

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش مالی (مطالعه موردی: ارتش جمهوری اسلامی ایران)

ساسان خادمی^{۱*}، محمد مهدی^۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر پنج عامل شخصیتی شامل برون گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری و تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) در ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران است. این پژوهش کاربردی و از نوع مطالعات پیمایشی، همبستگی و مقطعی است و از ابزار پرسشنامه استفاده می‌کند. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان مالی سه بخش معاونت طرح و برنامه و بودجه ارتش، دارایی کل ارتش و سازمان حسابرسی ارتش در سال ۱۴۰۲ هستند. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی استفاده شد. همچنین از دیگر آزمون‌های آماری نیز استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که توافق‌پذیری بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) اثر مثبت دارد؛ اما بین برون گرایی، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری و تجربه‌پذیری و تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) رابطه معناداری مشاهده نشد. افزون بر این کارکنان مالی ستاد ارتش افرادی توافق‌پذیر، وظیفه‌شناس، دارای ثبات عاطفی، تجربه‌پذیر و تقریباً برون‌گرا بوده و تمایل مناسبی در به اشتراک گذاری دانش مالی خود دارند. بر مبنای این یافته‌ها، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری اثر مثبتی بر تمایل کارکنان مالی در به اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها دارد؛ از این رو لازم است در رویه‌های استخدام و انتصاب کارکنان، مدنظر فرماندهان و مدیران ذیربط ارتش قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، پنج ویژگی شخصیتی، تسهیم دانش صریح مالی، تسهیم دانش ضمنی مالی.

۱. دکتری حسابداری، مدرس گروه حسابداری و اقتصاد، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)،

تهران، ایران، (نویسنده مسئول). s.khademi@shirazu.ac.ir

۲. استادیار، گروه حسابداری و اقتصاد، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

Mohamad.mehdi@ut.ac.ir

دراکر^۱ (۲۰۰۱) در حدود دو دهه قبل پیش‌بینی نمود که جامعه آتی، جامعه‌ای دانشی بوده که دانش منبع کلیدی آن و کارکنان دانشی گروه‌های غالب در نیروی کار هستند (آهی، ۱۳۹۳: ۱). امروزه بر خلاف گذشته که سازمان‌ها بر منابع مادی مانند مواد اولیه، زمین و تجهیزات به عنوان عامل قدرت و دستیابی به مزیت رقابتی تکیه داشتند، نبوده و به دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید نگاه می‌کنند (سیتارامان^۲، ۲۰۰۲). در حقیقت دانش به عنوان منبع مهمی در سازمان، مزیت رقابتی پایدار را در اقتصاد رقابتی و پویا فراهم می‌سازد (وانگ و نئو^۳، ۲۰۱۰). از این‌رو دیگر کارکنانی که قوی‌ترند مورد توجه نبوده و این کارکنان دانشی‌اند که با دانش و دانایی خود تولید کننده اصلی ثروت و ارزش افزوده هستند (میچایلووا و هاستد^۴، ۲۰۰۳). دانش در همه سازمان‌ها وجود دارد، اما سولانو^۵ (۲۰۰۹) معتقد است که این دانش تنها زمانی می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند که آن را به نحوی صحیح مدیریت نمود و به صورتی اثربخش بکار گرفت. از این‌رو مدیریت دانش به عنوان کلید موفقیت یک سازمان مطرح شد. همچنین تسهیم دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های آن مورد تأکید قرار گرفت (داونپورت و پروساک^۶، ۱۹۹۸).

قدرتی که دانش دارد تنها زمانی برای مدیران مشخص می‌شود که درک کنند تنها با دانش است که قادرند در نگاه مشتریان خود مزیت رقابتی پیدا کرده و به اهداف سازمانی دست یابند. همچنین قدرت دانش برای کارکنان زمانی آشکار می‌شود که از توجه ویژه مدیران به دلیل بهره‌مندی آن‌ها از دانش برخوردار باشند. بنابراین هم از نظر مدیران و هم کارکنان، دانش قدرت است. چنین نگاهی به دانش موجب می‌شود تا افراد تمایل زیادی به اشتراک دانش نداشته و سعی کنند تا دانش را نزد خود نگه دارند (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). در حقیقت مدیران سازمان‌ها از مزایای تسهیم و اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان خود باخبر بوده و به آن به عنوان یک مزیت رقابتی نگاه می‌کنند. از این‌رو سعی می‌کنند تا رفتار تسهیم دانش را در کارکنان خود تقویت کنند. اما در مقابل کارکنان سازمان‌ها تمایل زیادی به تسهیم دانش خود که معمولاً از طریق زحمات چندین ساله به وجود آمده است، ندارند.

1. Drucker
2. Seetharaman
3. Wang & Noe
4. Michailova & Husted
5. Solano
6. Davenport & Prusak

امروزه ارتش جمهوری اسلامی ایران یکی از سازمان‌هایی است که اهمیت مدیریت دانش در آن بیش از پیش روشن شده است. این موضوع در پژوهش‌های بسیاری مورد تأکید قرار گرفته است (مانند: طاهری هشی و همکاران، ۱۳۸۹؛ نیازمند، ۱۳۸۹ و عباسی و متش، ۱۳۹۹). اهمیت این موضوع به حدی است که معاونت فاوای ارتش نیز سامانه‌ای نرم افزاری را در شبکه اینترنت این سازمان تحت عنوان مدیریت دانش راه‌اندازی کرده است. همچنین دانشگاه عالی دفاع ملی از بیش از یک دهه پیش در رشته‌ای تحت عنوان مدیریت راهبردی دانش، دانشجوی دکتری جذب می‌نماید. آقا محمدی و دهقان (۱۳۹۱) مدیریت دانش در ارتش را ارتقاء انتقال دانش در سرتاسر سازمان ارتش برای وصل کردن افرادی که می‌دانند به افرادی که نیاز دارند بدانند، تعریف کردند.

با وجود اهمیت فزاینده مدیریت دانش و تسهیم دانش در ارتش جمهوری اسلامی ایران، متخصصان از درک و شناخت عوامل اثرگذار بر بکارگیری موفقیت‌آمیز آن غافل بوده و بررسی پژوهش‌های مرتبط نیز نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش‌های تجربی مناسبی در این زمینه انجام نشده است. در این زمینه پژوهشگران بر این نکته تأکید دارند که با وجود تمایل سازمان‌ها به استفاده از مزایای تسهیم دانش، غالب این تلاش‌ها با شکست روبه رو بوده است (چنگ^۱، ۲۰۱۱؛ یانگ و ماکسول^۲، ۲۰۱۱)، که این موضوع اهمیت شناسایی عوامل مؤثر بر آن را بیش از پیش روشن می‌سازد.

عوامل فردی و سازمانی مختلفی وجود دارد که بر اجرای موفقیت‌آمیز فرایند تسهیم دانش اثرگذار است. در این رابطه از آنجا که تسهیم دانش، پدیده‌ای شخصی است، افراد نقشی تعیین‌کننده در موفقیت آن دارند؛ اما بیشتر سازمان‌ها عوامل فردی مؤثر بر آن را نادیده می‌گیرند (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). یکی از عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش ویژگی‌های شخصیتی است (ماتزler و همکاران^۳، ۲۰۰۸). ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند توضیح دهد که چرا برخی افراد تمایل به تسهیم دانش داشته، اما برخی ندارند (ماتزler و موئلر^۴، ۲۰۱۱). هدف این پژوهش این است که برای اولین بار و به صورت یک مطالعه موردی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران (شامل معاونت طرح و برنامه و بودجه آجا،

-
1. Cheng
 2. Yang & Maxwell
 3. Matzler et al.
 1. Matzler & Mueller

دارایی آجا و سازمان حسابرسی آجا) بر میزان تمایل به تسهیم دانش مالی آن‌ها بپردازد. ویژگی‌های شخصیتی در قالب مدل پنج عاملی شخصیت تعریف و تأثیر هر یک از پنج نوع ویژگی شخصیتی بر دو نوع تمایل به تسهیم دانش مالی صریح و ضمنی کارکنان مالی مورد بررسی قرار می‌گیرد. به گونه کلی هدف این پژوهش این است که به دو پرسش بعدی پاسخ دهد: ۱. آیا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران بر تمایل به تسهیم دانش مالی صریح آن‌ها تأثیرگذار است و تأثیر هر یک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی چگونه است؟، ۲. آیا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران بر تمایل به تسهیم دانش مالی ضمنی آن‌ها تأثیرگذار است و تأثیر هر یک از ابعاد ویژگی‌های شخصیتی چگونه است؟ یافته‌های این پژوهش ضمن اینکه به فرماندهان و مدیران ارشد ارتش جمهوری اسلامی ایران در جهت شناسایی بهتر عوامل مؤثر بر اجراء و حمایت از گسترش فرهنگ تسهیم دانش در بین کارکنان کمک می‌کند، موجب گسترش مبانی نظری و ارائه مدارک تجربی در این زمینه نیز می‌شود.

