

ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان؛ ملاحظه نقش ویژگی‌های شخصیتی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران)

بهمن سهرابی^{۱*}، نیما سلطانی نژاد^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۱

چکیده

تسهیم مؤثر دانش به‌عنوان یکی از جنبه‌های مدیریت دانش می‌تواند از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌های ورزشی در محیط متغیر و پیچیده امروزی باشد. از اینرو هدف کلی تحقیق حاضر طراحی مدلی ساختاری به منظور بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران می‌باشد. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را ۲۳۰ نفر از کارکنان ستادی شاغل در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران تشکیل می‌دهند. با استفاده از جدول گرجسی و مورگان، حجم نمونه برای انجام این پژوهش ۱۴۰ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد و در نهایت ۱۴۱ پرسشنامه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای تحلیل جمع‌آوری شد. پایایی و روایی ابزار تحقیق با محاسبه آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس تبیین‌شده ارزیابی و تأیید شد و روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط استادان و خبرگان آشنا به موضوع تایید شد. داده‌ها پس از جمع‌آوری، با نرم‌افزار آماری ایموس و پی‌ال‌اس تحلیل شد. نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی و موله‌های آن (اقتدارگرایی، عزت نفس، کانون کنترل و سازگاری) بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، ویژگی‌های شخصیتی، سازمان ورزشی، معادلات ساختاری

^۱ - استادیار دانشگاه ولی عصر، رفسنجان

^۲ - دانشجوی دکتری، دانشگاه تهران

*- نویسنده مسئول: sohrabi49@vru.ac.ir

پیشگفتار

در عصر دانش محور امروزی، دانش به عنوان یک دارایی ناملموس اما ارزشمند برای بقاء، رفاه و موفقیت یک سازمان در نظر گرفته می‌شود (Hao, Yang & Shi, 2018). بنابراین ضروری است که دانش سازمانی به طور پیوسته مدیریت شود. یک روش رایج برای مدیریت دانش درون سازمان، تشویق تسهیم دانش^۱ در بین کارکنان است. تسهیم دانش عبارت است از برگرداندن دانش فردی به شکلی که توسط دیگران به سادگی درک، جذب و به کار گرفته شود (Ipe, 2003). رفتار تسهیم دانش^۲ (KSB) به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا با استفاده از تجارب پیشین خود بر روی منابع مبتنی بر دانش سرمایه‌گذاری کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها را برای عکس العمل سریع نسبت به رخدادهای ایجاد ایده‌های خلاقانه، کسب بینش و اجتناب از تکرار اشتباهات گذشته، توانمند می‌کند. این به نوبه خود کاهش هزینه‌ها، ارتقاء نوآوری و بهبود عملکرد را در بر خواهد داشت (Marouf & Wang & Noe, 2010; Pee & Lee, 2015; Alrikabi, 2015). بنابراین برخی از محققان ادعا می‌کنند که رفتار تسهیم دانش در محیط‌های کسب و کار امروزه، جزء مهمی از ساخت مزیت رقابتی مبتنی بر دانش است (Hao, Yang & Shi, 2018, Foss, Minbaeva, Pedersen, & Reinholt, 2009). از این رو سازمان‌ها به منظور کسب مزیت رقابتی باید به تسهیل تسهیم دانش درون سازمان بپردازند و مهارت‌های موردنیاز را به کارکنان خود آموزش دهند. اما مطالعات نشان داده است که افراد حتی زمانی که سازمان زمینه تسهیم دانش را فراهم کرده است باز در برابر به اشتراک گذاری دانش منحصر به فرد خود مقاومت می‌کنند (Ardichivili, 2008). در حقیقت افراد تحت هر شرایط رفتار تسهیم دانش را ابراز نمی‌کنند و زمانی که انجام می‌دهند به اندازه‌ای نیست که مطلوب سازمان باشد (Yu, Lu & Liu, 2010). لذا سازمان‌ها برای رسیدن به حد مطلوب تسهیم دانش با این چالش مواجهند و به دنبال شناسایی برانگیزاننده‌های تسهیم دانش کارکنان هستند. مطالعات پیشین عموماً بر جنبه‌های فردی تمرکز داشته‌اند. به عنوان مثال استرلوه و فری (۲۰۱۰)، بر انگیزه‌های درونی و بیرونی تسهیم دانش تمرکز تاکید کرده‌اند. آرگوت و همکاران (۲۰۱۱)، نمونه‌های دیگری بیان کردند و مدعی شدند که تسهیم دانش تحریک‌کننده تعارض یا آسیب‌پذیری باشد که موجب کاهش انگیزه افراد برای تسهیم می‌شود. در این مقاله ما بر سایر جنبه‌های فردی تاکید داریم که در ادبیات مدیریت دانش نادیده گرفته شده‌اند و خلاصه^۳ وجود دارد.

