویژه به شرح، بازترکیب، ترجمه و انتشار دانش ضمنی خود بپردازند (Quintane et al, 2011). تولید ایده فرآیندی است که نیازمند بازترکیب دانش درونی و بیرونی در قالب‌های جدید است (Popadiuk & Choo, 2006). در خلال ترویج ایده، افراد صرفاً اطلاعات و داده‌های مربوط به نوآوری پیشنهادی خود را منتقل نمی‌کنند بلکه باید آن را به فرمی ترجمه و تبدیل کنند که برای سایر افراد و تیم‌ها قابل‌فهم و قابل‌پسند باشد (Caniëls et al, 2014) و سرانجام در خلال به‌کارگیری ایده، افراد مجموعه‌های مختلف دانش را با افراد و تیم‌های دیگر هماهنگ و یکپارچه می‌کنند تا نوآوری موردنظر محقق شود (Tucker et al, 2007). بر همین اساس، فرضیه ششم این‌گونه مطرح می‌شود:

فرضیه ششم (H6): تسهیم دانش کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رفتار نوآورانه آنها دارد.

با توجه به توضیحات فوق، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ پیشنهاد می‌شود. همان‌گونه که در این شکل مشاهده می‌شود پنج ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه به عنوان

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

متغیرهای مستقل و پیش‌بین تسهیم دانش در نظر گرفته شده‌اند. علاوه بر این، در این شکل متغیر تسهیم دانش به عنوان پیش‌بین متغیر رفتار کاری نوآورانه و واسط بین پنج ویژگی‌های شخصیتی و رفتار کاری نوآورانه پیشنهاد شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد زیرا قصد دارد با استفاده از نظریه‌های معتبر در علوم روان‌شناسی و رفتار سازمانی و ترکیب آنها، نحوه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در کارکنان و به تبع آن رفتار کاری نوآورانه را توصیف نماید. علاوه بر این، روش تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد زیرا این تحقیق به توصیف اثر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه مبتنی بر نظرات جامعه هدف می‌پردازد. قابل تعمیم نمودن نتایج تحقیق از دیگر مزایای روش پیمایشی و دلیل دیگر انتخاب این روش در این تحقیق می‌باشد. با توجه به گردآوری اطلاعات در یک بازه زمانی محدود (طی بازه خرداد تا تیر سال ۱۳۹۵)، به لحاظ زمانی این تحقیق جزء تحقیقات پیمایشی مقطعی[1] می‌باشد.

1. cross-sectional

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسش‌نامه می‌باشد. گویه‌های پرسش‌نامه از سنجه‌هایی که اعتبار آنها در تحقیقات قبلی تأیید شده است، استخراج گردید. به منظور اطمینان از روایی صوری[1] ابزار سنجش، گویه‌های پرسش‌نامه از نظر جمله‌بندی، محتوا، مبهم بودن و غیره توسط چند تن از محققان در حوزه مدیریت دانش مورد بررسی قرار گرفت و بازخورهای ایشان در پرسش‌نامه نهایی لحاظ گردید. ارزیابی این گویه‌ها به کمک طیف لیکرت ۵تایی از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم صورت گرفت.

در این تحقیق نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای و نمونه‌گیری در هر طبقه به صورت تصادفی ساده انجام شد. به کمک فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه آماری با ضریب خطای نمونه‌گیری ۵ درصد، ۸۰ نفر به دست آمد که با در نظر گرفتن احتمال مخدوش بودن برخی از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، ۱۰۰ پرسش‌نامه در میان جامعه آماری مورد نظر توزیع شد. در نهایت از این تعداد، ۸۴ پرسش‌نامه که به طور صحیح تکمیل شده بود، گردآوری شد و مبنای تحلیل‌های بیشتر قرار گرفت.

پژوهشگاه صنعت نفت در معماری نوین خود با هدف انجام تحقیقات بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای در حوزه صنعت نفت در سال ۱۳۶۸ شکل گرفت. راهبرد پژوهشگاه صنعت نفت، ایجاد ارزش افزوده از راه تولید و تجاری‌سازی فناوری، با رویکرد اصل انجام تحقیق برای توسعه و داخلی‌سازی فناوری‌های جدید است. خلق توسعه فناوری‌های مورد نیاز صنعت در کنار تولید محصولات ارزشمندی نظیر دانش فنی، اختراع و در نهایت ارائه مقاله در مجلات معتبر مأموریت اصلی پژوهشگاه است. در این تحقیق بخشی از کارکنان پژوهشگاه که در فرآیند ذکر شده نقشی محوری دارند، جامعه آماری تحقیق را تشکیل دادند. اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در این تحقیق در جدول ۱ آمده است.

