

# مدل پنج عاملی شخصیت و عملکرد نوآورانه با نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش

مجتبی فرخی؛ زینب امیری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۴ نوع مقاله: پژوهشی

## چکیده

شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در محیط رقابتی بسیار مهم هستند. کارکنان به طور جداگانه دارای ویژگی‌های شخصیتی متنوعی هستند که ممکن است بر عملکرد آنها تأثیر منفی یا مثبت بگذارد. بنابراین ضروری است که مدیران سازمان‌ها، این تفاوت‌های مهم فردی را در نظر بگیرند. شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان توسط مدیران برای توسعه نوآوری در سازمان می‌تواند موثر باشد. از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان برای پیش‌بینی رفتارها و عملکرد نوآورانه استفاده کرد. ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای نوآورانه باشد. هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت بر عملکرد نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش بود. پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان بانک سپه شهر اصفهان می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از قاعده سرانگشتی  $5\sqrt{N}$  تعیین و روش نمونه‌گیری به شیوه در دسترس انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد. برای تعیین روایی از روایی محتوایی، تشخیصی و واگرا و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart-PLS 4 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه، توافقی‌پذیری، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت و معنادار دارد. بررسی نقش میانجی نتایج نشان داد اشتراک‌گذاری دانش به عنوان میانجی بر رابطه گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، توافقی‌پذیری، روان‌رنجوری، برون‌گرایی و عملکرد نوآورانه تأثیر معناداری دارد.

**واژگان کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، اشتراک‌گذاری دانش، عملکرد نوآورانه.

<sup>۱</sup> استادیار، عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان (نویسنده مسئول)  
Farokhi@ardakan.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار، عضو هیات علمی گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی غیر انتفاعی غیر دولتی راغب اصفهانی  
Amiri.z6365@gmail.com

## مقدمه

نوآوری به عنوان یکی از مهمترین منابع سازمان‌ها برای بهبود مزیت رقابتی و همچنین دستیابی به توسعه پایدار است. چگونگی برانگیختن احساسات و ایجاد یک محیط مثبت در بین کارکنان و همچنین بهبود عملکرد نوآورانه کسب و کارها، یک مساله نظری و عملی برای ارتقاء توسعه کیفیت سازمان‌ها در عصر اقتصاد دانش است (اوایلا رابینسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲: ۱۲۱). لیم و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) بیان نمودند که سازمان‌ها زمانی می‌توانند بهتر در محیط‌های رقابتی باقی بمانند، که از رفتار نوآورانه کارکنان حمایت کنند. رقابت فزاینده و پیشرفت‌های فناوری در بازار، سازمان‌ها را تحت فشار قرار می‌دهد تا برای افزایش رضایت مشتری و بهبود عملکرد به پذیرش سریع نوآوری اقدام کنند. یکی از عوامل اصلی که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا عملکرد نوآورانه کارکنان خود را درک کرده و توسعه دهند، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی آنها است (فیچتر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰: ۲). با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌توان برای پیش بینی رفتار آینده آنها کمک گرفت. براساس نظریه فعال سازی صفات، ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به توضیح عملکرد افراد کمک کنند. طبق این نظریه صفات باعث ایجاد رفتاری در فرد برای جستجوی محرک‌ها می‌شوند و علت رفتار فرد هستند (اوگونموکون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰: ۱۱۰). یکی از عمده‌ترین عوامل موثر بر عملکرد افراد، ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند در ایجاد نوآوری در سازمان تاثیرگذار باشد (اکرم و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰: ۱۱۸). بخشی از بروز عملکرد نوآورانه کارکنان به ویژگی‌های شخصیتی آنها مربوط است (نگوین و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳: ۱۱۴). در پژوهش فرجی و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) مشخص شد، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر بهبود عملکرد شغلی آنها از جمله عملکرد نوآوری تأثیرگذار است. یتکی از مدل‌های تبیین کننده شخصیت، مدل پنج عاملی می‌باشد که شامل پنج تیپ شخصیتی با ویژگی‌های متمایز است. نوع اول گشودگی برای تجربه (یعنی افراد کنجکاوی که به دنبال ایده‌های بدیع و ایده‌های خلاقانه هستند)، برون‌گرایی (یعنی فعال و مشتاق و دارای رفتار مشارکت اجتماعی بالا)، وظیفه شناسی (یعنی افراد خودانگیخته‌ای که از یک رفتار برنامه‌ریزی شده و سیستماتیک پیروی می‌کنند)، توافق‌پذیری (یعنی افرادی که دارای روابط بین فردی مثبت هستند) و روان رنجوری (یعنی افرادی با احساس ناپایدار، نگرش‌های منفی و سطوح تعامل با کیفیت پایین)

<sup>۱</sup> Ávila-Robinson et al<sup>۲</sup> Lim et al<sup>۳</sup> Fichter et al<sup>۴</sup> Ogunmokun et al<sup>۵</sup> Akram et al<sup>۶</sup> Nguyen et al<sup>۷</sup> Faraji et al

(استوک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۷۵۸). ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در میزان اشتراک‌گذاری دانش ایفا نماید. اشتراک‌گذاری دانش برای سازمان‌ها از این جهت مهم است که با استفاده از آن می‌توانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه داده و ضمن ارزش‌آفرینی، مزیت رقابتی خود را در بازار حفظ کنند (کوینگلی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲: ۱۱۲). یکی دیگر از عواملی که بر عملکرد نوآورانه کارکنان در سازمان تأثیرگذار است، تمایل آنها به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه است (ابو شوک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲: ۱۰۱). اشتراک‌گذاری دانش در نهایت منجر به خلاقیت بیشتر، نوآوری بیشتر و عملکرد بهتر برای افراد، تیم‌ها و سازمان می‌شود. امروزه سازمان‌ها فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش را در میان کارکنان خود از طریق کانال‌های متعددی مانند جلسات رو در رو، تابلوهای اعلان، تلفن‌های همراه، ایمیل و رسانه‌های اجتماعی تشویق و ترویج می‌کنند، اما به دلیل ویژگی‌های شخصیتی، کارکنان ممکن است در رفتار و تعامل خود، به دلیل ویژگی‌های بیولوژیکی، اجتماعی و فرهنگی در جهت اشتراک‌گذاری دانش با یکدیگر متفاوت باشند (اکبر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳: ۱۰۲). در دنیای تجارت امروزی، بسیاری از سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که دانش منبع اصلی مزیت رقابتی است و نقش مهمی در موفقیت بلندمدت، رشد و پایداری هر سازمان ایفا می‌کند. مدیریت دانش سازمانی به عنوان یک ابزار استراتژیک برای سازمان برای بهبود عملکرد، نوآوری بیشتر، بدست آوردن بازارهای جدید و حفظ مزیت رقابتی شناسایی شده است. اشتراک‌گذاری دانش مهمترین فرآیند مدیریت دانش در نظر گرفته می‌شود. افراد عامل اصلی اشتراک‌گذاری دانش و منبع اصلی دانش در سازمان هستند (لطفی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶: ۲۴۱). اکرم و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) دریافتند سازمان‌هایی که کارکنان را تشویق می‌نموند دانش صحیح را به اشتراک بگذارند، احتمالاً نوآور خواهند شد. به صورت کلی از سه جنبه می‌توان به رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد نوآورانه و اشتراک‌گذاری دانش توجه نمود. اول توجه به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش است (انور<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷: ۱۰۳). در پژوهش ژو و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۲)، مشخص شد بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و قصد آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران خود ارتباط معناداری وجود دارد. دوم ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و عملکرد نوآورانه می‌باشد. به گفته مارکوویچ و باقرزاده<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) و اوگونموکون