¹ Knowledge sharing

² Knowledge sharing behavior

³ Gap

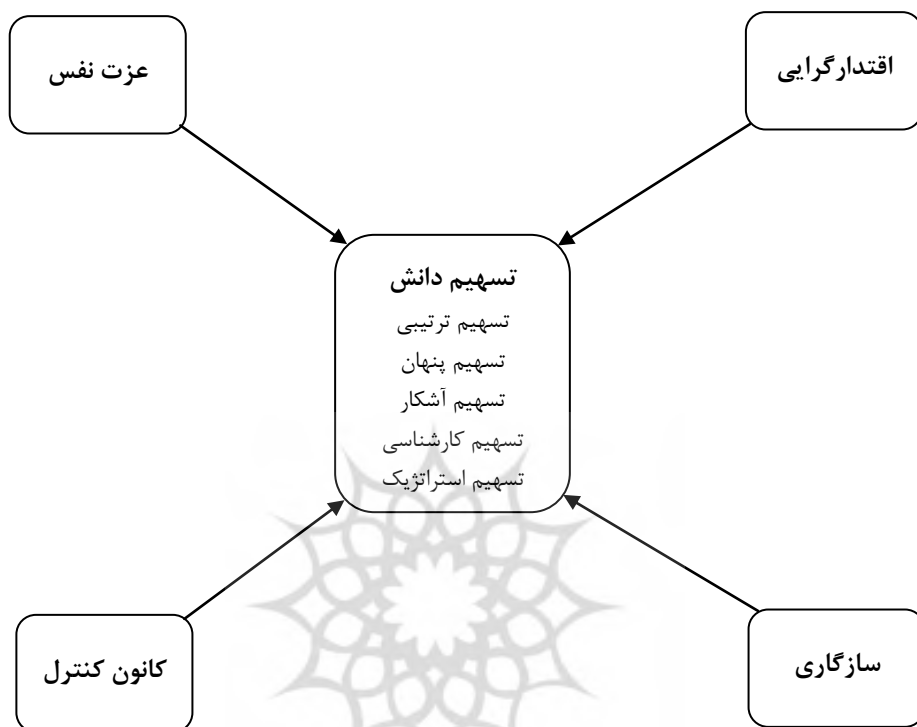
یکی از عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش ویژگی‌های شخصیتی افراد است. توانایی افراد در تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان به شخصیت و استعداد فرد در ارتباطات و رفتار اجتماعی او بستگی دارد. وظیفه‌شناسی یا همان وجدان کاری به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی در تسهیم دانش مؤثر است. افراد با وظیفه‌شناسی بالا بیشتر علاقه‌مندند دانش خود را جهت تسهیم با دیگران مستندسازی و مکتوب کرده و دانش خود را به‌منظور استفاده از دیگران وارد بانک‌های اطلاعاتی کنند (Danaeifard & Khaefollahi, 2010). بر این اساس ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند عامل مهم سوق‌دهنده و یا جلورنده ابتکارات و خلاقیت‌ها در استقرار و ارتقای سطح دانش در سازمان باشد. بر اساس مطالعات انجام‌شده؛ انتقال اطلاعات و تسهیم دانش در سطح کلان و خرد بین افراد و سازمان‌ها، بستگی به افرادی دارد که این انتقال را تسهیل و تسریع می‌کنند. در نتیجه، تمام عواملی که مشوق ارتباط بین فردی یا مانع آن باشند، بر مبادلات اطلاعاتی افراد نیز تأثیرگذار خواهند بود. به همین دلیل، اهمیت ارتباطات و تعاملات مبتنی بر اعتماد میان افراد در گسترش و تسهیم دانش، مورد تأکید قرار گرفته است. چنانچه سازمانی بتواند هر چه بیشتر تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش در داخل گروه‌ها و واحدهای سازمانی افزایش دهد، بیشتر می‌تواند نسبت به اثربخشی مبادلات اطلاعاتی میان افراد خویش و در نتیجه، تسهیم اثربخش دانش اطمینان حاصل کند (Bhatt, 2001).