1. face validity

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

معیار		فراوانی	نسبت
جنسیت	مرد	۶۰	٪۷۲
	زن	۲۳	٪۲۸
سن	۲۹-۲۰	۸	٪۱۰
	۳۹-۳۰	۴۵	٪۵۴
	۴۹-۴۰	۱۹	٪۲۳
	۵۰ سال و بیشتر	۱۲	٪۱۴
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۰	٪۱۲
	لیسانس	۳۲	٪۳۸
	فوق لیسانس	۳۵	٪۴۲
	دکتری	۷	٪۸
تجربه کاری	کمتر از ۴ سال	۷	٪۸
	۸-۴ سال	۱۶	٪۱۹
	۲۰-۹ سال	۳۷	٪۴۴
	۲۱ سال و بیشتر	۲۴	٪۲۹
جایگاه شغلی	کارشناس	۵۴	٪۶۴
	سرپرست	۱۴	٪۱۷
	مدیر	۱۳	٪۱۵
	معاون	۳	٪۴

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و روابط میان سازه‌ها، از روش حداقل مربعات جزئی[1] (PLS) استفاده شد. دلیل انتخاب روش PLS این است که این روش در شرایطی که حجم نمونه کم باشد برای بررسی ارتباط میان متغیرهای پنهان[2] مناسب خواهد بود (چین، ۱۹۹۸). به علاوه این‌که PLS الزامی برای نرمال بودن توزیع متغیرها نداشته و برای مدل‌های پیش‌بینی بسیار پیچیده مناسب است (لوهمولر، ۱۹۸۴). به منظور آزمون فرضیه‌ها و تعیین معناداری مسیرهای مدل تحقیق، مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ و روش نمونه‌گیری مجدد خود راه‌انداز[3] در این نرم‌افزار تجزیه و تحلیل شدند.

1. partial least squares (PLS)
2. latent variables
3. bootstrap resampling method

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

یافته‌های تحقیق

بر اساس دیدگاه هیر و همکاران[1] (۱۹۹۸) در این بخش مدل‌های اندازه‌گیری[2] و ساختاری[3] تحقیق در یک فرآیند تجزیه و تحلیل دو مرحله‌ای بررسی خواهند شد.

مدل اندازه‌گیری

پایایی درونی گویه‌های ابزارهای سنجش به کمک ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر این ضریب در طیف ۰/۷۰۳ تا ۰/۷۹۴ قرار دارد که همگی بالاتر از حد پذیرش ۰/۷ (Nunnally, 1978) می‌باشند. بنابراین پایایی ابزارهای سنجش از سطح قابل قبولی برخوردار می‌باشند. علاوه بر روایی صوری ابزارهای سنجش که در قسمت قبل بررسی شد، جهت اعتبارسنجی مدل اندازه‌گیری، در این قسمت روایی همگرایی[4] و افتراقی[5] نیز ارزیابی می‌شود. به منظور ارزیابی روایی همگرایی، پایایی ترکیبی[6] و میانگین واریانس استخراج شده[7] محاسبه شد. در مطالعاتی که روش PLS را به کار برده‌اند، حداقل مقدار پذیرش برای پایایی ترکیبی ۰/۷(Hair et al, 1998) و برای میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ (Fornell & Larcker , 1981) توصیه شده است. در این تحقیق مقادیر پایایی ترکیبی از ۰/۸۱۶ تا ۰/۸۵۶ بوده و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از ۰/۵۱۴ تا ۰/۶۱۴ می‌باشد که هر دو بیشتر از مقدار مورد پذیرش برای روایی همگرایی می‌باشند. به منظور ارزیابی روایی افتراقی نیز جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با همبستگی آن با سایر سازه‌ها مقایسه شد. همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، برای هر سازه جذر میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از تمام ضرایب همبستگی سازه می‌باشد که این موضوع تأییدکننده روایی افتراقی سازه‌ها می‌باشد.