در ادامه ابتدا مبنای نظری و توسعه فرضیه‌ها، پیشینه‌های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش و روش‌شناسی پژوهش ارائه می‌شود. سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب سه بخش آمار توصیفی، نتایج مدلسازی معادلات ساختاری و دیگر آزمون‌های آماری ارائه می‌شود. در نهایت نیز نتیجه‌گیری و پیشنهادها ارائه می‌شود.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

مدیریت دانش و جایگاه تسهیم دانش

مدیریت دانش را می‌توان مجموعه‌ای از رویه‌ها و فنون مورد استفاده برای بهره‌برداری از دانش ضمنی و مدون سازمان‌ها تعریف نمود (تیس^۱، ۲۰۰۰). در حالی که مدیریت دانش به شیوه‌های مختلف قابل تعریف است، اما به طور کلی بر نحوه ایجاد، حفظ و به اشتراک گذاری دانش توسط سازمان‌ها اشاره دارد (آرگوت^۲، ۱۹۹۹؛ هابر^۳، ۱۹۹۱). داونپورت و پروساک (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان فرایندی در جهت جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کردند. همچنین اودل و گریسون^۴ (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان یک استراتژی در سازمان تعریف کردند که هدف آن این است که اطمینان حاصل کند که افراد یک سازمان در زمان

2. Teece
1. Argote
2. Huber
3. O'dell & Grayson

مناسب به دانش موردنیاز دسترسی داشته و همچنین ضمن تسهیم و اشتراک گذاری آن دانش با دیگر همکاران، از آن در جهت بهبود عملکرد سازمان استفاده می‌کنند.

تسهیم دانش را می‌توان اشتراک‌گذاری تخصص، ایده‌ها و پیشنهادهای دیگر افراد تعریف کرد (گوپتا^۴، ۲۰۰۸). تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین وجوه اشتراک در ساختارهای معرفی شده در زمینه مدیریت دانش به شمار می‌آید. این نقش آنچنان اهمیت دارد که برخی از نویسندگان وجود مدیریت دانش را برای پشتیبانی از تسهیم دانش ضروری می‌شمارند (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). یانگ^۵ (۲۰۰۴) بیان می‌کند که تسهیم دانش زمانی اتفاق می‌افتد که اطلاعات یا دانش توسط افراد با سایرین به اشتراک گذاشته می‌شود و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و اصلاح می‌شود تا زمانی که به دانش عمومی برای پذیرفته شدن توسط دیگران در طول فرآیند تبدیل شود. این فرآیند مبادله بین حداقل دو طرف است که در آن دانش (صریح یا ضمنی) به طور متقابل مبادله می‌شود و به طور مشترک دانش جدیدی ایجاد می‌کند (وان دن هوف و همکاران^۶، ۲۰۰۳). اگر بتوان دانش را به طور مؤثر به اشتراک گذاشت، به بهبود کیفیت کار و مهارت‌های تصمیم‌گیری، کارایی حل مسئله و همچنین شایستگی کمک می‌کند (یانگ، ۲۰۰۷).

دانش، دارایی فکری فرد و مزیت‌های رقابتی به دست آمده در زندگی او تلقی می‌شود (چونگ و همکاران^۴، ۲۰۱۴). به گونه کلی، دانش به نوع دانش صریح و ضمنی تقسیم می‌شود. دانش صریح همان دانش آشکار یا ملموس بوده که به صورت رسمی و سیستماتیک می‌باشد. دانش صریح را می‌توان به آسانی ضبط، طبقه‌بندی و ذخیره کرد و انتقال آن در یک زبان رسمی ساده و آسان است (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). در سازمان‌ها این دانش در قالب کتب، مدارک، دستورالعمل‌ها، گزارش‌ها و انواع فایل‌های رایانه‌ای و چند رسانه‌ای نگهداری و منتقل می‌شود. اما دانش ضمنی، دانش ناآشکار و ناملموسی است که به آسانی قابل بیان نبوده و تا حد زیادی شخصی است. این دانش تا حدود زیادی از مهارت‌های تکنیکی، یعنی نوعی از مهارت‌های غیررسمی که تشریح واضح جزئیات آن برای دیگران مشکل است و در قالب فوت و فن کار و دانش عملی به دست می‌آید، تشکیل شده است (نوناکا^۵، ۲۰۰۷). در سازمان‌ها این دانش در

4. Gupta

5. Yang

6. Van den hoof et al.

1. Chong et al.

2. Nonaka

درون روابط سازمانی، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، تجارب حاصل از نتایج پروژه‌های اجرا شده، بینش‌ها، گمان‌ها، تصورها، استعاره‌ها و نیز احساسات و فرضیه‌های افراد نهفته است (هاشمیان فرد، ۱۳۹۱).

ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش

در روانشناسی تربیتی، پنج ویژگی شخصیتی بزرگ یا الگوی پنج عاملی بزرگ^۱ یکی از اساسی‌ترین الگوها و طبقه‌بندی‌های پایدار در توصیف ویژگی‌های شخصیتی یک فرد است (گوپتا، ۲۰۰۸). ویژگی‌های شخصیتی جنبه‌های اصلی شخصیت انسان را منعکس می‌کند و تأثیر قوی بر رفتار دارد (کوستا و مکرائی،^۲ ۱۹۹۲). این پنج عامل عبارتند از: برون‌گرایی^۳، توافق‌پذیری^۴، وظیفه‌شناسی^۵، روان‌رنجوری^۶ و تجربه‌پذیری^۷. در ادامه ارتباط هر یک از این ویژگی‌های شخصیتی با تسهیم دانش بیان می‌شود.

برون‌گرایی و تسهیم دانش: افرادی که برون‌گرا هستند عموماً افرادی اجتماعی، قاطع، فعال، جسور، پرانرژی، ماجراجو و بیانگر هستند (باریک، ماونت و پیترروسکی^۸، ۲۰۰۲). آن‌ها افرادی با اعتماد به نفس، پرحرف، جمعی و خودجوش هستند (گوپتا، ۲۰۰۸). افراد برون‌گرا مهارت‌های اجتماعی و تمایل به کار با دیگران را دارند که می‌تواند برای مشارکت در فعالیت‌های به اشتراک گذاری و کسب دانش ضروری باشد. در حقیقت افراد با برون‌گرایی بالا بیشتر از سایرین درگیر فعالیت‌های تسهیم دانش خواهند بود (گوپتا، ۲۰۰۸). می‌توان انتظار داشت که مدیران برون‌گرا، خود را درگیر تعاملات بیشتری با دیگران کرده و در تعاملات مشارکت فعال داشته باشند. این تعاملات می‌تواند به اشتراک گذاری تجربیاتی را که از دانش ضمنی به دست آمده است، ترویج دهد (مناف و مارزوکوی^۹، ۲۰۱۴). همچنین از آنجایی که افراد برون‌گرا از نظر عاطفی مثبت هستند و هنگام کار با تیم‌ها راضی هستند، ممکن است تسهیم دانش را در میان اعضای گروه

3. Big Five-Factor Model (FFM)

4. Costa & McCrae

5. Extraversion

6. Agreeableness

7. Conscientiousness

8. Neuroticism

9. Openness to Experience

1. Barrick, Mount, & Piotrowski

2. Manaf & Marzuki

افزایش دهند تا اطمینان حاصل شود که تیم آنها دوام خواهد داشت (هسو، وو و یه^۱، ۲۰۰۷). افزون بر این، افراد برونگرا تمایل دارند که در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به عنوان تسهیم کننده دانش نشان دهند (فن لین^۲، ۲۰۰۷). با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان دو فرضیه زیر را در رابطه با ارتباط برونگرایی و تسهیم دانش صریح و ضمنی مالی مطرح کرد:

فرضیه ۱-۱: «برون گرایی» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش صریح مالی» دارد.