سازمان‌ها و نهادهای ورزشی عصر حاضر در معرض تغییرات مداوم قرار دارند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این‌رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق به‌کارگیری تسهیم دانش و دیگر روش‌های علمی، عملکرد خود را بهبود بخشند. بدیهی است مطالعه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان مهم‌ترین متولی سلامت جسمانی و وضعیت رفاهی و بدنی جوانان و ورزشکاران از مهم‌ترین دغدغه‌های محققان علوم مدیریت به‌ویژه در حیطه‌های آموزشی و ورزشی می‌باشد. با این وجود، اثرگذاری ویژگی‌های شخصیتی در این سازمان بر تسهیم دانش کارکنان آن، مشخص نیست. بنابراین هدف اساسی مقاله حاضر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

شخصیت را می‌توان الگوهای اختصاصی و متمایز تفکر، هیجان و رفتار دانست که اسلوب شخصی تعامل با محیط فیزیکی و اجتماعی هر شخص را رقم می‌زند. یکی از نظریه‌های شخصیت که سعی در توجیه منش و خوی افراد با تمایل‌ها و گرایش‌های آنان دارد، دیدگاه گرایشی است. این دیدگاه بر این باور است که گرایش‌ها، ویژگی‌هایی هستند که افراد با خود حفظ می‌کنند، به خود آن‌ها تعلق دارند و جزئی از آن‌ها هستند (Zamaniforoshani, Ali Ghanavati, Najafloo, Turkmani & Sharifi, 2016). امروزه استفاده از ویژگی‌ها و صفات شخصیتی در تبیین برخی از رفتارهای سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است (Fili & Nadi, 2010). ویژگی‌های شخصیتی، مشخصه‌های فردی با دوامی هستند که در موقعیت‌های مختلف نسبتاً پایدارند و فکر، احساس و عمل فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Moslemi, 2018). 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 تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر ویژگی شخصیتی دارند. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بر نقش سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در تسهیل ایجاد و تسهیم دانش تأکید دارند. اما در خصوص رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش، می‌توان به این موارد اشاره کرد که ویژگی‌های شخصیتی افراد یکی از عوامل فردی مؤثر در تسهیم دانش است. در پژوهش لین، اثربخشی ویژگی‌های فردی و خرسندی ناشی از کمک به دیگران به‌عنوان عاملی مؤثر در اشتراک و تسهیم دانش نشان داده شد (Lin, 2007). افراد با وظیفه‌شناسی بالا بیشتر علاقه‌مندند دانش خود را جهت تسهیم با دیگران مستندسازی و مکتوب کرده و دانش خود را به‌منظور استفاده از دیگران وارد بانک‌های اطلاعاتی کنند. افراد با سازگاری بالا، مهربان، باگذشت، مؤدب، آماده خدمت، بخشنده، گشاده‌رو و یاری رسان هستند، آن‌ها نوع‌دوستانه، دلسوزانه و مشتاقانه به دیگران کمک می‌کنند و بیشتر به دنبال تعاون و همکاری هستند تا رقابت با همدیگر (Danaeifard & Khaefollahi, 2010).

از دیدگاه نظریه شخصیت، منطقی است که ویژگی‌های شخصیتی را همان فاکتورهای اصلی تاثیر گذار بر رفتارهای بیرونی افراد در نظر بگیریم (Lin, Hsieh & Lian, 2018). از آنجایی که اشتراک دانش برای انتقال دانش از طریق رفتارهای بیرونی، بستگی به عمل افراد دارد لذا تحقیقات تجربی نیز نشان دادند که ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش معقول می‌باشد (Jadin, Gnams & Batinic, 2013; Matzler, Renzl, Muller & Hertingand, 2008). بنابراین براساس روابطی که بین متغیرهای تحقیق مشاهده گردید مدل مفهومی به صورت زیر ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش، جامعه و نمونه‌ی آماری پژوهش

روش اجرای این پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع معادلات ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزار ایموس و اسمارت پی‌ال‌اس است. در این پژوهش دو متغیر بررسی شده است که عبارت‌اند از ویژگی‌های شخصی و مؤلفه‌های آن (اقتدارطلبی، عزت‌نفس، کانون کنترل و سازگاری با موقعیت) به‌مثابه متغیر پیش‌بین و تسهیم دانش و مؤلفه‌های آن (تسهیم ترتیبی، تسهیم پنهان، تسهیم آشکار، تسهیم کارشناسی و تسهیم استراتژیک)، به‌مثابه متغیر ملاک. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۲۳۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۴۰ نفر انتخاب گردید. نمونه‌گیری این تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت گرفت. در مجموع از تعداد ۱۵۲ پرسشنامه توزیع‌شده بین کارکنان، تعداد ۱۴۱ پرسشنامه به‌طور کامل جمع‌آوری شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه

بود. با بهره‌گیری از نظرهای استادان و کارشناسان حوزه تحقیق و اعمال نظرهای آن‌ها برای بهبود پرسشنامه بومی‌سازی شده و همچنین کاربرد مقیاس‌های استاندارد روایی محتوایی پژوهش در حد مطلوبی برآورد شد. همچنین روایی همگرایی پژوهش با محاسبه میانگین واریانس تبیین شده^۱ و پایایی پرسش‌های پژوهش نیز با دو معیار استاندارد رایج آلفای کرونباخ، و پایایی ترکیبی^۲ بررسی شد. کرونباخ^۳ (۱۹۵۱)، استاندارد بالای ۰/۷ را برای آلفای کرونباخ ذکر کرده است، همچنین فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، میزان بالای ۰/۵ را برای میانگین واریانس تبیین شده و باگازی ویی استاندارد بالای ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی بیان کرده‌اند. با توجه به استانداردهای بیان‌شده، پایایی و روایی پژوهش مناسب است (جدول ۱).

جدول ۱- سنجش پایایی و روایی همگرا

منبع گویه	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس تعیین شده	آلفای کرونباخ	متغیر
ماتزلر و همکاران (۲۰۰۸)	۰/۷۶۵	۰/۶۵۱	۰/۸۴۳	ویژگی‌های شخصیتی
دیکسون (۲۰۰۰)	۰/۸۱۳	۰/۵۶۴	۰/۸۳۱	تسهیم دانش

در ادامه روایی واگرا بررسی شده است. روایی واگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش را نشان می‌دهد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان جذر میانگین واریانس تبیین شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بر مبنای جدول ۲، روایی واگرا تأیید شد (قطر اصلی ماتریس جذر میانگین واریانس تبیین شده است).

جدول ۲- بررسی روایی واگرا

ردیف	ویژگی‌های شخصیتی	تسهیم دانش
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۰۶	
تسهیم دانش	۰/۶۰۳	۰/۷۵۰

¹ Average variance extracted (AVE)

² Composite Reliability (CR)

³ Cronbach

یافته‌ها

در مدل‌یابی معادلات ساختاری، برازش مدل و معناداری روابط بررسی می‌شود. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل شاخص برازش هنجار نشده یا شاخص برازش بیتلتر^۱ بونت^۱، شاخص برازش تطبیقی^۲، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده^۳، شاخص نیکویی برازش^۴، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۵، کای اسکوئر هنجار شده به درجه آزادی^۶ است. برای مشخص کردن اینکه شاخص‌ها تا چه اندازه‌ای برای مدل‌های اندازه‌گیری قابل قبول هستند، ابتدا باید همه مدل‌های اندازه‌گیری را جداگانه تحلیل کنیم. بر مبنای اتخاذ چنین روشی، ابتدا دو مدل اندازه‌گیری که مربوط به متغیرها هستند، به صورت مجزا مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج تحلیل عاملی انجام‌شده برای تعیین صحت مدل‌های اندازه‌گیری نشان داد که مدل‌های اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش مدل قابل قبولی است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه شاخص‌های کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- شاخص‌های کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

نام شاخص						
متغیر	کای اسکوئر هنجار شده به درجه آزادی	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
ویژگی‌های شخصیتی	۲/۲۳۴	۰/۹۷۶	۰/۹۱۱	۰/۹۵۰	۰/۹۷۶	۰/۰۳۸
تسهیم دانش	۲/۰۶۵	۰/۹۳۲	۰/۸۶۲	۰/۹۱۲	۰/۹۰۱	۰/۰۴۸
سطح قابل قبول	۵ >	۰/۹ >	۰/۸ >	شاخص < ۰/۹ <	شاخص < ۰/۹ <	۰/۰۸ <

¹ Normed Fit Index (NFI)

² Comparative Fit Index (CFI)

³ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

⁴ Goodness of Fit Index (GFI)