1. Hair et al.
2. measurement model
3. structural model
4. convergent validity
5. discriminant validity
6. composite reliability (CR)
7. average variance extracted (AVE)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

جدول ۲. پایایی و روایی همگرایی سازه‌ها

سازه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	شاخص‌ها	بارهای عاملی
برون‌گرایی	۰/۷۹۴	۰/۸۵۶	۰/۵۶۰	Q11	۰/۹۵۱
				Q16	۰/۶۰۷
				Q21	۰/۹۵۰
				Q26	۰/۶۳۰
				Q31	۰/۴۷۷
تطابق‌پذیری	۰/۷۶۹	۰/۸۴۵	۰/۵۳۵	Q02	۰/۶۹۳
				Q12	۰/۹۲۴
				Q22	۰/۵۱۴
				Q27	۰/۵۶۰
				Q35	۰/۸۷۴
وظیفه‌شناسی	۰/۷۶۷	۰/۸۳۹	۰/۵۱۴	Q23	۰/۶۳۱
				Q28	۰/۷۷۵
				Q33	۰/۵۸۰
				Q36	۰/۷۵۲
				Q38	۰/۸۲۰
روان‌رنجوری	۰/۷۸۶	۰/۸۵۴	۰/۵۴۷	Q04	۰/۶۰۴
				Q09	۰/۸۱۲
				Q14	۰/۸۰۳
				Q24	۰/۸۶۵
				Q29	۰/۵۶۴
گشودگی	۰/۷۸۶	۰/۸۵۵	۰/۵۵۱	Q05	۰/۵۱۱
				Q10	۰/۸۲۰
				Q20	۰/۸۲۱
				Q25	۰/۶۱۰
				Q37	۰/۸۸۱
تسهیم دانش	۰/۷۰۳	۰/۸۲۶	۰/۶۱۴	Q39	۰/۷۶۷
				Q40	۰/۷۷۹
				Q41	۰/۸۰۳
رفتار کاری نوآورانه	۰/۷۰۶	۰/۸۱۶	۰/۵۲۸	Q42	۰/۶۴۶
				Q43	۰/۸۱۵
				Q44	۰/۶۳۴
				Q45	۰/۷۹۴

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

جدول ۳. همبستگی میان سازه‌ها و ارزیابی روایی افتراقی آنها

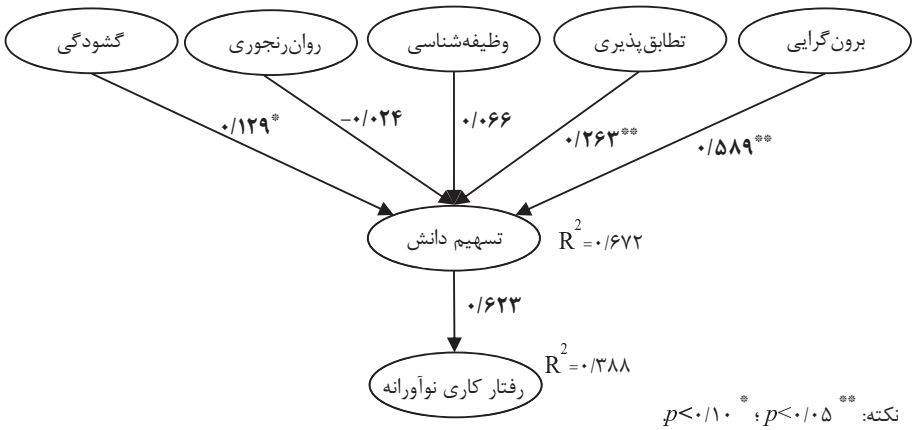
سازه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- برون‌گرایی	**۰/۷۴۸**						
۲- تطابق‌پذیری	۰/۲۵۷	**۰/۷۳۲**					
۳- وظیفه‌شناسی	۰/۲۴۶	۰/۵۳۵	**۰/۷۱۷**				
۴- روان‌رنجوری	-۰/۱۵۷	-۰/۴۴۰	-۰/۶۲۷	**۰/۷۳۹**			
۵- گشودگی	۰/۵۱۸	۰/۲۷۳	۰/۳۶۷	-۰/۳۲۱	**۰/۷۴۲**		
۶- تسهیم دانش	۰/۷۴۳	۰/۴۹۵	۰/۴۱۳	-۰/۳۱۵	۰/۵۳۸	**۰/۷۸۳**	
۷- رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۱۱	۰/۴۴۵	۰/۵۷۸	-۰/۴۳۳	۰/۷۵۹	۰/۶۲۳	**۰/۷۲۷**

نکته ۱: کلیه ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.
نکته ۲: اعداد توپر روی قطر، جذر AVE می‌باشند.