<sup>۱</sup> Stock et al

<sup>۲</sup> Quigley

<sup>۳</sup> Abou-Shouk et al

<sup>۴</sup> Akbar et al

<sup>۵</sup> Lotfi et al

<sup>۶</sup> Akram et al

<sup>۷</sup> Anwar

<sup>۸</sup> Zhou et al

<sup>۹</sup> Markovic & Bagherzadeh

و همکاران (۲۰۲۰) داشتن ویژگی‌های گشودگی نسبت به تجربه، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری بر عملکرد نوآورانه کارکنان موثر است و اشتراک دانش بر عملکرد نوآورانه کارکنان می‌تواند تأثیر زیادی داشته‌باشد. این بدان معناست کارکنانی که تمایل دارند دانش خود را با همکاران و مدیران خود به اشتراک بگذارند، کار خود را به صورت خلاقانه انجام می‌دهند. سوم، در درون ویژگی‌های فردی، شخصیت یک عامل روانشناختی مهم است که رفتار افراد را هدایت می‌کند. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی یک کارمند عامل مهمی است که بر رفتار آن کارمند برای به اشتراک گذاشتن یا عدم اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. افراد در سازمان از طریق به اشتراک گذاشتن تجربیات و بینش جمعی برای ایجاد دانش جدید نقش مهمی در فرآیند به اشتراک گذاری دانش ایفا می‌کنند. برای توسعه نوآوری در سازمان وجود دانش و تجربه نقش مهمی ایفا می‌کند. در سازمان‌های نوآور فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش حاکم می‌باشد. از طرفی همه افراد اقدام به اشتراک گذاری دانش با دیگران نمی‌کنند. یکی از عوامل مهم در این زمینه ویژگی‌های شخصیتی است، کسانی که برون‌گرا هستند یا گشودگی نسبت به تجربه دارند بیشتر تمایل به اشتراک گذاری دانش دارند. بنابراین به نظر می‌رسد جهت افزایش عملکرد نوآورانه، کارکنان نیازمند استفاده از دانش و تجربیات دیگران هستند که زمینه‌ساز این موضوع جهت تمایل به اشتراک دانش ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. بنابراین بررسی ابعاد ویژگی‌های شخصیتی افراد بر عملکرد نوآورانه کارکنان و اشتراک گذاری دانش مهم است. براین اساس هدف این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت بر عملکرد نوآورانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتراک گذاری دانش است. با توجه به موضوع پژوهش سوال اصلی تحقیق این است مدل پنج عاملی شخصیت چه تأثیری بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارد و آیا اشتراک دانش نقش میانجی در رابطه مدل پنج عاملی شخصیت و عملکرد نوآورانه کارکنان دارد؟

## مبانی نظری

### شخصیت

شخصیت به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها اشاره دارد که سازگاری فرد را با محیط اطرافش را میسر می‌کند. شخصیت همچنین به رشد روانشناختی فرد نیز اشاره دارد (واناجا و راجسواری، ۲۰۲۲: ۷۷۴۹). ویژگی‌های شخصیتی الگوهای نسبتاً پایداری از افکار، احساسات و رفتارها را توصیف می‌کند که نشان دهنده تمایل به پاسخ‌گویی به روش‌های خاص در شرایط خاص است. یکی متداول‌ترین طبقه‌بندی‌های مورد استفاده و مطالعه شده از ویژگی‌های شخصیتی مدل پنج عاملی است که شامل

<sup>۱</sup>. Vanaja & Rajeswari

گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری است (کویگلی، ۲۰۲۲: ۱۱۱). این مدل به عنوان مجموعه چند بعدی، ویژگی‌های شخصیتی شامل احساسات، شناخت و الگوهای رفتاری افراد می‌باشد. علاوه بر این مدل پنج عاملی شخصیت قوی‌ترین و مقرون به صرفه‌ترین مدلی است که برای درک ویژگی‌های شخصیتی و روابط متقابل رفتار به کار گرفته می‌شود (نگوین و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۱۵). این مدل شامل ابعاد زیر می‌شود:

**توافق‌پذیری:** توافق‌پذیری به همکاری، همدلی، بردباری و بخشش نسبت به دیگران، اجتناب از رقابت، درگیری، فشار و استفاده از زور اشاره دارد. به عنوان یک ویژگی رفتاری، موافق بودن، نشان دهنده نگرش، تعهد و پاسخگویی اجتماعی فرد است (تالوار و همکاران، ۲۰۲۲: ۴۰۳).

**وظیفه‌شناسی در دقیق بودن، سازماندهی، منضبط بودن، رعایت اصول و قواعد و تلاش سخت برای رسیدن به موفقیت اشاره دارد.**

**برون‌گرایی** با کمیت و شدت ویژگی‌های تعامل اجتماعی فردی مرتبط است. این بعد از طریق درجات بالا از جامعه‌پذیری، قاطعیت، پرحرفی و اعتماد به نفس نشان داده می‌شود. برون‌گراها اغلب اعتماد به نفس دارند و دوست دارند در جمع با دیگران باشند (عرفان و احمد، ۲۰۲۱: ۱۰۳).

**روان‌رنجوری** به احساسات ناراحت‌کننده از جمله غم، عذاب، ناامیدی، ترس و ناراحتی اشاره دارد (ناگل و همکاران، ۲۰۱۸: ۹۲۲). افرادی که از روان‌رنجوری رنج می‌برند به اثرات محرک بیرونی حساس‌تر هستند و تمایل به واکنش بیش از حد به رویدادهای عادی دارند (عرفان و احمد، ۲۰۲۱: ۱۰۳).

**گشودگی** در کنجکاوی فکری، گشاده‌رویی، غیرسنتی بودن و خلاقیت، ترجیح استقلال، تازگی و تفاوت‌ها منعکس اشاره دارد (کوئنن و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۰۲).

### عملکرد نوآورانه

عملکرد نوآورانه تلاش برای نو کردن، بهبود بخشیدن و به کارگیری جنبه‌های مختلف نوآوری در سازمان است. سازمان‌ها از نوآوری جهت انطباق سازمان با محیط، مقابله با رقابت شدید و

<sup>۱</sup> Talwar et al

<sup>۲</sup> Irfan and Ahmad

<sup>۳</sup> Nagel et al

<sup>۴</sup> Coenen et al

پاسخگویی به تقاضاهای مشتری استفاده می‌کنند. نوآوری به سازمان‌ها کمک می‌کند قابلیت‌های خود در بلندمدت را تضمین و برای خود ارزش افزوده ایجاد کند (واتامانسکو، ۲۰۲۰: ۱۳۷۲). عملکرد نوآوری به ایده‌ها، روش‌ها، رویه‌ها یا محصولات جدید و مفیدی اشاره دارد که توسط کارکنان تولید می‌شوند. نوآوری کارکنان کلید حفظ موفقیت تجاری در سازمان‌های مدرن است که برای کسب مزیت رقابتی نه تنها برای تغییر مورد نیاز برای دوام طولانی مدت بلکه برای بهبود تدریجی فرآیندها و رویه‌ها در سازمان به چنین نوآوری فردی تکیه می‌کنند (شجاعت و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۲۵).

### اشتراک‌گذاری دانش

اشتراک‌گذاری دانش فرآیندی از انتقال اطلاعات است که در آن افراد در یک سازمان نظرات و پیشنهادات خود را به دیگران ارائه می‌دهند یا تجربیات و مهارت‌های خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند. اشتراک دانش انتقال یا جریان دانش بین افراد و سازمان‌های مختلف است (شوکت و همکاران، ۲۰۲۳: ۳). اشتراک دانش می‌تواند به عنوان یک فرهنگ تعامل اجتماعی که شامل تبادل دانش، تجربه‌ها و مهارت کارکنان درون واحدها یا کل سازمان است تعریف شود (اکبر و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۰۲). اشتراک دانش فرآیندی از انتقال اطلاعات است که در آن افراد در یک سازمان نظرات و پیشنهادات خود را برای دیگران مطرح می‌کنند و مهارت‌های خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند (لیو و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۰۸).

### نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش

به اشتراک‌گذاری دانش یک رفتار شخصی است. عوامل زیادی مانند ویژگی‌های شخصیتی، تمایل به اشتراک‌گذاری، منابع انگیزشی مختلف و تعهد سازمانی می‌توانند بر میزان اشتراک دانش در میان کارکنان تأثیر بگذارند (جادین و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۰۰). برخی از عوامل موثر بر اشتراک دانش عبارتند از: ویژگی‌های خود دانش، ویژگی‌های مدیریتی و رویه‌های اداری، ویژگی‌های محیطی، فناوری، فرهنگ سازمانی، روابط بین فردی که در آن اشتراک دانش رخ می‌دهد و ویژگی‌های افرادی که دانش را به اشتراک می‌گذارند. بنابراین موفقیت تجاری بدون ایجاد محیطی برای به اشتراک گذاری دانش بدست نمی‌آید، به طوری که مدیران باید ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را درک کنند و از افرادی که سطوح بالایی از اشتراک دانش را انجام می‌دهند بیشترین بهره را ببرند (انور، ۲۰۱۷).

<sup>۱</sup>. Vătămănescu et al

<sup>۲</sup>. Shujahat et al

<sup>۳</sup>. Shaukat et al

<sup>۴</sup>. Liu et al

<sup>۵</sup>. Jadin et al

۱۰۵). کارکنان ممکن است دارای ویژگی‌های مثبتی از جمله توافق‌پذیری با دیگران جهت برقراری ارتباط، گشودگی به تجربه برای کسب تجربه و دانش جدید باشند. اما داشتن این ویژگی‌ها نمی‌تواند کل سازمان را به سمت نوآوری سوق دهد. اگر افراد تمایلی به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود نداشته باشند، فرهنگ نوآوری و عملکرد نوآورانه ایجاد نمی‌شود (آویس بهاتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۷۵). جامی پور و طاهری (۲۰۱۹) دریافتند برای ایجاد یک سازمان نوآور و افزایش عملکرد نوآورانه سازمان نیازمند کارکنانی است که از اشتراک‌گذاری دانش خود استقبال کنند. بنابراین وجود اشتراک‌گذاری دانش سبب می‌شود، با ایجاد یک جو دانشی میزان نوآوری در سازمان افزایش پیدا کند. در واقع با استفاده از اشتراک دانش تعداد افرادی که می‌توانند نوآوری داشته باشند، افزایش خواهد یافت. افرادی که دارای ویژگی گشودگی به تجربه بالا هستند مشتاق به اشتراک‌گذاری دانش خود، ارائه دهنده توصیه‌های ارزشمند به دیگران و جوینده دانش هستند (لطفی و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۴۲). افراد با درجات وظیفه‌شناسی بالا دوست دارند دانش خود را با دیگران مستند کرده و به اشتراک بگذارند، کار خود را با جدیت انجام دهند و به موفقیت سازمانی کمک کنند (یسیل و سوزبیلر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۵۴۶). اوبرنووچ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) دریافتند که ویژگی‌های وظیفه‌شناسی تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش ضمنی دارد. از سوی دیگر افرادی که دارای درجات بالایی از روان رنجوری هستند، تأثیر منفی بر رفتار اشتراک دانش دارند. آنها به دلیل ترس از ارزیابی منفی تمایلی به اشتراک گذاشتن دانش خود ندارند، زیرا ترس و اضطراب تا حد زیادی بر آنها غالب است (انور، ۲۰۱۷). و و<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) دریافت که صفات روان رنجوری تأثیر مثبتی بر رفتار پنهان کردن دانش دارد.

### ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد نوآورانه

عملکرد مفهومی چند بعدی است که نه تنها به دستیابی به نتایج مورد توافق، بلکه به نحوه و نگرش و اجرای خودکار نیز اشاره دارد. مارکوویچ و باقر زاده (۲۰۱۸) بر اهمیت ویژه عملکرد نوآورانه به عنوان دلیل مهمی برای سازمان‌ها برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار، دستیابی به کارایی عملیاتی و افزایش کیفیت خدمات تأکید کرده‌اند. سازمان‌ها زمانی موفق به ایجاد ارزش‌ها و مزیت‌ها می‌شوند که بیشترین پاسخ را به نیازهای مشتری داشته باشند و قابلیت‌های جدیدی را برای دستیابی به عملکرد و سود بهتر توسعه دهند (وانگ و وانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲: ۸۹۰۷). استوک و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر قابل توجه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را بر ارتقای عملکرد نوآورانه آنها برجسته کردند. تفاوت‌های

<sup>۱</sup>. Awais Bhatti et al

<sup>۲</sup>Yesil & Sozbilir

<sup>۳</sup>. Obrenovic et al

<sup>۴</sup>. Wu

<sup>۵</sup>. Wang & Wang

فردی، علایق و ویژگی‌های شخصیتی به طور مستقیم بر عملکرد نوآوران کارکنان تأثیر می‌گذارد. فیشتر و همکاران (۲۰۲۰) بر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یک مفسر امیدبخش برای عملکرد کارکنان و موفقیت تجاری تأکید کردند. آنها تأیید کردند که کارکنان با ثبات عاطفی و وجدان بالا عملکرد حرفه‌ای خوبی دارند. کارکنان با ویژگی‌های مثبت مانند برون‌گرایی و توافق‌پذیری تمایل دارند دانش خود را مبادله کنند، به افراد کمک کنند و عملکرد نوآوران فردی و سازمانی را ارتقا دهند (آویس بهاتی و همکاران، ۲۰۱۴: ۷۶). گشودگی به تجربه مهمترین ویژگی برای پیش بینی تمایل به عملکرد نوآوران است که ویژگی‌های کنجکاوی و خلاقیت را منعکس می‌کند (فیشتر و همکاران، ۲۰۲۰: ۵). افرادی که دارای گشودگی نسبت به ویژگی‌های تجربه هستند می‌توانند در چالش‌های جدید شرکت کنند و در توسعه عملکرد نوآوران خود سهیم باشند. علاوه بر این، رابطه بین ویژگی‌های خلاقیت و توافق‌پذیری نسبتاً پیچیده است، زیرا توافق‌پذیری در فرآیند اجرای نوآوری به جای ایجاد ایده‌ها مهم است. برون‌گرایی شاخص خوبی برای پیش بینی عملکرد نوآوران است. افراد با درجات برون‌گرایی بالا شبکه اجتماعی خود را ایجاد می‌کنند و با افراد دیگر در داخل یا خارج از سازمان تعامل می‌کنند تا فرصت‌هایی برای کشف و بهره‌برداری از دانش پیدا کنند که برای توسعه عملکرد نوآوران حیاتی است (علی، ۲۰۱۹: ۴۲). برون‌گراها کار خود را از راه‌های کارآمد و نوآوران بدست می‌آورند. اشت و هارپاز<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) اضافه کردند که ویژگی‌های برون‌گرایی پیش بینی‌کننده عملکرد هستند. علاوه بر این وظیفه شناسی ارتباط نزدیکی با عملکرد شغلی دارد. یک رابطه قوی بین وظیفه شناسی و عملکرد وجود دارد. افراد با درجات وجدان کاری بالا در امکان جذب یک ایده یا محصول جدید در مقیاس بزرگ مفید می‌باشند، جایی که آگاهی به شدت با جنبه خروجی فرآیند نوآوری مرتبط است. پارک و کیم<sup>۴</sup> (۲۰۲۲) دریافتند که افرادی با سطح وجدان کاری بالا به شدت درگیر فعالیت‌ها هستند و به صورت خلاقانه کار خود را انجام می‌دهند. از طرف دیگر، کارکنانی که درجات بالایی از عصبی بودن و اضطراب شدید دارند، انجام کار به صورت نوآوران دشوارتر است. همچنین اضطراب بسیار کم برای عملکرد نوآوران مضر است.

