

# مطالعه تأثیر شخصیت و ویژگی‌های موقعیتی بر نگرش به اشتراک‌گذاری دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی

نریا ضیایی<sup>۱</sup>، سید جمال حقیرالسادات<sup>۲</sup>، امید علی‌پور\*<sup>۳</sup>

مطالعات دانش‌شناسی

سال پنجم، شماره ۱۹، تابستان ۹۸، ص ۱۷ تا ۳۷

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۲۳

## چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی (خودکارآمدی و عزت‌نفس) و ویژگی‌های موقعیتی (ارزیابی شناختی: تهدید در مقابل چالش) بر نگرش به اشتراک‌گذاری دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی پرداخته است. روش: پژوهش حاضر کاربردی بوده که با روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه انجام شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های ۴ گانه مورد استفاده و پایایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش ۳۱۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش نهاد کتابخانه‌ها است که بر اساس فرمول کوکران، پرسشنامه بین ۱۷۲ کتابدار توزیع و در نهایت ۱۴۱ پرسشنامه پاسخ داده شد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز از آزمون‌های آماری نظیر کرونباخ، کولموگ - اسمیرنوف، اسپیرمن و غیره استفاده گردید. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که کتابداران با خودکارآمدی بالا و عزت‌نفس بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. هم‌چنین ارتباط بین نگرش مثبت‌تر کتابداران با عزت‌نفس بالاتر به مدیریت دانش و همکاری در سازمان رد گردید. هم‌چنین کتابدارانی که در موقعیت‌ها، ارزیابی چالش دارند؛ نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. بالعکس کتابدارانی که در موقعیت‌ها، ارزیابی تهدید دارند؛ نگرش مثبت کمتری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی ارتباط معناداری وجود داشت. هم‌چنین بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با سابقه کاری کتابداران و تحصیلات کتابداران نیز ارتباط معناداری وجود داشت. نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش تأثیر دو دسته ویژگی‌های شخصیتی شامل عزت‌نفس و خودکارآمدی و هم‌چنین ویژگی‌های موقعیتی شامل ارزیابی شناختی تهدید و چالش در مواجهه با موقعیت‌ها را بر نگرش کتابداران به مدیریت دانش تأیید نموده و نشان داد این عوامل می‌تواند پیش‌بینی‌کننده نگرش کتابداران به مدیریت دانش و همکاری در اشتراک دانش باشد.

**واژگان کلیدی:** ارزیابی شناختی، خودکارآمدی، عزت‌نفس، کتابخانه‌های عمومی، مدیریت دانش

۱. استادیار، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، Soraya.ziaei@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور، Haghirosadat@gmail.com

۳. \* دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، Soraya.ziaei@gmail.com

## مقدمه

با رویکرد توسعه‌ای نسبت به اهمیت و جایگاه مدیریت منابع انسانی به‌عنوان دارایی ارزشمند در سازمان می‌توان به این نکته پی برد که موجودیت سازمان‌ها چیزی بیش از نمودارهای سازمانی، منابع مادی و اطلاعاتی است. واقعیت این است که سازمان‌ها به‌خوبی می‌دانند که اگر بخواهند در اقتصاد و بازار کار پیشتاز باشند و از عرصه رقابت عقب نمانند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق، توانمند و با انگیزه برخوردار باشند و توانمندسازی، تکنیکی مؤثر جهت دستیابی به این هدف از طریق بهره‌گیری از توان کارکنان است که تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. یکی از این عوامل مدیریت دانش است (احمدی، ملک آورزمان و شیخ‌لر، ۱۳۹۶). به دلیل این که اداره‌کنندگان اصلی دانش در سازمان‌ها افراد هستند، می‌توان مدیریت دانش را شکل تکامل‌یافته مدیریت منابع انسانی دانست (هاشمی، اکرادی و یوسفی، ۱۳۹۵). مدیریت دانش یک نوآوری مهم است (دونات و پابلو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). مدیریت دانش بر این اصل استوار است که امروزه همه کارها دانشی است و همه کارکنان به‌نوعی کارکنان دانشی به حساب می‌آیند (حسن‌زاده، ۱۳۹۱).