مدل ساختاری

همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، در این تحقیق از روش نمونه‌گیری مجدد خود راه‌انداز (با ۵۰۰ نمونه‌گیری مجدد) برای تعیین معناداری ضرایب مسیر و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج مدل معادلات ساختاری در شکل ۲ نشان داده شده است. همان‌گونه که انتظار می‌رفت ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی (β=۰/۵۸۹؛ t-value=۷/۲۹۵)، تطابق‌پذیری (β=۰/۲۶۳؛ t-value=۳/۳۶۹) و گشودگی (β=۰/۱۲۹؛ t-value=۱/۸۸۴) به عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده تسهیم دانش، اثر مثبت و معنادار بر این سازه دارند. اما بر خلاف انتظار، اثر منفی ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری (β=-۰/۰۲۴؛ t-value=۰/۳۱۱) و اثر مثبت وظیفه‌شناسی (β=۰/۰۶۶؛ t-value=۰/۷۶۰) بر رفتار تسهیم دانش تأیید نشد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر قابل‌ملاحظه تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه بود (β=۰/۶۲۳؛ t-value=۹/۷۸۰). بنابراین نتایج تحقیق به جز فرضیه سوم و چهارم، سایر فرضیه‌های پیشنهاد شده را تأیید می‌کند (جدول ۴).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]



شکل ۲- نتایج تحلیل PLS

همان‌گونه که در شکل ۲ ملاحظه می‌شود، ضرایب تبیین (R^2) متغیرهای وابسته نیز در این شکل نشان داده شده است. این ضریب نشان‌دهنده قدرت تبیین و توجیه یک متغیر وابسته بر اساس متغیرهای پیش‌بین آن می‌باشد که مقدار آن برای تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه به ترتیب ۶۷٪ و ۳۹٪ به طور تقریبی می‌باشند. طبق نظر بوک و همکاران[1] (۲۰۰۶) مقادیر بالای ۱۰٪ ضریب تبیین، برای قدرت تبیین قابل قبول می‌باشد.

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
H1	برون‌گرایی ← تسهیم دانش	۰/۵۸۹	۷/۲۹۵	تأیید
H2	انطباق‌پذیری ← تسهیم دانش	۰/۲۶۳	۳/۳۶۹	تأیید
H3	وظیفه‌شناسی ← تسهیم دانش	۰/۰۶۶	۰/۷۶۰	عدم تأیید
H4	روان‌رنجوری ← تسهیم دانش	-۰/۰۲۴	۰/۳۱۱	عدم تأیید
H5	گشودگی ← تسهیم دانش	۰/۱۲۹	۱/۸۸۴	تأیید
H6	تسهیم دانش ← رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۲۳	۹/۷۸۰	تأیید

1. Bock et al.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

بحث و نتیجه‌گیری

بحث پیرامون یافته‌های تحقیق

در این تحقیق تلاش شد تا اثر ویژگی‌های مختلف شخصیتی بر روی تسهیم دانش و به تبع آن رفتار کاری نوآورانه در پژوهشگاه صنعت نفت بررسی گردد. همان‌گونه که اشاره شده نتایج تحقیق نشان داد که هم‌راستا با تحقیقات قبلی (Lin, 2007; Hsu et al, 2007; Matzler & Mueller, 2011; Teh et al, 2014) ویژگی شخصیتی برون‌گرایی افراد اثر مثبت و معناداری با تسهیم دانش در آنها دارد. این نتیجه ممکن است به این علت باشد که چون افراد برون‌گرا تمایل به عواطف مثبت دارند و در مواقعی که با تیم‌ها کار می‌کنند احساس رضایت دارند، ممکن است برای اطمینان از این‌که تیم‌ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم نمایند.