### اشتراک‌گذاری دانش و عملکرد نوآوران

<sup>۱</sup>. Awais Bhatti et al

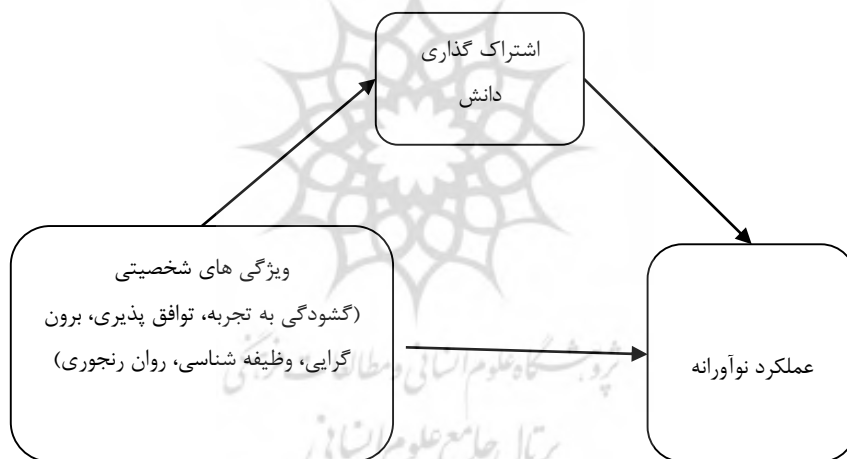
<sup>۲</sup>. Ali

<sup>۳</sup>Eshet & Harpaz

<sup>۴</sup>. Park and Kim

لومباردی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) تأکید کردند که اشتراک دانش یکی از مثبت‌ترین رفتارهایی است که به عملکرد و توسعه سازمان‌ها کمک می‌کند. وانگ و هو<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) تأیید کردند که سطح عملکرد از طریق سطح بالای اشتراک دانش در سازمان‌هایی که عملکرد نوآورانه به شدت توسط اشتراک دانش موثر و کارآمد هدایت می‌شود، بدست می‌آید. به گفته جانتونن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) بین اشتراک دانش و افزایش عملکرد نوآورانه ارتباط وجود دارد. به اشتراک گذاری دانش تولید شده درونی می‌شود و در سیستم‌های سازمانی برای ایجاد ظرفیت‌های جدید ادغام می‌شود. علاوه بر این دانش ضمنی حاصل از اشتراک دانش شامل محتوای بالایی از تجربیات، تخصص و رویه‌ها برای کسب و کارهای نوآورانه و رقابتی است (مارکوپیچ و باقرزاده، ۲۰۱۸: ۱۷۹). اخیراً پالومیان و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) و سودیپجو و پرامسواری<sup>۵</sup> (۲۰۲۱) تأیید کرده‌اند که رفتار اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تأثیر می‌گذارد.

با توجه به توضیحات مطالب قبلی مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مدل مفهومی ۵ فرضیه زیر در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

<sup>۱</sup>. Lombardi et al

<sup>۲</sup>. Wang and Hu

<sup>۳</sup>. Jantunen et al

<sup>۴</sup>. Palumian et al

<sup>۵</sup>. Sudibjo & Prameswari

- اشتراک‌گذاری دانش به طور معناداری نقش میانجی در تاثیر گشودگی تجربه بر عملکرد نوآورانه دارد.
- اشتراک‌گذاری دانش به طور معناداری نقش میانجی در تاثیر توافق پذیری بر عملکرد نوآورانه دارد.
- اشتراک‌گذاری دانش به طور معناداری نقش میانجی در تاثیر وظیفه شناسی بر عملکرد نوآورانه دارد.
- اشتراک‌گذاری دانش به طور معناداری نقش میانجی در تاثیر برون گرایی بر عملکرد نوآورانه دارد.
- اشتراک‌گذاری دانش به طور معناداری نقش میانجی در تاثیر روان رنجوری بر عملکرد نوآورانه دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری در این مطالعه کارکنان بانک سپه شهر اصفهان به تعداد هزار نفر بر اساس استعلام از واحد منابع انسانی این بانک بود. از دیدگاه سیدریدیس و همکاران (۲۰۱۴) در روش معادلات ساختاری برای تعیین حجم نمونه می‌توان از قاعده سرانگشتی  $15 \leq \sqrt{Q} < 50$  استفاده نمود. که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و  $\pi$  حجم نمونه است. به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر گویه باشد. با توجه به اینکه پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش دارای ۳۵ سوال می‌باشد، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۷۸ پرسشنامه قابل تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. روش نمونه‌گیری به شیوه در دسترس بود. در این پژوهش برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه ابوشوک و همکاران (۲۰۲۲) با ۲۵ گویه استفاده شد. این پرسشنامه دارای پنج خرده مقیاس گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و روان رنجوری هر کدام با ۵ گویه بود. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت مثبت و براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت بوده و نمره‌گذاری منفی در سوالات این پرسشنامه وجود نداشت. دامنه نمرات ویژگی‌های شخصیتی از ۲۵ تا ۱۲۵ و برای خرده مقیاس‌های آن از ۱ تا ۵ بود. در پژوهش‌های اوبرنویچ و همکاران (۲۰۲۰) و لطفی و همکاران (۲۰۱۶) روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. همچنین پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی در پژوهش اوبرنویچ و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از آلفای کرونباخ

۱. Sideridis et al

۰/۸۴۱ و در پژوهش لطفی و همکاران (۲۰۱۶) برابر با ۰/۷۹۴ گزارش شده‌است. برای سنجش عملکردنوآورانه از پرسشنامه پینو و همکاران (۲۰۱۶) با ۴ گویه استفاده‌شد. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت مثبت و براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت بوده و نمره‌گذاری منفی در سوالات این پرسشنامه وجودنداشت. دامنه نمرات عملکردنوآورانه از ۴ تا ۲۰ بود. در پژوهش‌های واتامانسکو و همکاران (۲۰۲۰) و اکرم و همکاران (۲۰۲۰) روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است. همچنین پایایی پرسشنامه عملکردنوآورانه در پژوهش واتامانسکو و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹۸ و در پژوهش اکرم و همکاران (۲۰۲۰) برابر با ۰/۸۰۱ گزارش شده است. برای سنجش اشتراک دانش از یان یو (۲۰۱۳) با ۶ گویه استفاده شد. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت مثبت و براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت بوده و نمره‌گذاری منفی در سوالات این پرسشنامه وجودنداشت. دامنه نمرات اشتراک دانش از ۶ تا ۳۰ بود. در پژوهش‌های رئیسی و همکاران (۲۰۲۰) و شجاعت و همکاران (۲۰۱۹) روایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته‌است. همچنین پایایی پرسشنامه اشتراک دانش در پژوهش رئیسی و همکاران (۲۰۲۰) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱۱ و در پژوهش شجاعت و همکاران (۲۰۲۰) برابر با ۰/۸۲۷ گزارش شده‌است. در این پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده از، روایی محتوایی با استفاده از نظرات سه تن از متخصصان، روایی همگرا، روایی واگرا و معیار HTMT استفاده شد که نتایج آن در ادامه بیان شده است. برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. از نرم افزار SPSS 23 و Smart PLS برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

### تجزیه و تحلیل داده ها

مشخصات جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱- مشخصات جمعیت شناختی

| جنسیت     |               | مرد- ۵۲٪        |  | زن- ۴۸٪      |  |
|-----------|---------------|-----------------|--|--------------|--|
| تحصیلات   |               | فوق دیپلم ۱۰٪   |  | لیسانس ۶۶٪   |  |
|           |               | فوق لیسانس- ۲۴٪ |  |              |  |
| سابقه کار | کمتر از ۵ سال | ۶ تا ۱۰ سال     |  | ۱۱ تا ۲۰ سال |  |
|           | ۲۰٪           | ۳۸٪             |  | ۲۴٪          |  |
| سن        | زیر ۳۰ سال    | ۳۱ تا ۴۰ سال    |  | ۴۱ تا ۵۰ سال |  |
|           | ۴٪            | ۵۱٪             |  | ۲۷٪          |  |
|           |               |                 |  | بالای ۵۰ سال |  |
|           |               |                 |  | ۱۸٪          |  |