⁵ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

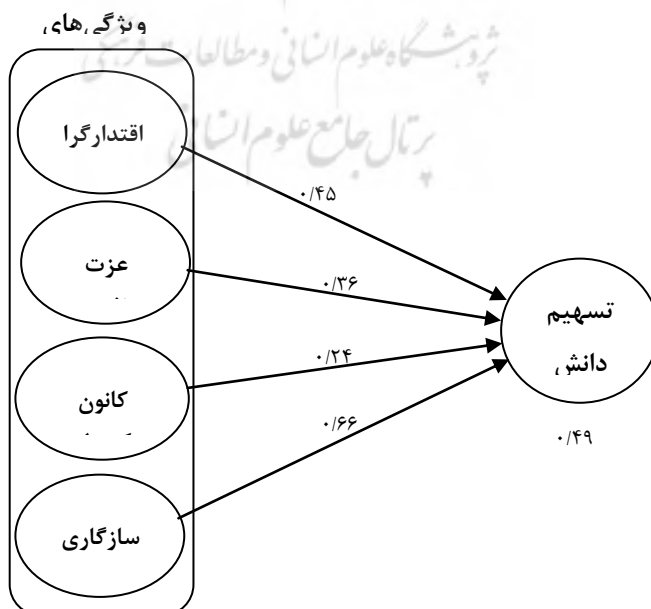
⁶ Normed Chi-Square (CMIN/DF)

با توجه به نتایج جدول ۳، مدل‌های اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردارند. پس از بررسی و تأیید مدل‌های اندازه‌گیری در گام اول، در گام دوم برای آزمون فرضیه‌ها مدل‌یابی معادلات ساختاری اجرا شد. در جدول ۴ شاخص‌های کلی برازش الگوی مفهومی پژوهش بیان شده است.

جدول ۴- شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری پژوهش

نام شاخص						
متغیر	کای اسکونر	شاخص نیکویی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
مدل ساختاری	۲/۶۹۲	۰/۹۴۶	۰/۸۸۶	۰/۹۵۴	۰/۹۶۲	۰/۰۵۲
سطح قابل قبول	>۵	>۰/۹	>۰/۸	<۱ شاخص <۰/۹	<۱ شاخص <۰/۹	<۰/۰۸

با توجه به مطالب یادشده می‌توان نتیجه گرفت شاخص‌های کلی، نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها است. به عبارت دیگر، داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می‌دهند. در ادامه مدل ساختاری پژوهش ترسیم شده است. در این مدل ضرایب رگرسیونی بین متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۲- الگوی معادلات ساختاری پژوهش

پس از بررسی و تأیید الگو، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها شاخص p بررسی شده است. مقادیر کمتر از ۰/۰۵ برای مقدار p ، از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ حکایت دارد. فرضیه‌ها به همراه ضریب رگرسیونی و مقادیر p مربوط به هر فرضیه، در جدول ۵ بیان شده است.

جدول ۵- ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون فرضیه‌ها

شماره	تأثیر متغیر...	بر متغیر...	ضریب رگرسیونی	عدد معناداری	نتیجه
۱	اقتدارگرایی	تسهیم دانش	۰/۴۵	۰/۰۰۰	تأیید
۲	عزت نفس	تسهیم دانش	۰/۳۶	۰/۰۰۷	تأیید
۳	کانون کنترل	تسهیم دانش	۰/۲۴	۰/۰۱۲	تأیید
۴	سازگاری	تسهیم دانش	۰/۶۶	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به نتایج جدول ۵، تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با ارائه مدلی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش را در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بررسی کردیم. مبانی نظری هر دو مفهوم مطالعه مورد بررسی قرار گرفت و مدل مفهومی پژوهش تدوین شد. سؤالات پرسشنامه توسط اساتید و خبرگان آشنا به موضوع بررسی شدند و روایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های موردنظر توسط پرسشنامه جمع‌آوری شدند. برای بررسی اعتبار مدل مفهومی، ۱۴۲ پرسشنامه‌ای که از کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران جمع‌آوری شدند، مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج فرضیه‌های تحقیق را تأیید کردند. در بررسی فرضیه‌های پژوهش تأثیر معنادار ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش تأیید شد که مطابق با نتایج چانگ (۲۰۱۴)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، فانگ (۲۰۰۴) و کابرا و همکاران (۲۰۰۶) است. 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. نتایج تحقیقات پیشین