همچنین مشابه تحقیقات گذشته (Hsu et al, 2007; Matzler & Mueller, 2011) نتایج این تحقیق از اثر مثبت و معنادار ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری بر تسهیم دانش حمایت نمود. این نتیجه می‌تواند از دو طریق ایجاد می‌شود: اولاً این‌که ویژگی‌های تطابق‌پذیری مانند نوع‌دوستی و اعتماد می‌تواند به‌طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این‌رو اگر نرخ بالایی از تطابق‌پذیری در میان اعضای تیم وجود داشته باشد، سطح بالایی از هماهنگی در میان اعضا به‌وجود می‌آید و این موجب می‌شود که اعضا به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم نمایند. ثانیاً تطابق‌پذیری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، تسهیم دانش در میان اعضا را به‌وجود آورد. 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).

این تحقیق بر اثر مثبت و معنادار ویژگی وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش دلالت ننمود. این نتیجه که تأییدکننده تحقیقات مشابه قبلی (Teh et al, 2011) بود می‌تواند ناشی از این موضوع باشد که سازمان مورد مطالعه سازمانی دانش‌بنیان و پژوهش‌محور است، نه وظیفه‌محور. رویکرد اصلی پژوهشگاه انجام تحقیق برای توسعه و داخلی‌سازی فناوری‌های جدید در حوزه صنعت نفت و گاز است. مشابه تحقیق ذکر شده که در دانشگاه‌های مالزی انجام پذیرفته، به نظر می‌رسد در اینجا نیز ارتباط معناداری بین وظیفه‌شناسی و تسهیم دانش وجود نداشته باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

نتایج تحقیق حاضر از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی روان‌رنجوی و تسهیم دانش حمایت ننمود. این نتیجه هم‌راستا با تحقیقاتی همچون مرادیان و همکاران[1] (۲۰۰۶) و کابرا و کابرا[2] (۲۰۰۵) تطبیق داشته و با نتیجه تحقیق هسو و همکاران[3] (۲۰۰۷) تطبیق ندارد. به نظر می‌رسد با توجه به امنیت شغلی بالای موجود در سازمان مورد مطالعه و محیط پویا و درگیری مداوم محققان با پروژه‌ها و چالش‌های تحقیقاتی جدید، کارکنان از ثبات عاطفی بالایی برخوردار بوده و در تبادل دانش و تجربه با دیگران ویژگی روان‌رنجوری در آنها موضوعیت نداشته باشد.

همچنین نتایج این تحقیق اثر مثبت و معنادار ویژگی شخصیتی گشودگی نسبت به تجربه بر تسهیم دانش را در سازمان مورد مطالعه تأیید نمود. در اینجا نیز یافته تحقیق حاضر با مطالعات گذشته همچون کابرا و کابرا (۲۰۰۵)، هسو و همکاران (۲۰۰۷) و ماتزلر و مولر[4] (۲۰۱۱) تطبیق دارد. علت این نتیجه می‌توان ناشی از این حقیقت باشد که سازمان مورد مطالعه یک سازمان دانش‌بنیان است که با همکاری دانشگاه‌ها، مراکز علمی و تحقیقاتی، و همچنین شرکت‌های دانش‌بنیان و پیمانکاران باتجربه صنعت نفت و گاز، می‌تواند گام‌های بلندتری را در جهت تحقق اهداف خود بردارد. اصولاً موضوع گشودگی نسبت به تجربه برای محیط‌هایی معنادار است که تعامل پویایی با محیط پیرامون خود در خصوص ایده‌ها و دانش صریح یا ضمنی خود داشته باشند. افراد گشوده تمایل دارند در تعامل با محیط تجربه‌های جدیدی در خصوص موضوع کسب و کار خود به‌دست آورند.

در نهایت نتایج تحقیق از اثر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمود. چنین نتیجه‌ای در تحقیقات گذشته (Radaelli et al, 2014) نیز تأیید شده است. این نتیجه را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که تسهیم‌کنندگان دانش، در حقیقت ظرفیت خود را برای نوآوری تقویت می‌کنند؛ زیرا زمانی که افراد اطلاعات خود را شرح داده، یکپارچه کرده و به قالب دیگر ترجمه می‌کنند، در مورد حوزه دانش خود و تناسب آن با اقدامات جاری به تعمق می‌پردازند. این تمرین به آنها می‌آموزد تا دانش خود را برای استفاده‌های جدید، بازترکیب و آن را در سازمان خود ترویج و پیاده‌سازی کنند.