در محیط متلاطم کسب و کار امروزی، سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها زمانی می‌توانند به‌طور اثربخشی منابع دانشی خود را مدیریت کنند که کارکنان تمایل به تسهیم دانش با همکاران خود داشته باشند؛ بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در میزان تسهیم دانش میان آن‌ها ایفا نماید (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵). اهمیت ویژگی‌های شخصیتی از این جهت است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند توضیح دهند که چرا برخی افراد در تسهیم دانش مشارکت می‌کنند ولی برخی دیگر این کار را انجام نمی‌دهند (ماتزler و مولر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). اسماعیل نژاد و افزاره (۲۰۱۸) معتقدند که کارکنان با ویژگی‌های مختلف، تفاوت‌های فردی و مهارت‌های گوناگون و توانایی‌هایشان می‌توانند باعث ایجاد و تغییر دانش در سازمان‌ها شوند و ضروری است تا تفاوت‌های فردی در رفتارهای مدیریت دانش درک شود. با عنایت به اهمیت عوامل فردی (مانند شخصیت) این عوامل به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار دانشی

کارکنان در محیط کار هستند (شیبی، شیبی و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). تعریف ویژگی‌های عمومی شخصیت در زندگی روزمره، به صفات پایدار در طی زمان برمی‌گردد که از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی فرد اشاره دارد (دانش و همکاران، ۱۳۹۶). خودکارآمدی یکی از عوامل مهم بالقوه مؤثر در تصمیم برای به اشتراک گذاری دانش است (کانکان‌هالی، تان و وی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). وجود نیروی انسانی خودکارآمد و منعطف که بتواند تغییرات را به‌خوبی موردحمایت قرار داده و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگه داشته و کارکنان را در جهت نیل به اهداف در یک راستا قرار دهد، برای خلق و اشاعه دانش موردنیاز سازمان ضروری به نظر می‌رسد (بدری و نجاتی، ۱۳۹۴).

آهارونی<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) معتقد است که تفاوت‌های فردی بر نگرش افراد درباره به اشتراک گذاری و یا عدم به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد و در این میان ویژگی‌های شخصیتی و موقعیتی بر این نگرش تأثیرگذار هستند و خودکارآمدی و عزت‌نفس و هم‌چنین ارزیابی شناختی (تهدید و چالش) بر نگرش به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارند. در مقابل تشخیص دانش نیز می‌تواند به خودکارآمدی فرد بیافزاید به‌نحوی که مهارت‌های رفتاری، عاطفی، اجتماعی و شناختی افراد هماهنگ شده و کارآمدی شخص موجب فعال شدن جریان‌های شناختی و هیجانی و عاطفی می‌شود که انتقال دانش و توانایی‌ها را با عمل ماهرانه تحت نفوذ دارند و بر این اساس با شناخت و تشخیص دانش، می‌توان در ادراک قابلیت‌های فردی اثر گذاشت و خودکارآمدی آنان را افزایش داد (بدری و نجاتی، ۱۳۹۴). عزت‌نفس از مهم‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری است (صدرالسادات، ۱۳۷۹). شواهد روشن و منسجمی وجود دارد که افراد با عزت‌نفس پایین توانایی‌های خود را اشتباه ارزیابی می‌کنند. در نتیجه به‌احتمال‌زیاد افراد با عزت‌نفس پایین شکست در تلاش برای هدف‌گذاری، کاریابی و تصمیم‌گیری شغلی را به بی‌لیاقتی خود نسبت می‌دهند و افراد با عزت‌نفس بالا دارای خودکارآمدی مسیر شغلی بالاتری هستند (بولوک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

1. Hsieh, Hsieh, & Wang
2. Kankanhalli, Tan, & Wei
3. Aharony
4. Bullock

یکی از ارکان سه‌گانه مدیریت دانش، افراد هستند؛ بنابراین توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد، نقشی اساسی در پیاده‌سازی و موفقیت مدیریت دانش دارد. پژوهش‌های زیادی تیپ‌های شخصیتی و ارتباط آن‌ها با مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ ولی کمتر پژوهشی به بررسی ارتباط خودکارآمدی و عزت‌نفس با مدیریت دانش و به‌خصوص برای جامعه کتابداران، پرداخته است.