نشان می‌دهد افرادی که دانش خود را تسهیم می‌کنند، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بر تمایل آن‌ها به تسهیم دانش مؤثر است. کانون کنترل شاخص شخصیتی عمده گرایش‌های بین فردی است. افرادی که کانون کنترل درونی دارند افرادی اجتماعی، مشتاق، پراثرژی و خوش‌بین هستند. این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ‌تر را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. چون که این افراد به عواطف مثبت تمایل دارند و در مواقعی که با گروه‌ها کار می‌کنند، راضی‌اند، ممکن است برای اطمینان از اینکه تیم‌ها پایدار خواهند بود، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم کنند. اقتدارگرایی به توانایی فرد در تحمل محرک‌های استرس‌زا و عوامل تنش‌زا اشاره می‌کند. افراد اقتدارگرا، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرامند. از موانعی که مانع تسهیم دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آن که آن‌ها دانش انحصاری‌شان را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آن‌ها در شغل شوند. از این رو، اقتدار پایین افراد موجب می‌شود آن‌ها عمدتاً از تسهیم دانش به منظور حفظ دانش انحصاری‌شان اجتناب کنند. عزت نفس، با نگرش‌های مثبت نسبت به تجربه‌های جدید رابطه دارد، برای اینکه افراد با عزت نفس، روشنفکر بافضیلت و هوشمندند. این افراد درباره دنیای درونی و بیرونی کنجکاو بوده و در زندگی‌شان تجربی‌ترند. بنابراین افراد با عزت نفس ممکن است به جستجوی دانش جدید مشتاق‌تر باشند. افراد سازگار به طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایل‌شان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است. سطح بالای سازگاری در یک تیم می‌تواند تسهیم 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 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 خواهد داشت. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، با ایجاد فضای اعتماد به تسهیم دانش در سطح سازمان، از طریق پیاده‌سازی مدیریت مشارکتی و راهکارهای مرتبط با آن، تعهد کارکنان به سازمان را افزایش دهند و از این طریق به ایجاد شبکه‌های درون‌سازمانی که کانون ایجاد دانش‌اند، کمک کنند. همچنین، باید از طریق فرهنگ‌سازی برای مباحثه و گفت‌وگو این موضوع را به‌عنوان سازوکاری برای تسهیم و ترویج فرایند آشکارسازی دانش ضمنی و جلوگیری از فراموشی تصادفی که خود به خلق دانش منجر می‌شود، به کار گیرند.

References

- Ardichvili, A., Page, V., & Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of knowledge management*, 7(1), 64-77.
- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*, 5(1), 68-75.
- Danaeifard, H., Khaefollahi, O. (2010). A reflection on promoting knowledge sharing in the light of organizational citizenship behavior; Case study: Ministry of Housing and Urban Planning and the Ministry of Roads and Transportation. "Management Research, 4(14), pp. 84-63. (in persian).
- Fili, R., Nadi, M. (2010). The relationship between personality traits and emotional intelligence and anti-production behaviors in dairy factories in Shiraz. *Journal of Psychological Models and Methods*, 2 (6), 69-80. (in Persian)
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human resource management*, 48(6), 871-893.
- Hao, Q., Yang, W., & Shi, Y. (2018). Characterizing the relationship between conscientiousness and knowledge sharing behavior in virtual teams: an interactionist approach. *Computers in Human Behavior*.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.
- Jadin, T., Gnambs, T., & Batinic, B. (2013). Personality traits and knowledge sharing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 210-216.
- Jadin, T., Gnambs, T., & Batinic, B. (2013). Personality traits and knowledge sharing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 210-216.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Lin, K. J., Hsieh, Y. H., & Lian, W. S. (2018). Knowledge sharing and personality traits moderated by transformational leadership. *Human Systems Management*, 37(1), 67-80.
- Marouf, L., & Alrikabi, I. (2015). Knowledge Sharing and Personality Traits. *Journal of the Social Sciences*, 43(4).
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 296-310.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of economic psychology*, 29(3), 301-313.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of economic psychology*, 29(3), 301-313.
- Moslemi, p. (2018). Mediating role of self-esteem in the relationship between personality traits and job performance of teachers in Marvdasht. *Journal of Psychological Models and Methods*, 9 (31), 1-24. (in Persian)

- Pee, L. G., & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679-690.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.
- Yu, T. K., Lu, L. C., & Liu, T. F. (2010). Exploring factors that influence knowledge sharing behavior via weblogs. *Computers in human behavior*, 26(1), 32-41.
- Zamaniforoshani, Sh., Ali Ghanavati, S., Najafloo Turkmani, Z., Sharifi, T. (2016). The Structural Model of the Relationship between HexaCo's Personality Variables and Happiness: A Study of the Mediating Role of Documentary Styles, *Journal of Psychological Models and Methods*, 7 (24), 71-90. (in persian)