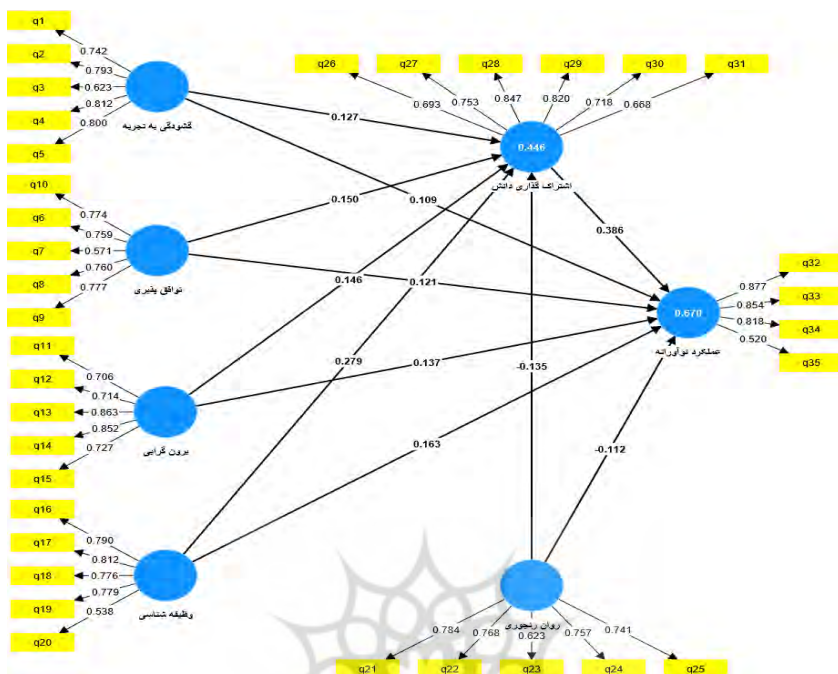
برای بررسی نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمینیروف استفاده شد.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمینیروف

| متغیر             | K-S آزمون | سطح معناداری | نتایج      |
|-------------------|-----------|--------------|------------|
| گشودگی به تجربه   | ۶/۷۱۷     | ۰/۰۴         | نرمال نیست |
| توافق پذیری       | ۵/۷۳۱     | ۰/۰۱۲        | نرمال نیست |
| برونگرایی         | ۳/۹۷۰     | ۰/۰۰۰        | نرمال نیست |
| وظیفه‌شناسی       | ۳/۶۰۷     | ۰/۰۳۲        | نرمال نیست |
| روان رنجوری       | ۴/۳۰۴     | ۰/۰۰۰        | نرمال نیست |
| اشتراک‌گذاری دانش | ۵/۹۳۰     | ۰/۰۰۰        | نرمال نیست |
| عملکرد نوآورانه   | ۴/۱۳۴     | ۰/۰۰۹        | نرمال نیست |

همانطور که در نتایج جدول ۲ مشاهده می‌کنید هیچ‌یک از متغیرها از توزیع داده نرمال برخوردار نیستند. مدل اندازه‌گیری این پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد اجرای تابع PLS-Algorithm در نرم افزار Smart PLS به صورت شکل ۲ نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲- خروجی مدل در حالت در حالت تخمین ضرایب استاندارد

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات، جهت اطمینان یافتن از صحت مدل های اندازه گیری متغیرهای مستقل و وابسته ضروری می باشد. معیارهای اعتبارسنجی مدل اندازه گیری شامل ۱- آلفای کرونباخ ۲- پایایی ترکیبی ۳- روایی همگرا ۴- روایی واگرا می باشد.

جدول ۳- نتایج روایی و پایایی سازه های پژوهش

| پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | میانگین واریانس استخراج شده |                   |
|---------------|---------------|-----------------------------|-------------------|
| ۰/۸۸۶         | ۰/۸۴۵         | ۰/۵۶۶                       | اشتراک گذاری دانش |
| ۰/۸۸۲         | ۰/۸۳۲         | ۰/۶۰۱                       | برون گرایی        |
| ۰/۸۵۱         | ۰/۷۷۹         | ۰/۵۳۶                       | توافق پذیری       |
| ۰/۸۵۵         | ۰/۷۸۹         | ۰/۵۴۳                       | روان رنجوری       |
| ۰/۸۵۸         | ۰/۷۸۳         | ۰/۶۰۹                       | عملکرد نوآورانه   |
| ۰/۸۶۰         | ۰/۷۹۵         | ۰/۵۵۶                       | وظیفه شناسی       |
| ۰/۸۶۹         | ۰/۸۱۱         | ۰/۵۷۳                       | گشودگی به تجربه   |

معیار فورنل و لاکر یکی دیگر از روش های مناسب برای سنجش روایی واگرا است. این معیار ریشه دوم (جذر) مقدار AVE را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می کند. نتایج بررسی روایی واگرا برای مدل اندازه گیری در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- روایی واگرا

| اشتراک گذاری دانش | برون گرایی | توافق پذیری | روان رنجوری | عملکرد نوآورانه | وظیفه شناسی | گشودگی به تجربه |
|-------------------|------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|
| اشتراک گذاری دانش | ۰/۷۵۳      |             |             |                 |             |                 |
| برون گرایی        | ۰/۵۲۷      | ۰/۷۷۵       |             |                 |             |                 |
| توافق پذیری       | ۰/۴۹۹      | ۰/۴۵۸       | ۰/۷۳۲       |                 |             |                 |
| روان رنجوری       | -۰/۵۱۶     | -۰/۵۲۹      | -۰/۴۴۹      | ۰/۷۳۷           |             |                 |
| عملکرد نوآورانه   | ۰/۷۲۵      | ۰/۶۱۵       | ۰/۵۸۰       | -۰/۵۹۳          | ۰/۷۸۱       |                 |
| وظیفه شناسی       | ۰/۵۸۴      | ۰/۶۲۰       | ۰/۴۹۴       | -۰/۶۳۸          | ۰/۶۵۲       | ۰/۷۴۶           |
| گشودگی به تجربه   | ۰/۴۸۸      | ۰/۵۳۷       | ۰/۶۶۲       | -۰/۴۶۶          | ۰/۵۷۴       | ۰/۴۳۳           |

با توجه به نتایج جدول ۴ و با توجه به بیشتر بودن اعداد مندرج در قطر اصلی از اعداد زیرین خود نشان دهنده روایی واگرای قابل قبول می باشد. بنابراین می توان گفت روایی واگرا مدل مورد تایید می باشد. یکی دیگر از روش های بررسی روایی واگرا روش HTMT است. از دیدگاه هنسلر و همکاران در سال (۲۰۱۵) حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹ می باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹ باشد روایی واگرا قابل قبول است. در جدول ۵ نتایج معیار HTMT ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج معیار HTMT