1. Mooradian et al.
2. Cabrera and Cabrera
3. Hsu et al.
4. Matzler and Mueller

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، در این قسمت پیشنهادهای کاربردی برای مدیران و دست‌اندرکاران حوزه‌های مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه به منظور بهره‌گیری از نتایج تحقیق ارائه می‌گردد:

همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، نتایج تحقیق حاضر حاکی از اثر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر روی تسهیم دانش در سازمان مورد مطالعه می‌باشد. با توجه به ماهیت تحقیقاتی پژوهشگاه نفت و اهمیت تسهیم دانش و در نتیجه نوآوری در آن، مسئولین در سازمان مذکور می‌توانند در استخدام افراد جدید، این سه ویژگی شخصیتی را مد نظر قرار داده و افرادی که این سه نوع ویژگی شخصیتی در آنها بارز می‌باشد، اولویت بالاتری برای جذب و به کارگیری داشته باشند.

همچنین مدیران سازمان مورد نظر می‌توانند برای تقویت ویژگی‌های شخصیتی مذکور در کارکنان خود سازوکارهایی را تعبیه نمایند که تا این ویژگی‌ها ارزیابی و بهبود دهند. ساز و کارهای پیشنهادی برای این منظور به شرح ذیل است:

- شناسایی ویژگی‌های شخصیتی متناسب با هر شغل و انتصاب افراد در مشاغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی آنها
- برگزاری دوره‌های آموزشی تقویت سه ویژگی برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی در کارکنان و مدیران از طریق آموزش مهارت‌های ارتباطی (برون‌گرایی)، کار تیمی (هر سه ویژگی)، توسعه و بهبود سبک رهبری مدیران (هر سه ویژگی) و....

یافته‌های این تحقیق نشان داد که تسهیم دانش اثر مستقیمی بر رفتار کاری نوآورانه در کارکنان دارد. ساز و کارهای پیشنهادی جهت تسهیل تسهیم دانش می‌تواند شامل گزینه‌های زیر باشد:

- ایجاد بستر مناسب (اینترانت، صندوق پستی و...) جهت برقراری ارتباط دوسویه بین کارکنان
- استفاده از نظام ثبت درس‌آموخته (شکست/ موفقیت) پروژه‌ها و تشویق کارکنان به منظور مشارکت در این نظام
- الزام ارائه سمینار پایان پروژه‌ها برای مدیران پروژه با هدف به تسهیم تجربیات

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

- طراحی و استقرار نرم‌افزار مدیریت دانش (شامل همه الزامات، نقش‌ها و مفاهیم مدیریت دانش) و الزام کلیه کارکنان به عنوان دانشور جهت ثبت دانش صریح و ضمنی خویش در این نرم‌افزار
- طراحی و استقرار کانال‌های اتباطی (شامل جلسات در سطوح مختلف) جهت تسهیل تبادل دانش و تجربیات در میان کارکنان
- طراحی کافه دانش جهت انتشار تجربیات کارکنان و مدیران و تبادل نظر پیرامون آنها

فرصت‌های تحقیق در آینده

این تحقیق نیز همانند هر تحقیق علمی با محدودیت‌هایی مواجه می‌باشد. با توجه به این محدودیت‌ها، فرصت‌های آتی برای تحقیق در حوزه رفتار سازمانی و تسهیم دانش مشخص می‌شود که در ادامه آورده شده‌اند:

مدل پیشنهاد شده در این تحقیق صرفاً ویژگی‌های شخصتی افراد را به عنوان توانمندساز تسهیم دانش مورد مطالعه قرار داد. اما مطالعات گذشته بر نقش عوامل مختلف دیگری همچون عوامل انگیزش فردی و عوامل سازمانی در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش در کارکنان تأکید نموده‌اند. به عنوان مثال چنامانی و همکاران[1] (۲۰۱۲) در تحقیق خود نقش عوامل روان‌شناختی (مزایای متقابل درک شده، ادراک ارتقای شهرت، ادراک از دست دادن دانش و لذت بردن از کمک به دیگران)، جوّ سازمانی و فناوری‌های تسهیل‌کننده را بر روی تسهیم دانش بررسی نمودند. بنابراین در تحقیقات بعدی محققان می‌توانند مدل این تحقیق را با لحاظ نمودن سایر عوامل مؤثر بر تسهیم دانش که در تحقیقات گذشته پیشنهاد شده است کامل‌تر کنند.