فرضیه ۲-۱: «برون گرایی» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش ضمنی مالی» دارد.

توافق پذیری و تسهیم دانش: افرادی که توافق پذیری بالایی دارند، خوش اخلاق، بخشنده، مؤدب، کمک کننده، سخاوتمند، شاداب و قابل همکاری هستند (باریک، ماونت، ۱۹۹۱). آن‌ها تمایل دارند به دیگران کمک کنند، بنابراین بیشتر به جای رقابت در جهت همکاری و همیاری یاد می‌گیرند (ویت و همکاران^۳، ۲۰۰۰). از آنجایی که به اشتراک گذاری دانش شکل خاصی از کمک، همکاری و همیاری فردی است و مستلزم همراهی با دیگران در روابط بین فردی با همکلاسی‌های دانشگاه و دوستان است، افراد با توافق پذیری بالا به احتمال زیاد دانش را به اشتراک می‌گذارند (چونگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ته و همکاران^۴، ۲۰۱۱). این موضوع در مطالعه‌ای که گوپتا (۲۰۰۸) در یک محیط دانشگاهی انجام داد، نیز ثابت شده است که نشان می‌دهد دانشجویان با میزان توافق پذیری بالا، خونگرم، دوست داشتنی، حمایت عاطفی، پرورش دهنده و بیشتر درگیر فعالیت‌های مرتبط با اشتراک گذاری و تسهیم دانش هستند. این مسئله را می‌توان به دو دلیل دانست. اول اینکه ویژگی توافق پذیری مانند نوع دوستی و اعتماد، مشکلات تعارض را کاهش داده و سطح بالایی از همکاری را به وجود می‌آورد. دوم اینکه توافق پذیری موجب بهبود انسجام گروهی شده و این موضوع موجب می‌شود اعضا تمایل بیشتری برای اشتراک گذاری و تسهیم دانش به منظور بهبود عملکرد شغلی را داشته باشند (هسو و همکاران، ۲۰۰۷). با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان دو فرضیه زیر را در رابطه با ارتباط توافق پذیری و تسهیم دانش صریح و ضمنی مالی مطرح کرد:

3. cHsu, Wu & Yeh

4. Fen Lin

1. Witt et al.

2. Teh et al.

فرضیه ۲-۱: «توافق پذیری» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش صریح مالی» دارد.

فرضیه ۲-۲: «توافق پذیری» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش ضمنی مالی» دارد.

وظیفه شناسی و تسهیم دانش: وظیفه شناسی با ویژگی‌های فردی مانند منظم بودن، وقت شناس بودن، مراقب بودن، منضبط بودن و قابل اعتماد بودن مشخص می‌شود. افرادی که امتیاز بالایی در وظیفه شناسی کسب می‌کنند، تمایل زیادی به پیشرفت، خودانگیختگی و وظیفه‌گرایی دارند (باریک و ماونت، ۱۹۹۳). همچنین آن‌ها به احتمال زیاد در انجام وظایف خود متعهدتر بوده (اونس و ویسوسواران^۱، ۱۹۹۷) و در سازمان مورد اعتماد دیگر همکاران خود هستند (کالیگویری^۲، ۲۰۰۰). چنین افرادی از ابتکار عمل در حل مشکلات برخوردار بوده و در کار خود روشمند و دقیق هستند (ویت و همکاران، ۲۰۰۲). افزون بر این، عموماً افرادی که وظیفه شناسی بالایی دارند در مقایسه با افرادی که وظیفه شناسی پایینی دارند از عملکرد بهتری برخوردار هستند (باریک و ماونت، ۱۹۹۳). با توجه به آنچه بیان شد پیش‌بینی می‌شود که افراد وظیفه شناس تمایل بیشتری به اشتراک گذاری و تسهیم دانش خود داشته باشند، زیرا چنین افرادی ضمن اینکه از مهارت‌ها و دانش مناسبی برخوردار هستند، حس وظیفه شناسی آن‌ها نیز به تمایل آن‌ها در کمک به دیگران کمک می‌کند. مطالعه گوپتا (۲۰۰۸) در محیط دانشگاهی نیز این موضوع را نشان داد که دانشجویان با سطح وظیفه شناسی بالاتر بیشتر درگیر فعالیت‌های مرتبط با تسهیم دانش هستند. با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان دو فرضیه زیر را در رابطه با ارتباط وظیفه شناسی و تسهیم دانش صریح و ضمنی مالی مطرح کرد:

فرضیه ۳-۱: «وظیفه شناسی» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش صریح مالی» دارد.

فرضیه ۳-۲: «وظیفه شناسی» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش ضمنی مالی» دارد.

روان رنجوری و تسهیم دانش: روان رنجوری به سازگاری روانی و عدم ثبات عاطفی مربوط می‌شود. ویژگی‌های افراد روان رنجور را می‌توان به راحتی در ویژگی‌هایی مانند اضطراب و افسردگی مشاهده کرد (کوستا و مکرائی، ۱۹۹۲). همچنین روان رنجوری با احساسات منفی مانند ترس، غم، خجالت، خشم، گناه و انزجار همراه است (کلارک و اسپروث^۳، ۲۰۱۰؛ گوپتا،

3. Ones & Visweswaran

4. Caliguiri

1. Clark & Schroth

۲۰۰۸؛ وارسایدتز و ودفیلد^۱، ۲۰۰۳). افرادی که در حالت روان رنجور قرار دارند این احتمال را دارند که تحت تأثیر رویدادهای منفی زندگی قرار بگیرند و معمولاً دارای خلق و خوی بدی هستند (سولز و همکاران^۲، ۱۹۹۸). چنین افرادی مستعد داشتن ایده های غیرمنطقی هستند؛ کمتر قادر به کنترل رفتارهای خود بوده و بدتر از دیگران با استرس مقابله می کنند (کوستا و مکرائی، ۱۹۹۲). ثبات عاطفی در مقابل روان رنجوری قرار دارد. افرادی که دارای ثبات عاطفی هستند، معمولاً آرام، با اعتماد به نفس و ایمن هستند (چونگ و همکاران، ۲۰۱۴). این افراد عموماً در شیوه‌ای که با زندگی روزمره کنار می‌آیند آرام و حتی خو گرفته‌اند (باریک و ماونت، ۱۹۹۱؛ اونس و ویسوسواران، ۱۹۹۷) درجه روان رنجوری بر تعامل فرد با دیگران تأثیر می‌گذارد (گوپتا، ۲۰۰۸). ثبات عاطفی پایین (درجه روان رنجوری بالا) در افراد موجب می‌شود تا آن‌ها از تسهیم دانش به منظور حفظ دانش انحصاریشان اجتناب کنند. این موضوع به این دلیل است که آن‌ها ترس دارند که تسهیم دانش به دیگران کمک کند تا جایگزین آن‌ها در شغلشان شوند (هسو و همکاران، ۲۰۰۷). با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان دو فرضیه زیر را در رابطه با ارتباط روان رنجوری و تسهیم دانش صریح و ضمنی مالی مطرح کرد:

فرضیه ۴-۱: «روان رنجوری» اثر منفی و معناداری بر «تسهیم دانش صریح مالی» دارد.

فرضیه ۴-۲: «روان رنجوری» اثر منفی و معناداری بر «تسهیم دانش ضمنی مالی» دارد.