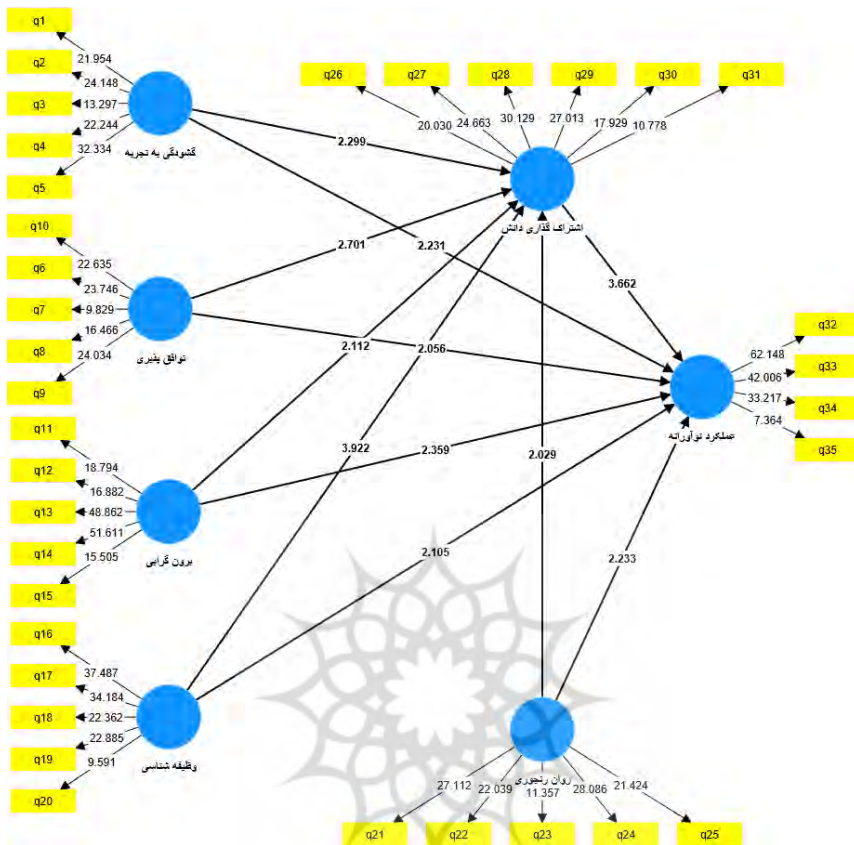
| وظیفه شناسی | عملکرد نوآورانه | روان رنجوری | توافق پذیری | برون گرایی | اشتراک گذاری دانش |                   |
|-------------|-----------------|-------------|-------------|------------|-------------------|-------------------|
|             |                 |             |             |            |                   | اشتراک گذاری دانش |
|             |                 |             |             |            | ۰/۶۱۸             | برون گرایی        |
|             |                 |             |             | ۰/۵۵۵      | ۰/۶۰۲             | توافق پذیری       |
|             |                 |             | ۰/۵۵۸       | ۰/۶۲۴      | ۰/۶۱۰             | روان رنجوری       |
|             |                 | ۰/۷۲۱       | ۰/۶۹۹       | ۰/۷۱۳      | ۰/۸۴۸             | عملکرد نوآورانه   |
|             | ۰/۷۶۴           | ۰/۷۷۵       | ۰/۶۲۰       | ۰/۷۳۶      | ۰/۶۷۸             | وظیفه شناسی       |
| ۰/۵۲۹       | ۰/۶۹۸           | ۰/۵۶۷       | ۰/۸۱۵       | ۰/۶۴۹      | ۰/۵۷۸             | گشودگی به تجربه   |

یکی از رایج ترین معیار مورد استفاده برای ارزیابی مدل ضریب تعیین  $R^2$  است. این ضریب سنج دقت پیش بینی مدل است.  $R^2$  ضرایب مربوط به متغیرهای وابسته است  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر متغیر درون زا دارد. سه مقدار ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را برای سنجش  $R^2$  به ترتیب ضعیف و متوسط و قوی می باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در جدول ۶ نتایج معیار  $R^2$  ارائه شده است.

جدول ۶- ضریب تعیین  $R^2$

| متغیر             | R-square |
|-------------------|----------|
| اشتراک گذاری دانش | ۰/۴۶۶    |
| عملکرد نوآورانه   | ۰/۶۷۰    |

فرضیات پژوهش در قالب مدل معادلات ساختاری با استفاده از تابع Bootstrapping مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج آن در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳- خروجی مدل در حالت ضرایب معناداری

برای سنجش فرضیه‌ها از آزمون سوبل طبق فرمول زیر استفاده شده‌است.

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

در این رابطه:  $a$ : ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی،  $b$ : ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته،  $s_a$ : خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی و  $s_b$ : خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

بررسی نقش میانجی گشودگی به تجربه در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه در جدول شماره ۷ نشان داده شده‌است.

جدول ۷- نتیجه فرضیه اول براساس آزمون سوبل

| <b>z</b> | <b>sb</b> | <b>sa</b> | <b>A*b</b>          |
|----------|-----------|-----------|---------------------|
| ۲/۳۳     | ۰/۵۵۵     | ۰/۲۲      | ۰/۰۴۹ = ۰/۱۲۷*۰/۶۶۶ |

بنابراین با توجه به مقدار Z نقش میانجی گشودگی به تجربه در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تایید می شود.

بررسی نقش میانجی توافق پذیری در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸- نتیجه فرضیه دوم براساس آزمون سوبل

| <b>z</b> | <b>sb</b> | <b>sa</b> | <b>A*b</b>          |
|----------|-----------|-----------|---------------------|
| ۲/۷۷     | ۰/۵۵۵     | ۰/۵۵      | ۰/۰۵۷ = ۰/۵۵۵*۰/۶۶۶ |

بنابراین با توجه به مقدار Z نقش میانجی توافق پذیری در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تایید می شود.

بررسی نقش میانجی برونگرایی در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹- نتیجه فرضیه سوم براساس آزمون سوبل

| <b>z</b> | <b>sb</b> | <b>sa</b> | <b>A*b</b>          |
|----------|-----------|-----------|---------------------|
| ۱/۸۸     | ۰/۵۵۵     | ۰/۶۶      | ۰/۰۵۶ = ۰/۱۴۶*۰/۶۶۶ |

بنابراین با توجه به مقدار Z نقش میانجی برونگرایی در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تایید می شود.

بررسی نقش میانجی وظیفه شناسی در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰- نتیجه فرضیه چهارم براساس آزمون سوبل

| <b>z</b> | <b>sb</b> | <b>sa</b> | <b>A*b</b>          |
|----------|-----------|-----------|---------------------|
| ۲/۵۵     | ۰/۵۵۵     | ۰/۷۷      | ۰/۱۰۷ = ۰/۲۷۹*۰/۶۶۶ |

بنابراین با توجه به مقدار Z نقش میانجی وظیفه شناسی در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تایید می شود.

بررسی نقش میانجی روان رنجوری در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است.

جدول ۱۱- نتیجه فرضیه پنجم براساس آزمون سوبل

| <b>z</b> | <b>sb</b> | <b>sa</b> | <b>A*b</b>            |
|----------|-----------|-----------|-----------------------|
| ۱/۶۶     | ۰/۵۵۵     | ۰/۶۶      | ۰/۵۳۸ = ۰/۱۳۵ * ۰/۶۶۶ |

بنابراین با توجه به مقدار Z نقش میانجی روان رنجوری در تاثیر اشتراک گذاری دانش بر عملکرد نوآورانه تایید نمی شود.

### بحث و نتیجه گیری

ویژگی های شخصیتی می تواند زمینه ساز رفتارها و عملکرد نوآورانه کارکنان باشد. ویژگی های شخصیتی مثبت کارکنان می تواند، نقش حیاتی در بهبود رفتار اشتراک دانش و عملکرد نوآورانه آنها ایفا می کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت بر عملکرد نوآورانه کارکنان با نقش میانجی اشتراک گذاری دانش انجام شد. این مطالعه نشان داد تمایل به اشتراک گذاری دانش نقش میانجی در تأثیر گشودگی به تجربه بر عملکرد نوآورانه کارکنان بانک دارد. کارکنان با گشودگی به تجربه بالا تمایل دارند دانش و تجربه خود را به اشتراک بگذارند. این بدان معنا است که کارکنانی که دارای ویژگی های مدیریت آسان اطلاعات، شنیدن نظرات دیگران، علاقه مند به حل مسائل پیچیده هستند و تمایل به تغییر دارند و کارهای معمولی را ترجیح نمی دهند، تمایل دارند دانش خود را به اشتراک بگذارند، توصیه های ارزشمند ارائه دهند و به دیگران کمک کنند و ایده های جدید را در بین همکاران و مدیریت ترویج دهند و از این طریق بتوانند با همکاران خود نسبت به افزایش نوآوری در سازمان اقدام کنند. این یافته ها مطابق با مطالعات جامی پور و طاهری (۲۰۱۹)، لطفی و همکاران (۲۰۱۶) و بهاتی و همکاران (۲۰۱۴)، بذرائی و اعتمادی نیک (۱۴۰۱) است، که دریافتند افراد با درجه بالایی از گشودگی به تجربه تمایل دارند دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. نگوین و همکاران (۲۰۲۳)، ملافا یا (۲۰۲۲)، گریدویچای و همکاران (۲۰۲۰) نیز دریافتند کارکنان با ویژگی گشودگی به تجربه خلاق و نوآور هستند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد؛ تمایل به اشتراک گذاری دانش نقش میانجی در تاثیر توافق پذیری بر عملکرد نوآورانه دارد. ویژگی توافق پذیری بر تمایل به اشتراک گذاری دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد. این نتایج نشان داد کارکنان با ویژگی های شخصیتی توافق پذیری تمایل دارند دانش و تجربه خود را در میان همکاران در بانک به اشتراک بگذارند. این بدان معناست که کارکنان با ویژگی های کمک به دیگران در هر زمان، ابراز نگرانی نسبت به احساسات همسالان، اهمیت دادن به مشکلات