بنابراین با توجه به نیاز به بررسی مؤلفه‌های مختلف شخصیتی در امر مدیریت دانش، این پژوهش بر آن است تا به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی (خودکارآمدی و عزت‌نفس) و ویژگی‌های موقعیتی (ارزیابی شناختی: تهدید در مقابل چالش) بر نگرش به اشتراک‌گذاری دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی بپردازد. برای آشنایی و درک بیشتر تعاریف، مفاهیم و اصطلاحات بکار رفته در مقاله، شایسته است تعریف مختصری از آن‌ها ارائه کنیم:

تسهیم دانش، فرایندی است که در آن افراد دانش صریح و ضمنی خود را به اشتراک می‌گذارند و به‌طور مشترک دانش جدید خلق می‌کنند (وان دن هوف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). در تعریفی دیگر تسهیم یا اشتراک دانش به معنای مبادله دانش و انتقال تجربه میان واحدهای مختلف سازمان است (کرم‌پور، مسعودی و ابراهیمی، ۱۳۹۷). اشتراک دانش یک فعالیت دانش‌محور بوده و اساسی‌ترین ابزاری است که کارکنان می‌توانند دانش خود را به‌وسیله آن به‌صورت دوجانبه مبادله کنند (وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). چالشی که سازمان‌های معاصر با آن مواجه هستند، ترغیب کارکنان برای تسهیم دانش خود با دیگران در درون واحدهای کاری و حتی بین واحدهای سازمان است (حسینی فاطمی و بارانی، ۱۳۹۶).

خودکارآمدی<sup>۳</sup> از نظریه شناخت اجتماعی<sup>۴</sup> آلبرت بندورا<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به

1. Van Den Hoof
2. Wang
3. self-efficacy
4. social cognition theory
5. Bandura

ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان‌شناختی اشاره دارد تأکید می‌کند (بدری آذرین و نجاتی، ۱۳۹۴). افراد با خودکارآمدی بالا به دلیل به کارگیری تلاش بیشتر و پافشاری بر حل مسائل، از سرزندگی و عملکرد بالاتری برخوردارند (کوماراجو و نادلر، ۲۰۱۳). بندورا معتقد است خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز یک فعالیت از سوی فرد و میزان تلاش فرد برای انجام کار و میزان پشتکار و استقامت او در مواجهه با مشکلات در حین انجام فعالیت است (صادقی، ۱۳۹۴). چندین فراتحلیل نشان داد که خودکارآمدی یک عامل قوی در جهت پیش‌بینی انگیزه و عملکرد افراد در طول زمان در انواع جوامع است (کوماراجو و نادلر، ۲۰۱۳).

عزت‌نفس که به‌عنوان ارزیابی ذهنی فرد از ارزش فرد تعریف می‌شود از مفاهیم گسترده در علوم اجتماعی است (بلی دورن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). مان<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) عزت‌نفس را خلاصه از هر چیزی می‌داند که فرد می‌تواند درباره خودش ارزیابی کند و به احساس کلی ارزشمندی و رضایت از خود منجر گردد. عزت‌نفس یک ویژگی نسبتاً پایدار از افراد در بخش‌های وسیع زندگی است (اورس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). عزت‌نفس عبارت است از ارزشی که اطلاعات درون (خودپنداره) برای فرد دارد و از اعتقادات وی در مورد تمام صفات و ویژگی‌هایی که در او هست، ناشی می‌شود و قابل تغییر است. عزت‌نفس به‌منزله مجموعه نگرش‌ها و عقایدی است که افراد در روابط خویش با دنیای بیرونی ابراز می‌کنند. باور نسبت به موفقیت شخصی، بسیج خویشتن با توجه به اهداف تعیین شده، به‌منزله بازخوردهایی هستند که با عزت‌نفس پیوستگی مستقیم دارند؛ به‌عبارت‌دیگر عزت‌نفس به یک حالت روانی پوشش می‌دهد که فرد را آماده می‌سازد تا نسبت به انتظار موفقیت و پذیرش آن و تعیین‌کننده‌های شخصی واکنش نشان دهد (شکروی فرخنده و همکاران، ۱۳۸۶).