تجربه‌پذیری و تسهیم دانش: ویژگی تجربه‌پذیری (گشودگی نسبت به تجربه)، میزان انعطاف‌پذیری افراد را در برابر تجربیات نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی، عقاید و ارزش‌های جدید را بیشتر می‌پذیرند و هیجان‌های مثبت و منفی را بیشتر و عمیق‌تر تجربه و درک می‌کنند (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). تجربه‌پذیری بعدی از شخصیت افراد را توصیف می‌کند که از نظر فکری کنجکاو، به وضوح تخیلی، خلاق و دارای باورهای غیر متعارف و فردگرایانه مختلف هستند (باریک و ماونت، ۱۹۹۱؛ کوستا و مکرائی، ۱۹۹۲). افراد با سطح تجربه‌پذیری بالا، نگرش مثبت-تری نسبت به یادگیری چیزهای جدید دارند (باریک و ماونت، ۱۹۹۱)؛ مشتاق کشف هر فرصتی برای به روز نگه داشتن دانش (کوستا و مکرائی، ۱۹۹۲) و قدردانی از تجربیات جدید (لیپاین و

2. Farsides & Woodfield

3. Suls et al.

دین^۱، (۲۰۰۱) هستند. کابرا و همکاران^۲ (۲۰۰۶) کشف کردند که تجربه‌پذیری یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای تسهیم دانش است، زیرا تجربه‌پذیری بالا بازتاب کنجکاوی و اصالت یک فرد است که به نوبه خود پیش‌بینی‌کننده جستجوی بینش دیگران است. در حقیقت چنین افرادی با اشتراک دانش، خود را درگیر یادگیری و دانش بیشتر کرده که گرسنگی آن‌ها را نسبت به دانش برطرف می‌سازد. همچنین چونگ و همکاران (۲۰۱۴)، اظهار کردند که بعید است دانشجویانی که در تجربه‌پذیری نمره بالایی دارند، از شرکت در هرگونه بحث رسمی یا غیررسمی برای ابراز نظر و به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران در دانشگاه خودداری کنند. با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان دو فرضیه زیر را در رابطه با ارتباط تجربه‌پذیری و تسهیم دانش صریح و ضمنی مالی مطرح کرد:

فرضیه ۱-۵: «تجربه‌پذیری» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش صریح مالی» دارد.

فرضیه ۲-۵: «تجربه‌پذیری» اثر مثبت و معناداری بر «تسهیم دانش ضمنی مالی» دارد.

پیشینه پژوهش

تاکنون در زمینه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش پژوهشی در ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام نشده است. همچنین در زمینه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، مطالعات خارجی بسیار اندک و مطالعات داخلی نیز به چند پژوهش خاص محدود می‌شود که در ادامه بیان می‌شوند.

گوپتا (۲۰۰۸) تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی را بر تسهیم دانش و رفتار کسب دانش در بین دانشجویان رشته مدیریت مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این مطالعه بر مبنای تحلیل واریانس نشان داد که افراد دارای ویژگی توافقی پذیرگی و وظیفه‌شناسی بالا در مقایسه با افراد دارای ویژگی توافقی پذیرگی و وظیفه‌شناسی پایین بیشتر در فعالیت تسهیم دانش مشارکت دارند. همچنین تنها افراد با ویژگی وظیفه‌شناسی بالا در مقایسه با افراد دارای ویژگی وظیفه‌شناسی پایین به میزان بیشتری درگیر فعالیت کسب دانش هستند. افزون بر این در رابطه با سه ویژگی برون‌گرایی، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری تفاوت معناداری مشاهده نشد.

ماتزلر و همکاران (۲۰۰۸) تنها تأثیر سه ویژگی شخصیتی توافقی‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری را بر رفتار تسهیم دانش کارکنان یک شرکت بین‌المللی مهندسی مورد بررسی قرار

دادند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که هر سه ویژگی شخصیتی اثر مثبتی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان این شرکت دارند.

چونگ و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی را به همراه دو عامل کلاس درس (حمایت مربی و درجه رقابت) و دو عامل فناوری (در دسترس بودن فناوری و پشتیبانی فناوری) بر رفتار تسهیم دانش دانشجویان شش دانشگاه دولتی و شش دانشگاه خصوصی مالزی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای تحلیل رگرسیون نشان داد که از پنج عامل شخصیتی، تنها دو ویژگی برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی دارای اثر مثبت و ویژگی ثبات عاطفی دارای اثر منفی بر تسهیم دانش است. همچنین هر دو عامل کلاس درس (حمایت مربی و درجه رقابت) و یک عامل فناوری (پشتیبانی فناوری) نیز دارای اثر مثبت بر تسهیم دانش می‌باشد.

رامادهان^۱ (۲۰۱۹) تنها تأثیر سه ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری را بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان یک شرکت اطلاعاتی و مخابراتی اندونزیایی مورد بررسی قرار داد. یافته‌های این مطالعه بر مبنای روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که هر سه ویژگی شخصیتی اثر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان دارند.

جاوید و همکاران (۲۰۲۲) تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی را به همراه اثر تعدیلی اخلاق کاری اسلامی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان صنعت مخابرات پاکستان مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که از میان ویژگی‌های شخصیتی تنها دو ویژگی توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری اثر مثبتی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان دارند. همچنین اخلاق کاری اسلامی ضمن اینکه اثر مثبتی بر تسهیم دانش دارد، اثر تعدیلی مثبت بر رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی به جز روان رنجوری با تسهیم دانش دارد.

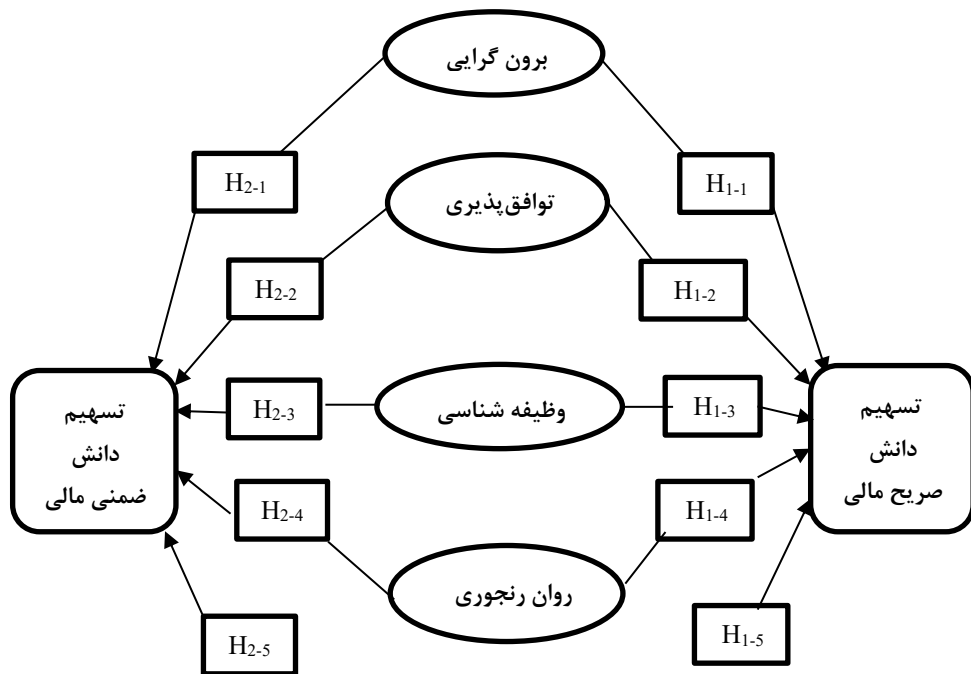
یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان در بین دانشجویان دانشکده مدیریت دانشگاه تهران پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که از بین پنج ویژگی شخصیتی تنها ویژگی توافق‌پذیری بر تسهیم دانش اثر مثبت و ویژگی روان رنجوری بر آن اثر منفی دارد. کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر پنج عامل ویژگی شخصیتی بر رفتار تسهیم

دانش کارکنان و سپس اثر نهایی آن بر رفتار کاری نوآورانه در بین کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش اثر مثبت دارند. همچنین تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت دارد.

خواجهی و کرمانی (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر چهار ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری با رفتار تسهیم دانش کارکنان در بین حسابداران رسمی شاغل در مؤسسات حسابرسی پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر مبنای روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش اثر مثبت دارند؛ اما بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری با رفتار تسهیم دانش کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

الگوی مفهومی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه داخلی و خارجی، الگوی مفهومی پژوهش به منظور درک روابط بین متغیرها طبق شکل شماره یک است.





شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جزء پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و از نوع مطالعات همبستگی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایشی استفاده شد. از این‌رو ابتدا طبق روش کتابخانه‌ای، ادبیات و مبانی نظری پژوهش تدوین و فرضیه‌ها طرح گشتند؛ سپس از طریق ابزار پرسشنامه با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای داده‌های کمی پژوهش جمع‌آوری شدند.