همکاران، پذیرش دیگران، تمایل به بخشش دیگران و اعتماد به نیت خوب همکاران، تمایل به اشتراک گذاری دانش، توصیه و حمایت از دیگران برای حل مشکلات کاری دارند. کارکنانی که دارای ویژگی های توافق پذیری هستند در به اشتراک گذاری دانش خود با همکارانشان تمایل بیشتری دارند. این نتایج با جامی پور و طاهری (۲۰۱۹)، بهاتی و همکاران (۲۰۱۴) و جادین و همکاران (۲۰۱۳)، بذرائی و اعتمادی نیک (۱۴۰۱)، خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد، آنها دریافتند کارکنان دارای ویژگی توافق پذیری در به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران تردید ندارند. این یافته ها با پژوهش هایی همچون بهاتی و همکاران (۲۰۱۴)، اشت و هارپاز (۲۰۲۱)، پارک و کیم (۲۰۲۲) یسل و سوزبیلر (۲۰۱۳) و علی (۲۰۱۹)، حامدی و همکاران (۱۴۰۱)، آقاباباخانی (۱۳۹۹)، نگوین و همکاران (۲۰۲۳)، ملافا با (۲۰۲۲)، گریدویچای و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد، آنها نیز دریافتند کارکنانی با ویژگی های شخصیتی توافق پذیری خلاق و نوآور هستند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد؛ تمایل به اشتراک گذاری دانش نقش میانجی در تاثیر برونگرایی بر عملکرد نوآورانه دارد. نتایج نشان داد کارکنانی که دارای ویژگی های برون گرایی هستند تمایل در به اشتراک گذاری دانش و تجربه دارند. یافته ها نشان داد که کارکنان بانک سپه که دارای ویژگی های شخصیتی سهولت در دوستی با همکاران، سهولت در صحبت با همکاران مختلف، احساس آرامش با دیگران، استعداد در تأثیرگذاری بر دیگران و بیان خوب دارند، به احتمال زیاد دانش، تجربه، مهارت های خود را با سایر همکاران به اشتراک می گذارند و به حل مشکلات همکاران خود کمک می کنند. برای اساس می توان گفت کارکنانی که مشارکت خوبی در شغل خود دارند به دلیل داشتن علاقه و اشتیاق زیاد به کار خود، تمایل دارند فراتر از حد انتظار برای سازمان کار کنند، کار خود را معنادارتر و راضی کننده تر از دیگران درک می کنند. لذا برون گرایی می تواند بر عملکرد نوآوری سهم زیادی داشته باشد. این نتایج با پژوهش های جامی پور و طاهری (۲۰۱۹)، انور (۲۰۱۷) و لطفی و همکاران (۲۰۱۶)، بذرائی و اعتمادی نیک (۱۴۰۱)، خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد، آنها نیز دریافتند برونگراها وقتی در گروه کار می کنند، اعتماد به نفس دارند و دوست دارند به عنوان توزیع کننده دانش در سازمانشان دیده شوند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد؛ تمایل به اشتراک گذاری دانش نقش میانجی در تاثیر وظیفه شناسی بر عملکرد نوآورانه دارد. نتایج نشان داد کارکنانی که دارای ویژگی وظیفه شناسی هستند تمایل در به اشتراک گذاشتن دانش و تجربه در بین کارکنان دارند. آنها افراد چند مهارتی هستند، به برنامه های کاری پایبند هستند، به طور منظم، برنامه ای را برای رسیدن به وظایف دنبال می کنند و همیشه تمایل دارند کاری را که شروع کرده اند به پایان برسانند. همچنین آنها تمایل دارند دانش، کمک و توصیه های خود با کارکنان در محیط کار به اشتراک بگذارند. این یافته با پژوهش های

اوبرنوویچ و همکاران (۲۰۲۲) و جامی پور و طاهری (۲۰۱۹) و یشیل و سوزبیلر (۲۰۱۳)، بذرائی و اعتمادی نیک (۱۴۰۱)، خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) همخوانی دارند که دریافتند افراد با وجدان اهدافی را تعیین کرده‌اند، به طور جدی به کار خود می‌رسند و تمایل دارند دانش خود را مستندسازی کنند و با همکاران خود به اشتراک بگذارند تا به موفقیت سازمان خود کمک کنند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد؛ تمایل به اشتراک گذاری دانش نقش میانجی در تاثیر روان رنجوری بر عملکرد نوآورانه ندارد. کارکنان با ویژگی روان رنجوری تمایلی در به اشتراک گذاشتن دانش خود ندارند و بر رفتار اشتراک دانش در سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارند. این افراد به راحتی عصبانی می‌شوند، بداخلاق هستند، در مورد هر چیزی احساس نگرانی می‌کنند، به راحتی دلسرد می‌شوند و احساسات غیرقابل‌کنترلی دارند. این افراد به دلیل ترس و اضطراب خود تمایلی در به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران ندارند. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های انور (۲۰۱۷)، جامی پور و طاهری (۲۰۱۹)، بذرائی و اعتمادی نیک (۱۴۰۱)، خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) همخوانی دارد. علاوه بر این وو (۲۰۲۱) نیز دریافت افراد دارای این ویژگی‌ها تمایل در پنهان کردن دانش دارند.

- براساس نتایج پیشنهاد می‌شود بانک‌ها در هنگام استخدام کارکنان معیارهای ویژگی‌های شخصیتی را در معیارهای انتخاب پرسنل خود لحاظ کنند. توجه به انتخاب کارکنان جدید که تمایل دارند دانش خود را با همکاران خود به اشتراک بگذارند و ایده‌های خلاقانه و نوآورانه‌ای برای انجام کار داشته باشند، یک مزیت رقابتی برای بانک آنها خواهد بود.

- کارکنانی که دارای ویژگی‌های گشودگی به تجربه هستند، تمایل دارند دانش خود را به اشتراک بگذارند، باید در موقعیت‌های نظارتی کار کنند تا تجربیات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و عملکرد خود را بهبود بخشند.

- کارکنانی که ویژگی‌های وظیفه‌شناسی دارند باید در وظایفی که نیاز به مستندسازی دانش مشترک دارند، گنجانده شوند تا بعداً در توسعه فرهنگ اشتراک دانش مورد استفاده قرار گیرند. علاوه بر این باید به کارکنان آموزش داده شود تا فرهنگ اشتراک دانش خود را برای همکاری و دستیابی به اهداف اصلی سازمان توسعه دهند.

- پیشنهاد می‌شود بانک‌ها با ایجاد یکپارچگی مستقیم اشتراک گذاری دانش از طریق استراتژی‌های سازمانی یا با ایجاد انگیزه و آموزش کارکنان، فرهنگ اشتراک دانش را در میان کارکنان خود ترویج کنند. این ممکن است رفتار و نگرش آنها را نسبت به پذیرش اشتراک دانش برای ارتقای فرآیندهای نوآوری تغییر دهد.

- بانک‌ها باید بر روی رویه‌های به اشتراک گذاری دانش و یادگیری سازمانی در میان کارکنان تأکید کنند، زیرا به طور کلی کارایی فرآیند اشتراک دانش به رفتار و نگرش کارکنان بستگی دارد.

- توجه مدیریت باید به گسترش فرهنگ اشتراک گذاری دانش معطوف شود، زیرا نه تنها باعث تغییر نگرش کارکنان می شود، بلکه باعث افزایش کارایی و عملکرد نوآورانه مشارکتی آنها نیز می شود.