1. Komaraju M, Nadler
2. Bleidorn et al
3. Mann
4. Orth

ارزیابی شناختی<sup>۱</sup>: تهدید در مقابل چالش<sup>۲</sup>. شناخت شامل تمامی فرایندهای ذهنی است که بازشناسی، یادگیری، به خاطر سپردن و توجه را امکان‌پذیر می‌سازد. شناخت به برنامه‌ریزی، حل مسئله، آگاهی و قضاوت اشاره دارد که تحت عنوان کارکردهای عالی‌تر شناختی طبقه‌بندی می‌شوند. واژه شناخت برای فعالیت‌های پردازش اطلاعات در مغز از پردازش جزئی‌ترین فرایندهای حسی تا پیچیده‌ترین سطح تفکر بکار می‌رود (کربلایی نوری، صادقی و شمس‌المعالی، ۱۳۸۸).

لازاروس<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) در نظریه شناختی استرس بر تعامل بین مؤلفه‌های درونی و بیرونی استرس تأکید دارد و معتقد است که دیدگاه‌های فرد به موقعیت است که تعیین می‌کند آیا رویدادی استرس‌زا است یا نه؟ ارزیابی شناختی فرایندی دوبخشی است شامل: ارزیابی نخستین و دومین. ارزیابی نخستین، فرایند درک معنای رویداد استرس‌زا و مثبت و منفی بدن آن (ارزیابی تهدید، چالش، زیان) است. ارزیابی دومین بعد از درک رویداد به عنوان تهدید یا چالش رخ می‌دهد و در طی آن فرد منابع و امکانات فردی و اجتماعی را برای مقابله بررسی می‌کند (آهارونی، ۲۰۱۱). در ارزیابی شناختی، دو فرایند از یکدیگر متمایز شده و ارزیابی اولیه به ادراکات فرد از ماهیت موقعیت و تهدیدآمیز بودن بالقوه‌ای آن و ارزیابی ثانویه به ادراکات فرد از منابع و مهارت‌های فردی خود در مقابله با موقعیت اشاره می‌کند. ادراکات موردنظر در تعیین این که آیا یک فرد مطالبات موقعیت را در محدوده منابع خود ارزیابی می‌کند یا خیر سهم دارد. علاوه بر این، ادراکات یادشده بر نوع هیجانات تجربه‌شده به‌وسیله افراد نیز اثر مستقیم دارند. ارزیابی اولیه عوامل استرس‌زا شامل ارزیابی آسیب/فقدان، تهدید و چالش است. اگر تجربه عوامل استرس‌زا برای فرد، با تجربه یک آسیب ملموس همراه شوند، در آن صورت عامل استرس‌زای موردنظر به صورت آسیب/فقدان ارزیابی می‌شود. ارزیابی تهدید نشان‌دهنده آسیب یا فقدان پیش‌بینی شده است که ممکن است در اثر مواجهه با یک عامل استرس‌زا رخ دهد. ارزیابی چالشی نشان‌دهنده پیشرفت‌ها یا نمو مثبت پیش‌بینی‌شده‌ای است که از طریق تجربه یک عامل استرس‌زا به وجود می‌آید

1. cognitive appraisal
2. threat versus challenge
3. Lazarus

(شکری و همکاران، ۱۳۹۳). هم‌چنین به‌منظور جلوگیری از طولانی شدن جملات، منظور از کتابداران، کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی است. پژوهش‌های زیادی درباره عوامل مؤثر بر نگرش کارمندان به مدیریت دانش و همکاری آن‌ها در اشتراک دانش انجام گرفته است که از این میان به بیان پژوهش‌های مرتبط با مؤلفه‌های پژوهش حاضر (خودکارآمدی، عزت‌نفس، ارزیابی شناختی: تهدید و چالش) پرداخته می‌شود:

بدری آذرین و نجاتی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه تبریز پرداخته و نتیجه گرفتند که بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه مدیریت دانش با عزت‌نفس در پرستاران پرداخته‌اند و نتیجه گرفتند که بین مدیریت دانش با عزت‌نفس پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز رابطه مثبت وجود دارد.