پرسشنامه پژوهش شامل دو بخش سؤالات عمومی و تخصصی بود. بخش عمومی در برگیرنده سؤالاتی در مورد محل خدمت، سطح تحصیلات، سن، رشته تحصیلی و سابقه خدمتی و بخش تخصصی آن شامل سؤالاتی در رابطه با هر یک از متغیرهای پژوهش بود. هر یک از پنج عامل ویژگی شخصیتی توسط ۱۰ گویه در پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. در این خصوص از پرسشنامه استاندارد شخصیتی ۵۰ گویه‌ای (گلدبرگ^۱، ۱۹۹۹) برای طرح سؤالات مربوط به متغیرهای شخصیتی استفاده شد. همچنین با بهره‌گیری از پرسشنامه هاشمیان‌فرد (۱۳۹۱) و با در نظر گرفتن نظرات افراد ذیصلاح به منظور سنجش هر یک از متغیرهای تسهیم دانش صریح مالی و تسهیم دانش ضمنی مالی از پنج گویه استفاده شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از آلفای کرونباخ به منظور سنجش پایایی پرسشنامه استفاده شد. از این‌رو با توجه به اینکه آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها شامل برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان-رنجوری، تجربه‌پذیری، تسهیم دانش صریح مالی و تسهیم دانش ضمنی مالی به ترتیب با میزان ۰/۷۶۹، ۰/۸۲۶، ۰/۷۰۸، ۰/۸۶۸، ۰/۷۰۳، ۰/۸۲۷، ۰/۸۴۰ و ۰/۸۴۰ بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند، پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است.

جامعه آماری پژوهش کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده که در سه بخش معاونت طرح و برنامه و بودجه ارتش، دارایی کل ارتش و سازمان حسابرسی ارتش مشغول خدمت هستند. همچنین داده‌ها در سال ۱۴۰۲ جمع آوری شد. در این رابطه با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری محدود بود، از روش نمونه‌گیری استفاده نشد و کل جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفت. از این رو به ترتیب تعداد ۲۶، ۲۸ و ۲۲ پرسشنامه در سه بخش معاونت طرح و برنامه و بودجه ارتش، دارایی کل ارتش و سازمان حسابرسی ارتش توزیع شد که به ترتیب تعداد ۱۹، ۱۸ و ۱۸ پرسشنامه جمع آوری و در نهایت پس از کسر چهار پرسشنامه مخدوش در مجموع تعداد ۵۱ پرسشنامه قابل تحلیل بودند.

در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ به منظور ارائه آمار توصیفی و بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. از این رو در این بخش ابتدا فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی و سپس آماره‌های توصیفی ارائه می‌شوند. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS نسخه ۴ استفاده شد. افزون بر این تجزیه و تحلیل بیشتری در خصوص بررسی چگونگی ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش در جامعه آماری به عمل آمد که در این خصوص از نرم افزار Minitab نسخه ۲۱/۴ استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی

جدول شماره یک نتایج اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
محل خدمتی	معاونت طرح و برنامه و بودجه آجا	۳۵
	دارایی آجا	۳۲
	سازمان حسابرسی آجا	۳۳
سطح تحصیلات	کارشناسی	۴۹
	کارشناسی ارشد	۴۵
	دکتری	۶
رشته تحصیلی	حسابداری	۵۹

۳۳	۱۷	مدیریت	سابقه خدمتی
۸	۴	سایر	
۲	۱	۱-۱۰	
۳۵	۱۸	۱۱-۲۰	
۶۱	۳۱	۲۱-۳۰	
۲	۱	۳۱-۴۰	
۱۰۰	۵۱	جمع کل	

اطلاعات مندرج در جدول شماره یک نشان می‌دهد که از تعداد ۵۱ نفر پاسخ دهنده، حدود ۳۵ درصد از معاونت طرح و برنامه و بودجه آجا، ۳۲ درصد از دارایی آجا و ۳۳ درصد از سازمان حسابرسی ارتش هستند. از این تعداد حدود ۴۹ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۴۵ درصد کارشناسی ارشد و ۶ درصد دکتری می‌باشند. همچنین حدود ۵۹ درصد دارای رشته حسابداری، ۳۳ درصد رشته مدیریت و ۸ درصد سایر رشته‌ها هستند. افزون بر این حدود ۳۵ درصد دارای سابقه خدمتی بین ۱۱ تا ۲۰ و ۶۱ درصد سابقه خدمتی بین ۲۱ تا ۳۰ می‌باشند. این اطلاعات نشان می‌دهد پاسخ دهندگان از صلاحیت لازم به منظور مشارکت و پاسخگویی در این پژوهش برخوردار هستند.

جدول شماره دو نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداقل، حداکثر، چولگی و کشیدگی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
برون گرایی	۱/۸۰	۴/۸۰	۳/۱۸	۳/۲۰	۰/۵۸	۰/۳۸	۱/۰۷
توافق پذیری	۲/۶۰	۴/۹۰	۴/۱۰	۴/۲۰	۰/۵۰	-۰/۷۱	۰/۲۹
وظیفه شناسی	۳/۱۰	۵/۰۰	۳/۹۹	۴/۰۰	۰/۴۶	۰/۱۲	-۰/۸۷
روان رنجوری	۱/۵۰	۴/۱۰	۲/۷۸	۲/۹۰	۰/۷۲	۰/۱۰	-۱/۲۱
تجربه پذیری	۲/۵۰	۵/۰۰	۳/۶۹	۳/۷۰	۰/۵۲	۰/۳۵	۰/۰۹
تسهیم دانش صریح مالی	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۹۴	۴/۰۰	۰/۶۶	-۰/۴۰	۰/۳۲
تسهیم دانش ضمنی مالی	۲/۲۰	۵/۰۰	۴/۱۰	۴/۰۰	۰/۵۹	-۰/۳۸	۰/۸۹

براساس اطلاعات مندرج در جدول شماره دو، متغیرهای توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، تجربه‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌رنجوری به ترتیب بیشترین تا کمترین میانگین و میانه را داشته، به گونه‌ای که میانگین و میانه چهار متغیر اول بیشتر از ۳ و میانگین و میانه متغیر روان‌رنجوری کمتر از ۳ است. همچنین هر دو متغیر تسهیم دانش مالی دارای میانگین و میانه بالاتر از ۳ هستند. در رابطه با انحراف معیار، متغیر روان‌رنجوری دارای بیشترین انحراف معیار و متغیر وظیفه‌شناسی کمترین انحراف معیار است. از نظر چولگی، برخی متغیرها دارای چولگی منفی و برخی مثبت هستند. از نظر کشیدگی نیز برخی متغیرها دارای کشیدگی بیشتر و برخی کمتر از توزیع نرمال می‌باشند.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری

جدول شماره سه، نتایج ارزیابی مدل اندازه‌گیری در مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی^۱ را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه مدل پژوهش از نوع مدل‌های انعکاسی است، لازم است آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، شاخص AVE (به منظور سنجش روایی همگرا) و شاخص HTMT (به منظور سنجش روایی واگرا) مورد بررسی قرار گیرند (هایر^۲، ۲۰۱۹).

جدول ۳. نتایج بررسی پایایی و روایی همگرا و واگرا

متغیرهای مکنون	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)	روایی واگرا (شاخص HTMT)						
				برون‌گرایی	توافق‌پذیری	وظیفه‌شناسی	روان‌رنجوری	تجربه‌پذیری	تسهیم دانش	تسهیم
برون‌گرایی	۰/۷۶۵	۰/۸۰۲	۰/۵۳۶	-	۰/۶۲۵	۰/۶۲۳	۰/۵۱۰	۰/۶۲۴	۰/۴۲۹	۰/۴۸۹
توافق‌پذیری	۰/۷۸۷	۰/۸۲۸	۰/۵۶۲	-	-	۰/۶۰۹	۰/۴۸۲	۰/۵۶۲	۰/۵۷۷	۰/۶۷۵
وظیفه‌شناسی	۰/۷۰۲	۰/۷۸۱	۰/۵۰۴	-	-	-	۰/۶۴۴	۰/۷۱۷	۰/۴۳۱	۰/۴۵۷
روان‌رنجوری	۰/۸۴۱	۰/۸۵۵	۰/۵۸۹	-	-	-	-	۰/۴۱۶	۰/۱۹۶	۰/۳۲۱
تجربه‌پذیری	۰/۷۵۴	۰/۸۰۹	۰/۵۳۵	-	-	-	-	-	۰/۲۴۶	۰/۳۶۱
تسهیم دانش صریح مالی	۰/۸۰۳	۰/۸۱۶	۰/۶۶۵	-	-	-	-	-	-	۰/۸۶۴
تسهیم دانش ضمنی مالی	۰/۷۸۸	۰/۸۱۱	۰/۶۵۱	-	-	-	-	-	-	-

منبع: یافته‌های پژوهش

طبق اطلاعات مندرج در این جدول، میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرهای مکنون پژوهش بیشتر از ۰/۷ است، از این رو مدل پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است (هایر، ۲۰۱۹). همچنین میزان شاخص AVE همه متغیرها بالای ۰/۵ است؛ از این رو مدل پژوهش از روایی همگرا برخوردار است (هایر، ۲۰۱۹). افزون بر این، میزان شاخص HTMT در بخش ماتریسی بین همه زوج متغیرها کمتر از ۰/۹ است، از این رو مدل پژوهش از روایی واگرا نیز برخوردار است (هایر، ۲۰۱۹).