## منابع

- Abou-Shouk, M., Zoair, N., Aburumman, A., & Abdel-Jalil, M. (2022). The effect of personality traits and knowledge-sharing on employees' innovative performance: A comparative study of Egypt and Jordan. *Tourism management perspectives*, 44, 101024. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101024>.
- Akbar, A., Malik, A., & Warraich, N. F. (2023). Big Five Personality Traits and Knowledge Sharing Intentions of Academic Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(2), 102632. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102632>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>.
- Ali, I. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(1), 38-46. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.11.002>
- Anwar, C. M. (2017). Linkages between personality and knowledge sharing behavior in workplace: Mediating role of affective states. *Economics and Management*. 2, 102-115. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2017-2-008>.
- Ávila-Robinson, A., Islam, N., & Sengoku, S. (2022). Exploring the knowledge base of innovation research: Towards an emerging innovation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121804. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121804>.
- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A., & Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96. DOI 10.1108/EDI-01-2013-0001.
- Coenen, J., Borghans, L., & Diris, R. (2021). Personality traits, preferences and educational choices: A focus on STEM. *Journal of Economic Psychology*, 84, 102361. doi:10.1016/j.joep.2021.102361.
- Eshet, Y., & Harpaz, I. (2021). Personality Traits' predictors of outstanding performance in the Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 44(6), 1367-1394. <https://doi.org/10.1080/15309576.2021.1980064>.
- Fichter, L., von Bernstorff, C., & Rohrmann, S. (2020). The necessity of targeted aptitude diagnostics for company founders: relationships between personality traits, perceived stress, satisfaction, and performance. *Heliyon*, 6(9), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04987>
- Irfan, M., & Ahmad, M. (2021). Relating consumers' information and willingness to buy electric vehicles: Does personality matter?. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 100, 103049. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2021.103049>
- Jadin, T., Gnambs, T., & Batinic, B. (2013). Personality traits and knowledge sharing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 29(1), 210-216.
- Jami Pour, M., & Taheri, F. (2019). Personality traits and knowledge sharing behavior in

- social media: mediating role of trust and subjective well-being. *On the Horizon*, 27(2), 88-777. <https://doi.org/10.1108/OTH-33-9999-0012>.
- Jantunen, A., Puumalainen, K., & Hurmelinna-Laukkanen, P. (2008). Knowledge sharing and innovation performance. *Journal of Information & Knowledge Management*, 7(03), 777-555. <https://doi.org/10.1142/S0219649208002056>.
- Lim, M. S., Kim, C. Y., & Yoo, J. W. (2020). How strategic conformity interacts with innovation: an empirical study on Korean manufacturing firms from the perspective of optimal distinctiveness. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 121. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040121>.
- Liu, Y., Chen, J., & Han, X. (2023). Research on the influence of employee psychological capital and knowledge sharing on breakthrough innovation performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084090. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084090>.
- Lombardi, S., Sasseti, S., & Cavaliere, V. (2019). Linking employees' affective commitment and knowledge sharing for an increased customer orientation. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(11), 4293-4312. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2018-0261>.
- Lotfi, M., Muktar, S. N. B., Ologbo, A. C., & Chiemeké, K. C. (2016). The influence of the big-five personality traits dimensions on knowledge sharing behavior. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(1 S1), 241. [Doi:10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241](https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241)
- Markovic, S., & Bagherzadeh, M. (2018). How does breadth of external stakeholder co-creation influence innovation performance? Analyzing the mediating roles of knowledge sharing and product innovation. *Journal of Business Research*, 88, 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.03.028>.
- Nagel, M., Jansen, P. R., Stringer, S., Watanabe, K., De Leeuw, C. A., Bryois, J., . . . Muñoz-Manchado, A. B. (2018). Meta-analysis of genome-wide association studies for neuroticism in 449,484 individuals identifies novel genetic loci and pathways. *Nature genetics*, 50(7), 920-927. <http://dx.doi.org/10.1101/184820>.
- Nguyen, C. T. P., Nguyen, D. T., & Nguyen, H. T. (2023). Personality traits and firm innovation performance: the mediation effect of entrepreneurial innovativeness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(1), 113-132. <https://doi.org/10.1108/JEEE-04-2021-0170>.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinić, D., & Tsoy, D. (2022). Personality trait of conscientiousness impact on tacit knowledge sharing: The mediating effect of eagerness and subjective norm. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1124-1163. <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0066>.
- Ogunmokun, O. A., Eluwole, K. K., Avci, T., Lasisi, T. T., & Ikhide, J. E. (2020). Propensity to trust and knowledge sharing behavior: An evaluation of importance-performance analysis among Nigerian restaurant employees. *Tourism management perspectives*, 33, 100590.
- Palumian, Y., Gunawan, K. A., Tarigan, Z. J. H., & Umbara, A. N. (2021). The role of knowledge sharing and learning orientation in improving innovative work behavior among Millennials in Indonesia. *Petra Christian University*,
- Park, M., & Kim, S. (2021). Effects of personality traits and team context on individual innovative behavior (exploitation and exploration). *Sustainability*, 14(1), 306. <https://doi.org/10.3390/su14010306>. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100590>.
- Quigley, M., Bradley, A., Playfoot, D., & Harrad, R. (2022). Personality traits and stress

- perception as predictors of students' online engagement during the COVID-19 pandemic. *Personality and individual differences*, 194, 111645. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111645>.
- Raisi, H., Baggio, R., Barratt-Pugh, L., & Willson, G. (2020). A network perspective of knowledge transfer in tourism. *Annals of Tourism Research*, 80, 102817. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2019.102817>.
- Shaukat, R., Ahmad, S., Naveed, M. A., & Ur Rehman, S. (2023). Impact of Personality Traits on Knowledge Sharing Behavior of Academicians: A Case of University of Sargodha, Punjab, Pakistan. *SAGE Open*, 13(1), 1-10.. <https://doi.org/10.1177/21582440231160984>.
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: The neglected and mediating role of knowledge-worker product. *Journal of Business Research*, 94, 442-450. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.001>
- Sideridis, G., Simos, P., Papanicolaou, A., & Fletcher, J. (2014). Using Structural Equation Modeling to Assess Functional Connectivity in the Brain Power and Sample Size Considerations. *Educational and Psychological Measurement*, 74:5, 733-758. doi: 10.1177/0013164414525397
- Stock, R. M., von Hippel, E., & Gillert, N. L. (2016). Impacts of personality traits on consumer innovation success. *Research Policy*, 45(4), 757-769. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2015.12.002>.
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>.
- Talwar, S., Srivastava, S., Sakashita, M., Islam, N., & Dhir, A. (2022). Personality and travel intentions during and after the COVID-19 pandemic: An artificial neural network (ANN) approach. *Journal of Business Research*, 142, 400-411. <https://doi.org/10.1016%2Fj.jbusres.2021.12.002>.
- Vanaja, N., & Rajeswari, P. (2022). Personality Traits-A Conceptual Perspective. *Specialis Ugdyas*, 1(43), 7747-7755.
- Vătămănescu, E.-M., Cegarra-Navarro, J.-G., Andrei, A. G., Dincă, V.-M., & Alexandru, V.-A. (2020). SMEs strategic networks and innovative performance: a relational design and methodology for knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 999-1392. <https://doi.org/10.1108/JMM-11-0000-0000>.
- Wang, C., & Hu, Q. (2020). Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Technovation*, 94, 102010. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.12.002>.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>.
- Wu, J. (2021). Impact of personality traits on knowledge hiding: a comparative study on technology-based online and physical education. *Frontiers in Psychology*, 12, 791202. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.791202>.
- Yesil, S., & Sozibilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral*

Sciences, 81, 540-551. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.474.

Zhou, L., Zhang, Z., Zhao, L., & Yang, P. (2022). How user personality and information characteristics influence the creative information quality on open innovation platforms: an elaboration likelihood model. *Kybernetes*, 51(7), 2305-2325. <https://doi.org/10.1108/K-01-2021-0029>.