همان‌گونه که ملاحظه گردید، از میان مزایای مختلفی که فرآیندهای تسهیم دانش می‌توانند برای سازمان داشته باشند، این تحقیق صرفاً به مطالعه رفتار کاری نوآورانه پرداخت. بنابراین به محققان آتی پیشنهاد می‌شود به منظور بررسی ملموس‌تر اثربخشی تسهیم دانش در عملکرد سازمان، در تحقیقات خود شاخص‌های عملکردی ملموس‌تری همچون شاخص‌های مالی را نیز مورد مطالعه قرار دهند.

1. Chennamaneni et al.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

در این تحقیق نقش عوامل جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کار بر روی تسهیم دانش بررسی نشد؛ به محققان آتی پیشنهاد می‌شود نقش عوامل مذکور را نیز در تحقیقات آتی خود لحاظ نمایند.

تمرکز تحقیق حاضر صرفاً بر روی یک سازمان بود، بنابراین به منظور قابل تعمیم شدن نتایج تحقیق توصیه می‌شود این مدل در سازمان‌های دانش‌بنیان دیگر نیز انجام شده و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود.

با توجه به محدودیت‌های منابع، این تحقیق به صورت پیمایش مقطعی در سازمان‌های مورد مطالعه انجام شد که این امر قدرت استنباط روابط علّی از نتایج تحقیق را محدود می‌سازد. تحقیقات آتی می‌توانند با گردآوری داده‌ها در بازه زمانی بلندمدت روابط علّی میان سازه‌های پیشنهادی در این تحقیق را بررسی نموده و به نتایج قابل استنادتری دست یابند.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

منابع:

۱. قلی‌پور، آرین (۱۳۹۲)، «مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)»، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ پنجم.

۲. شولتز، دوان پی و شولتز، سیدنی آلن (۱۳۸۶)، «نظریه های شخصیت»، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: ویرایش.

۳. هافمن، کارل و همکاران (۱۳۸۶)، «روانشناسی عمومی: از نظریه تا کاربرد»، ترجمه هادی بحیرایی و همکاران، تهران: ارسباران.

4. 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.
5. Akhavan, P., Hosseini, S.H., Abbasi, M. and Manteghi, M. (2015), "Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination", *Aslib Journal of Information Management*, Vol. 65 No. 5, pp.562-591
6. Akhavan, P., Rahimi, R. and Mehralian, G. (2013), "Developing a model for knowledge sharing in research centers", *VINE*, Vol. 43 No. 3, pp. 357-393.
7. Bock, G.W., Kankanhalli, A. and Sharma, S. (2006), "Are norms enough? The role of collaborative norms in promoting organizational knowledge seeking", *European Journal of Information Systems*, Vol. 15, pp. 357-367.
8. 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*, Vol. 29 No. 1, pp. 87-111.
9. Cabrera, A. and Cabrera, E.F. (2002), "Knowledge-sharing dilemmas", *Organization Studies*, Vol. 23 No. 5, pp. 687-710.
10. Cabrera, E.F. and A. Cabrera (2005), "Fostering knowledge sharing through people management practices", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 No. 5, pp. 720-735.
11. Caniëls, M.C., De Stobbeleir, K. and De Clippeleer, I. (2014), "The Antecedents of Creativity Revisited: A Process Perspective", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 23 No. 2, pp. 96-110.
12. Chennamaneni, A., Teng, J.T.C. and Raja, M.K. (2012), "A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test", *Behaviour & Information Technology*, Vol. 31 No. 11, pp. 1097-1115.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