همچنین به منظور ارزیابی مدل ساختاری پژوهش در مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی از دو شاخص ضریب تعیین (R^2) به منظور بررسی قدرت توضیحی مدل و از عامل تورم واریانس (VIF) به منظور بررسی عدم وجود خطی در مدل استفاده می‌شود (هایر، ۲۰۱۹). طبق نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۳۱۳ است که با توجه به اینکه از میزان ۰/۱۰ بالاتر است، قدرت توضیح دهنده آن‌ها در سطح قابل قبولی است (هایر، ۲۰۱۹). همچنین میزان عامل تورم واریانس (VIF) در مورد تمامی بارهای عاملی کمتر از ۳ است^۱ که این نشان از عدم وجود هم خطی در مدل پژوهش می‌باشد (هایر، ۲۰۱۹).

در ادامه جدول شماره چهار، نتایج مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی را در مورد آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد. مزیت بکارگیری این روش در مقایسه با روش مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس^۲ این است که محدودیت‌های حجم نمونه و نرمال بودن داده‌ها را ندارد (هایر، ۲۰۱۹).

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها بر مبنای مدلسازی معادلات ساختاری

نتیجه آزمون	معناداری	آماره t	ضریب مسیر	روابط متغیرهای مکنون	فرضیه‌ها
رد	۰/۳۱۳	۰/۴۸۷	۰/۰۸۷	برون‌گرایی ← تسهیم دانش صریح مالی	۱-۱
رد	۰/۲۶۶	۰/۶۲۵	۰/۱۰۱	برون‌گرایی ← تسهیم دانش ضمنی مالی	۲-۱

۱. با توجه به محدودیت حجم تعداد صفحات مقاله، مقادیر شاخص VIF بارهای عاملی مدل ارائه نشده است.

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش مالی ... / ۱۹۰

۱-۲	توافق پذیری ← تسهیم دانش صریح مالی	۰/۴۹۵	۲/۵۳۳	۰/۰۰۶	پذیرش
۲-۲	توافق پذیری ← تسهیم دانش ضمنی مالی	۰/۵۲۴	۲/۸۹۵	۰/۰۰۲	پذیرش
۱-۳	وظیفه شناسی ← تسهیم دانش صریح مالی	۰/۱۴۶	۰/۷۷۴	۰/۲۲۰	رد
۲-۳	وظیفه شناسی ← تسهیم دانش ضمنی مالی	۰/۰۹۹	۰/۵۳۲	۰/۲۹۸	رد
۱-۴	روان رنجوری ← تسهیم دانش صریح مالی	۰/۱۷۰	۱/۰۲۲	۰/۱۵۳	رد
۲-۴	روان رنجوری ← تسهیم دانش ضمنی مالی	۰/۰۳۰	۰/۱۷۶	۰/۴۳۰	رد
۱-۵	تجربه پذیری ← تسهیم دانش صریح مالی	-۰/۲۱۸	۱/۳۴۵	۰/۰۸۹	رد
۲-۵	تجربه پذیری ← تسهیم دانش ضمنی مالی	-۰/۱۰۹	۰/۷۳۰	۰/۲۳۳	رد

منبع: یافته‌های پژوهش

اثر برون گرایی بر تسهیم دانش مالی: براساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار، فرضیه ۱-۱ دارای ضریب مسیر ۰/۰۸۷ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۳۱۳ که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه مبنی بر تأثیر مثبت متغیر برون گرایی بر تسهیم دانش صریح مالی رد می‌شود. همچنین فرضیه ۱-۲ دارای ضریب مسیر ۰/۱۰۱ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۲۶۶ که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه نیز مبنی بر تأثیر مثبت متغیر برون گرایی بر تسهیم دانش ضمنی مالی رد می‌شود.

اثر توافق‌پذیری بر تسهیم دانش مالی: براساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار، فرضیه ۱-۲ دارای ضریب مسیر ۰/۴۹۵ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۶ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه مبنی بر تأثیر مثبت متغیر توافق‌پذیری بر تسهیم دانش صریح مالی پذیرفته می‌شود. همچنین فرضیه ۲-۲ دارای ضریب مسیر ۰/۵۲۴ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۲ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه نیز مبنی بر تأثیر مثبت متغیر توافق‌پذیری بر تسهیم دانش ضمنی مالی پذیرفته می‌شود.

اثر وظیفه شناسی بر تسهیم دانش مالی: براساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار، فرضیه ۱-۳ دارای ضریب مسیر ۰/۱۴۶ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۲۲۰ که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه مبنی بر تأثیر مثبت متغیر وظیفه شناسی بر تسهیم دانش صریح مالی رد می‌شود. همچنین فرضیه ۲-۳ دارای ضریب مسیر ۰/۰۹۹ است؛ اما با توجه به سطح معناداری ۰/۲۹۸ که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، این فرضیه نیز مبنی بر تأثیر مثبت متغیر وظیفه شناسی بر تسهیم دانش ضمنی مالی رد می‌شود.

اثر روان رنجوری بر تسهیم دانش مالی: براساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار، فرضیه

۴-۱ دارای ضریب مسیر $0/170$ است؛ اما با توجه به سطح معناداری $0/153$ که بیشتر از $0/05$ می‌باشد، این فرضیه مبنی بر تأثیر منفی متغیر روان رنجوری بر تسهیم دانش صریح مالی رد می‌شود. همچنین فرضیه ۴-۲ دارای ضریب مسیر $0/030$ است؛ اما با توجه به سطح معناداری $0/430$ که بیشتر از $0/05$ می‌باشد، این فرضیه نیز مبنی بر تأثیر منفی متغیر روان رنجوری بر تسهیم دانش ضمنی مالی رد می‌شود.

اثر تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش مالی: براساس نتایج مندرج در جدول شماره چهار، فرضیه ۵-۱ دارای ضریب مسیر $0/218$ است؛ اما با توجه به سطح معناداری $0/089$ که بیشتر از $0/05$ می‌باشد، این فرضیه مبنی بر تأثیر مثبت متغیر تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش صریح مالی رد می‌شود. همچنین فرضیه ۵-۲ دارای ضریب مسیر $0/109$ است؛ اما با توجه به سطح معناداری $0/233$ که بیشتر از $0/05$ می‌باشد، این فرضیه نیز مبنی بر تأثیر مثبت متغیر تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش ضمنی مالی رد می‌شود.

دیگر آزمون‌های آماری

در این پژوهش براساس داده‌های جمع‌آوری شده، تحلیل بیشتری در رابطه با چگونگی ویژگی‌های شخصیتی در جامعه آماری و همچنین میزان تمایل جامعه آماری به تسهیم دانش مالی انجام شد. از این‌رو به پرسش‌های بعدی پاسخ داده شد. ۱. کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران از نظر پنج عامل ویژگی شخصیتی شامل برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری و تجربه‌پذیری چگونه هستند؟ ۲. آیا کارکنان مالی در ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران تمایلی به تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) دارند؟

قبل از انجام آزمون‌های آماری، به منظور تشخیص استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. بر مبنای نتایج این آزمون، سه متغیر برون‌گرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری دارای سطح معناداری بالاتر از $0/05$ بودند؛ از این‌رو به منظور آزمون این متغیرها از آزمون پارامتریک t تک نمونه‌ای استفاده شد. همچنین چهار متغیر وظیفه‌شناسی و روان رنجوری، تسهیم دانش صریح مالی و تسهیم دانش ضمنی مالی دارای سطح معناداری پایین‌تر از $0/05$ بودند؛ از این‌رو به منظور آزمون این متغیرها از آزمون ناپارامتریک میانه استفاده شد. جدول شماره پنج و شش به ترتیب نتایج آزمون t تک نمونه‌ای و

آزمون میانه را نشان می‌دهند.