13. Chin, W.W. (1998), The partial least squares approach to structural equation modeling, in Marcoulides, G.A. (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 295-336.
14. Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 No. 3, pp. 39-50.
15. Hair, J., Anderson, R. and Tatham, R. B. (1998), Multivariate data analysis, Prentice Hall, Upper Saddle River.
16. Hansen, M.T. (2002), "Knowledge networks: explaining effective knowledge sharing in multiunit companies", *Organization Science*, Vol. 13 No. 3, pp. 232-248.
17. Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. and Kim, Y.G. (2013), "The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions", *International Journal of Information Management*, Vol. 33 No. 2, pp. 356-366.
18. Hsu, I.C. (2008), "Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test", *Expert Systems with applications*, Vol. 35 No. 3, pp. 1316-1326.
19. 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, pp. 2583-2592.
20. Huang, Q., Davison, R.M. and Gu, J. (2008), "Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in China", *Asia Pacific Journal Management*, Vol. 25 No. 3, pp. 451-471
21. Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. A. (2004), "The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 2, pp. 129-145.
22. Jeon, S., Kim, Y.G. and Koh, J. (2011), "An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 2, pp. 251-269.
23. Lin, H.F. (2007), "Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study", *International Journal of Manpower*, Vol. 28 No. 3/4, pp. 315-332.
24. Lin, H.F., Lee, and H.S., Wang, D.W. (2009), "Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach", *Journal of Information Science*, Vol. 35 No. 1, pp. 25-44.
25. Liu, M.S. and Liu, N.C. (2008), "Sources of knowledge acquisition and patterns of knowledge-sharing behaviors: An empirical study of Taiwanese high-tech firms", *International Journal of Information Management*, Vol. 28 No. 5, pp. 423-432.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

26. Lohmöller, J.B. (1984), LVPLS Program Manual: Latent Variables Path Analysis with Partial Least Squares Estimation, Zentralarchiv für empirische Sozialforschung, Köln.
27. Matzler, K., Renzl, B.,Mueller, J., Herting, S., Mooradian, T. (2008), "Personality traits and knowledge sharing", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 29 No. 3, pp. 301-313.
28. Matzler, K. and Mueller, J. (2011), "Antecedents of knowledge sharing –Examining the influence of learning", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 32, pp. 317-329
29. Mesmer-Magnus, J.R. and DeChurch, L.A. (2009), "Information sharing and team performance: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, pp. 535-546.
30. Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011), "Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed", *Vocations and Learning*, Vol. 4 No. 1, pp. 63-84.
31. Mooradian, T. A., Renzl, B., & Matzler, K. (2006), "Who trusts? Personality, trust, and knowledge sharing", *Management Learning*, Vol. 37 No. 4, pp. 523-540.
32. Moss, E., Rousseau, D., Parent, S., St-Laurent, D. and Saintonge, J. (1998), "Correlates of attachment at school age: Maternal reported stress, mother-child interaction, and behavior problems", *Child Development*, Vol. 69 No. 5, pp. 1390-1405.
33. Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998), "Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions", *Human Performance*, Vol. 11 No. 2/3, pp. 145-165.
34. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995), *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York/Oxford: Oxford University Press.
35. Nunnally, J.C. (1978), *Psychometric theory*, 2nd Ed, NY: McGraw-Hill.
36. Popadiuk, S. and Choo, C.W. (2006), "Innovation and Knowledge Creation: How Are These Concepts Related?", *International Journal of Information Management*, Vol. 26 No. 4, pp. 302-312.
37. Quinn, J.B. (1996). "Leveraging intellect", *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 3, pp. 7-27.
38. Quintane, E., Casselman, R.M., Reiche, B.R. and Nylund, P.A. (2011), "Innovation as a Knowledge-Based Outcome", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. , pp. 928-947.
39. Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. and Spiller, N. (2014), "Knowledge sharing and innovative work behaviour in Healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects", *Creativity and Innovation Management*, Vol. 23 No. 4, pp. 400-414.
40. Spender, J.-C. (1996). "Competitive advantage from tacit knowledge?" In B. Moingeon & A. Edmonson (Eds.), O*rganizational Learning and competitive advantage* (pp. 56–73). London: Sage.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]

41. Spender, J.-C, Scherer, A. (2007), "The philosophical Foundations of knowledge Management Editors Introduction", *Organization*, Vol. 14 No. 1, pp. 5-28
42. Teh, P.L., Yong, C.C., Chong, C.W. and Yew, S.Y. (2011), "Do the Big Five Personality Factors affect knowledge sharing behaviour? A study of Malaysian, Malaysian universities", *Journal of Library & Information Science*, Vol. 16 No. 1, pp. 47-62.
43. Tucker, A.L., Nembhard, I.M. and Edmondson, A.C. (2007), "Implementing New Practices: An Empirical Study of Organizational Learning in Hospital Intensive Care Units", *Management Science*, Vol. 53 No. 6, pp. 894-907.
44. West, M. A., & Farr, J. L. (1990), "Innovation at work", In: M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 3-13). Chichester: John Wiley.
45. Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002), "The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 1, pp. 164-169.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-10-30]