جدول ۵. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

نتیجه آزمون	سطح معناداری	میانگین	سؤال مورد آزمون	متغیر
پذیرش	۰/۰۱۲	۳/۱۸	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	برون‌گرایی
پذیرش	۰/۰۰۱	۴/۱۰	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	توافق‌پذیری
پذیرش	۰/۰۰۱	۳/۶۹	آیا میانگین متغیر بزرگتر از ۳ است؟	تجربه‌پذیری

منبع: یافته‌های پژوهش

طبق اطلاعات مندرج در جدول شماره پنج، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در رابطه با سه متغیر برون‌گرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری معنادار است، از این رو طبق این نتایج، برخورداری کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران از سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری پذیرفته می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون میانه

نتیجه آزمون	سطح معناداری	تعداد مشاهدات بیشتر از میانه	تعداد مشاهدات برابر میانه	تعداد مشاهدات کمتر از میانه	میانه	متغیر
پذیرش	۰/۰۰۰	۵۱	۰	۰	۴/۰۰	وظیفه‌شناسی
رد	۰/۸۴۴	۲۱	۳	۲۷	۲/۹۰	روان‌رنجوری
پذیرش	۰/۰۰۰	۴۶	۱	۴	۴/۰۰	تسهیم دانش صریح مالی
پذیرش	۰/۰۰۰	۴۹	۱	۱	۴/۰۰	تسهیم دانش ضمنی مالی

منبع: یافته‌های پژوهش

طبق اطلاعات مندرج در جدول شماره شش، نتایج آزمون میانه در رابطه با سه متغیر وظیفه‌شناسی، تسهیم دانش صریح مالی و تسهیم دانش ضمنی مالی معنادار بوده اما در رابطه با متغیر روان‌رنجوری معنادار نیست. از این رو طبق این نتایج، برخورداری کارکنان مالی ستاد ارتش

جمهوری اسلامی ایران از ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی پذیرفته شده، اما برخورداری آن‌ها از ویژگی روان رنجوری رد می‌شود. همچنین طبق این نتایج، تمایل کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران به تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه برخورداری از اطلاعات و دانش به روز و کارآمد به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل ادامه حیات و حفظ توان رقابتی هر سازمانی محسوب می‌شود (زنوزی مشرفی، ۱۳۸۹). از این رو مقوله مدیریت دانش و به ویژه تسهیم دانش، به عنوان یکی از مهم‌ترین زیرمقوله‌های آن، از اهمیت زیادی برخوردار گشته است (یوسفی امیری و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان‌های نظامی، منجمله ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز از این مقوله مستثنا نبوده و اهمیت مدیریت دانش در ارتش در مطالعات اخیر مورد تأکید قرار گرفته است (مانند: زنوزی مشرفی، ۱۳۸۹؛ طاهری هشی و همکاران، ۱۳۸۹؛ نیازمند، ۱۳۸۹ و عباسی و متش، ۱۳۹۹). باریک و ماونت (۱۹۹۳) ویژگی‌های شخصیتی افراد بر را به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش برشمرده‌اند. در حقیقت این ویژگی‌ها توضیح می‌دهند چرا برخی افراد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش خود انگیزه دارند و برخی ندارند (ماتزler و مولر، ۲۰۱۱). هدف این مطالعه بررسی تأثیر پنج عامل اصلی ویژگی شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران بر میزان تمایل آن‌ها بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) بود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱-۱ و ۲-۱ نشان داد که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) تأثیری ندارد. بر مبنای این نتایج نمی‌توان نتیجه گرفت که لزوماً افراد برون‌گرا در مقایسه با افراد درون‌گرا تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش مالی خود با دیگران دارند. این نتایج با یافته‌های گوپتا (۲۰۰۸)، جاوید و همکاران (۲۰۲۲) و یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های چونگ و همکاران (۲۰۱۴)، کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) و خواجه‌جوی و کرمانی (۱۴۰۰) مطابقت ندارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱-۲ و ۲-۲ نشان داد که ویژگی شخصیتی توافقی‌پذیری بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) اثر مثبت دارد. بر مبنای این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که افراد با ویژگی شخصیتی توافقی‌پذیری بالاتر تمایل بیشتری نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مالی خود با دیگران دارند. این نتایج با یافته‌های گوپتا (۲۰۰۸)، ماتزler و همکاران (۲۰۰۸)، رامادهان

(۲۰۱۹)، جاوید و همکاران (۲۰۲۲)، یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴)، کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) و خواجه‌وی و کرمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های چونگ و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت ندارد. در حقیقت اثر مثبت ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بر تسهیم دانش را می‌توان به این دلیل دانست که افراد توافق‌پذیر اساساً افرادی مهربان و نوع دوست بوده که با دیگران همدردی کرده و تمایل در کمک رسانی به دیگران دارند، از این‌رو تمایل مناسبی نیز در به اشتراک گذاری دانش خود با دیگران دارند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱-۳ و ۲-۳ نشان داد که ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) تأثیری ندارد. بر مبنای این نتایج نمی‌توان نتیجه گرفت که لزوماً افرادی که وظیفه‌شناس ترند تمایل بیشتری نسبت به اشتراک گذاری دانش مالی خود با دیگران دارند. این نتایج با یافته‌های جاوید و همکاران (۲۰۲۲)، یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) و کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های گوپتا (۲۰۰۸)، ماتزله و همکاران (۲۰۰۸)، چونگ و همکاران (۲۰۱۴)، رامادهان (۲۰۱۹) و خواجه‌وی و کرمانی (۱۴۰۰) مطابقت ندارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱-۴ و ۲-۴ نشان داد که ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) تأثیری ندارد. بر مبنای این نتایج نمی‌توان نتیجه گرفت که لزوماً افرادی که سطح روان رنجوری در آن‌ها کمتر است، یا به عبارت دیگر ثبات عاطفی کمتری دارند، تمایل کمتری نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مالی خود با دیگران دارند. این نتایج با یافته‌های گوپتا (۲۰۰۸)، جاوید و همکاران (۲۰۲۲) و کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های چونگ و همکاران (۲۰۱۴) و یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت ندارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های ۱-۵ و ۲-۵ نشان داد که ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری بر تسهیم دانش مالی (صریح و ضمنی) تأثیری ندارد. بر مبنای این نتایج نمی‌توان نتیجه گرفت که لزوماً افرادی که سطح تجربه‌پذیری بالاتری دارند تمایل بیشتری نسبت به اشتراک‌گذاری دانش مالی خود با دیگران دارند. این نتایج با یافته‌های گوپتا (۲۰۰۸)، چونگ و همکاران (۲۰۱۴)، یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) و خواجه‌وی و کرمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد؛ اما با یافته‌های ماتزله و همکاران (۲۰۰۸)، رامادهان (۲۰۱۹)، جاوید و همکاران (۲۰۲۲) و کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت ندارد.

بر مبنای تجزیه و تحلیل بیشتری که به عمل آمد، کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی

ایران که در سه بخش معاونت طرح و برنامه و بودجه ارتش، دارایی کل ارتش و سازمان حسابرسی ارتش مشغول خدمت هستند، از نظر ویژگی‌های شخصیتی به گونه کلی افرادی توافق‌پذیر، وظیفه‌شناس، دارای ثبات عاطفی، تجربه‌پذیر و تقریباً برون‌گرا هستند. همچنین به گونه کلی تمایل مناسبی در به اشتراک گذاری و تسهیم دانش مالی صریح و ضمنی خود دارند. چنین وضعیتی سطح مناسب ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران و همچنین درک مناسب آن‌ها نسبت به اهمیت اشتراک گذاری دانش در این سازمان را نشان می‌دهد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری اثر مثبتی بر تمایل کارکنان مالی در به اشتراک‌گذاری دانش آن‌ها داشت. از این‌رو با توجه به اهمیت مدیریت دانش و تسهیم دانش در سازمان‌ها منجمله ارتش جمهوری اسلامی ایران، پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مدیران ارشد ارتش در فرایندها و رویه‌های استخدام و به کارگماری افراد در سمت‌های مختلف به این ویژگی شخصیتی به عنوان عاملی مهم در ترویج دانش در این سازمان و نهایتاً پیشرفت آن توجه کنند. همچنین یافته‌های این پژوهش در زمینه وضعیت کنونی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران و همچنین تمایل آن‌ها در به اشتراک گذاری دانش مالی (صریح و ضمنی) می‌تواند مورد توجه و استفاده مدیران ذیربط این سازمان قرار گیرد.

این پژوهش محدودیت‌های خاص خود را دارد. استفاده از پرسشنامه با محدودیت‌های ذاتی آن همراه است؛ از این رو لازم است در تعمیم‌پذیری یافته‌ها احتیاط لازم صورت پذیرد. همچنین پایین بودن تعداد جامعه آماری از دیگر محدودیت‌های این پژوهش است. در این مورد خاص با بررسی کل جامعه آماری به جای نمونه‌گیری و همچنین استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی با نرم افزار Smart PLS که تعداد نمونه آماری در آن محدودیتی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به شمار نمی‌آید (هایر، ۲۰۱۹) سعی شد تا اثر این محدودیت به حداقل ممکن کاهش یابد.

قدردانی

از خبرگان و همچنین کارکنان مالی ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران در سه بخش معاونت طرح و برنامه و بودجه ارتش، دارایی کل ارتش و سازمان حسابرسی ارتش که در جمع‌آوری داده‌های این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

فهرست منابع

- آقا محمدی، داود و دهقان، نبی‌الله (۱۳۹۱). مدیریت راهبردی دانش در سازمان‌های نظامی (برنامه‌ریزی و استقرار)، تهران: انتشارات دافوس.
- آهی، رقیه (۱۳۹۳). بررسی اثر ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- خواجهی، شکرالله و کرمانی، احسان (۱۴۰۰). ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳(۲): ۳۲-۱.
- زنوزی مشرفی، عباس (۱۳۸۹). مدیریت دانش؛ چالش‌ها و موانع استقرار آن در ارتش جمهوری اسلامی ایران. علوم و فنون نظامی، ۷(۴): ۷۱-۸۹.
- سرلک، محمدعلی و اسلامی، طاهره (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. مدیریت دولتی، ۳(۴): ۱-۱۸.
- طاهری هشی، علی؛ دارابی، رؤیا و دهقان، حبیب‌الله (۱۳۸۹). موانع انسانی مدیریت دانش در سیستم مالی ارتش جمهوری اسلامی ایران. مدیریت نظامی، ۱۰(۱): ۸۵-۱۱۰.
- عباسی، مهدی و متش، سعیدرضا (۱۳۹۹). نقش هدایت فرماندهان در ارتقاء مدیریت دانش نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران. علوم و فنون نظامی، ۱۶(۲): ۱۵۹-۱۷۸.
- کارگر شورکی، محمدحسین؛ حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد؛ ناظری، علی و رشیدی، محمدمهدی (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۴): ۲۹-۵۳.
- نیازمند، امیر (۱۳۸۹). استقرار سیستم جامع مدیریت دانش و الگوهای عملی آن در آجا. علوم و فنون نظامی، ۷(۳): ۹۷-۱۳۰.
- هاشمیان فرد، سمیه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی بر اساس مدل پنج عامل بزرگ شخصیت با رفتار تسهیم دانش (ضمنی و صریح) در سازمان (مطالعه موردی: شرکت ارتباطات زیرساخت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی مهر البرز.
- یوسفی امیری، مظاهر؛ قلی‌پور، آرین؛ عباسی، داود و قربانلو، محسن (۱۳۹۴). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳): ۶۴۷-۶۶۵.

- Argote, L. (1999). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*, Norwell, MA: Kluwer.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44: 1–26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78: 111-118.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-5.
- Cabrera, A., Collins, W. C. & Selgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2): 245–264.
- Calligiuri, P. M. (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology*, 53: 67-88.
- Chong, C. W., Chong, S. C., Gan, G. C. & Yuen, Y. Y. (2012). Knowledge sharing patterns of undergraduate students. *Library Review*, 61(5): 327–344.
- Chong, C. W., Teh, P. L. & Tan, B. C. (2014). Knowledge sharing among Malaysian universities' students: do personality traits, class room and technological factors matter? *Educational Studies*, 40(1): 1-25.
- Cheng, J. H. (2011). Inter-organizational relationships and knowledge sharing in green supply chains: moderating by relational benefits and guanxi. *Logistics and Transportation Review*, 47(6) :837-849.
- Clark, M. M. H. & Schroth, C. A. (2010). Examining relationships between academic motivation and personality among college students. *Learning and Individual Differences*, 20(1): 19–24.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13: 653-665.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Neo pi-r: professional manual: revised neo personality inventory-revised and neo-five factor inventory. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Davenport, T. H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: how organizations manage what they know*, Harvard Business School Press, Boston.
- Fen Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4): 315-332.

- Farsides, T. & Woodfield, R. (2003). Individual differences and undergraduate academic success: the roles of personality, intelligence, and application. *Personality and Individual Differences*, 34: 1225–1243.
- Goldberg, L. R. (1999). *A broad-bandwidth, public domain personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models*. in i. mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Gupta, B. (2008). Role of personality in knowledge sharing and knowledge acquisition behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1): 143–149.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, Ch. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hsu, B. F., Wu, W. L., & Yeh, R. S. (2007). Personality composition, affective tie and knowledge sharing: a team level analysis. PICMET Conference Proceedings, Portland, OR, USA, August 5–9.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and literatures. *Organization Science*, 2(1): 88-115.
- Javaid, M., Jaaron, A. A. M. & Abdullah, N. H. B. (2022). Relationship between Big Five personality traits and knowledge sharing behaviour: moderating role of Islamic work ethics. *Cross Cultural & Strategic Management*, 29(4): 798-823
- LePine, J. A. & Dyne L. V. (2001). Voice and Cooperative Behaviour as Contrasting Forms of Contextual Performance: Evidence of Differential Relationships with Big Five Personality Characteristics and Cognitive Ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2): 326–336.
- Manaf, H. A. & Marzuki, N. A. (2014). The roles of personality in the context of knowledge sharing: a Malaysian perspective. *Asian Social Science*, 10(1): 138-150.
- 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. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29: 301–313
- Matzler, K. & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing-examining the influence of learning and performance orientation. *Journal of Economic Psychology*, 32(3): 317-329.
- Michailova, S. & Husted, K. (2003). Knowledge-Sharing Hostility in Russian Firms. *California Management Review*, 45(3): 59-77.
- Nonaka, I. (2007). *The Knowledge-Creating Company*. <https://hbr.org/2007/07/the-knowledge-creating-company>
- O'dell, C. & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices. *California Management Review*, 40(3): 154-174.

- Ones, D. S., & Visweswaran, C. (1997). Personality determinants in the prediction of aspects of expatriate job success. In Z. Aycan (Ed.), new approaches to employee management. *Expatriate management: Theory and research*, 4: 63-92.
- Ramadhan, D. A. (2019). The effect of personality dimension on organizational citizenship behavior and its impact on knowledge sharing. *International Journal of Management and Economics Invention*, 5(1): 1994-2002.
- Seetharaman A, Sooria H. H. B. Z. & Saravanan A. S. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy, *Journal of Intellectual Capital*, 3(2): 128-148.
- Solano, B. R. (2009). *Organizational politics, personality and willingness to share knowledge: the meditational role of employee engagement*. dissertations, proquest central.
- Suls, J., Green, P., & Hillis, S. (1998). Emotional reactivity to everyday problems, affective inertia and neuroticism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24: 127-136.
- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2): 115-131.
- Yang, T. M. & Maxwell, T. A. (2011). Information-sharing in public organizations: a literature review of interpersonal, intra-organizational and interorganizational success factors. *Government Information Quarterly*, 28(2): 164-175.
- Teece, D. (2000). Strategies for managing knowledge assets: the role of firm structure and industrial context. *Long Rang Planning*, 33(1): 35-54.
- Teh, P. L., Yong, C. C., Chong, C. W. & Yew, S. Y. (2011). Do the big five personality factors affect knowledge sharing behaviour? a study of Malaysian universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1): 47-62.
- Van de Hooff, B., Elving, W., Meeuwssen, M. & Dumoulin, C. (2003). Knowledge sharing in knowledge communities. *Communities and Technologies*: 119-141.
- 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*, 87: 164-169.
- Witt, L. A., Kaemar, K. M., Carlson, D. S., & Zinusnaka, S. (2000). Interactive effects on personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(8), 911-926.
- Yang, J. (2004). Job-related knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(3): 118-126.
- Yang, J. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2): 83-90.