باعزت و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی مشابه به بررسی رابطه مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش‌دبستانی ناحیه دو شیراز پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین تمام ابعاد مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

دهقان سفیدکوه و همکاران (۱۳۹۶) نیز رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران صنعتی مالک اشتر را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند بین تسهیم دانش و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد. این ارتباط برای همه سازوکارهای تسهیم دانش یعنی انتقال ترتیبی، نزدیک، دور، کارشناسی و راهبردی صدق می‌کند.

بیرانوند و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی فارس و ارائه مدل پیش‌بینی رفتار آن‌ها پرداختند. نتایج نشان داد که اکثر متغیرهای مدل تلفیقی تبادل اجتماعی و پذیرش فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش مؤثرند و دارای رابطه علی بودند. برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای مختلف و تناسب فناوری- شغل این فرصت را به وجود می‌آورد تا یک نوع فناوری بیشتر استفاده شود و عملکرد کتابداران بهبود یابد.

وجود اعتماد متقابل میان کتابداران و سازمان و ایجاد تفکر ذهنی مثبت در ذهن کتابداران موجب بهبود ذهنیت آن‌ها نسبت به فعالیت‌ها و پیچیدگی‌های استفاده از سیستم تسهیم دانش می‌شود.

فرخ و شاه طالبی (۱۳۹۷) به بررسی یادگیری خود راهبر، خود کارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد که خود کارآمدی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنادار دارد.

در پژوهش‌های خارج از کشور، باک و کیم<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی به بررسی برخی عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش فردی پرداختند. مدل پژوهش آن‌ها شامل سازه‌های مختلفی بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی، خود کارآمدی و نظریه عمل منطقی است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که قضاوت فرد از سهم خود در عملکرد سازمانی تأثیر مثبتی بر به اشتراک گذاری دانش دارد.

هسو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان دادند خودارزیابی بر رفتار اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. پژوهش آهارونی (۲۰۱۱) نیز نشان داد که افراد با خود کارآمدی و عزت نفس بالا، نگرش مثبت تری به مدیریت دانش دارند. آن هم چنین نتیجه گیری کرد افرادی که در موقعیت‌ها ارزیابی چالش دارند، نگرش مثبت تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

مستر<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) نیز به بررسی رابطه تسهیم دانش، رضایت شغلی و خود کارآمدی در سازمان پژوهش و توسعه کالیفرنیا پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که ارتباط معنادار مثبتی میان تسهیم دانش و خود کارآمدی وجود دارد.

در پژوهش‌های پیشین بیشتر رابطه مدیریت دانش با مؤلفه‌های مهم فردی و شناختی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج اغلب پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت بین این دو مؤلفه است. ولی این پژوهش در پی بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و موقعیتی بر نگرش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی نسبت به اشتراک گذاری دانش است.

1. Bock & Kim
2. Hsu
3. Master



مقوله‌ای که از این منظر کمتر بدان پرداخته شده است. بنا به آنچه بیان شد پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیه‌های زیر است:

- کتابداران با خودکارآمدی بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

- کتابداران با عزت‌نفس بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

- کتابدارانی که در موقعیت‌ها ارزیابی چالش دارند، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

- کتابدارانی که در موقعیت‌ها ارزیابی تهدید دارند، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

- بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

- بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با سابقه کاری کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

- بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با تحصیلات کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های موردنظر از نوع کاربردی بوده و به شیوه پیمایشی اجرا گردیده است. اطلاعات موردنیاز برای انجام پژوهش با استفاده از پرسشنامه به دست آمده است. بدین منظور از پرسشنامه نگرش به مدیریت دانش، خودکارآمدی، عزت‌نفس و ارزیابی شناختی (تهدید و چالش) استفاده گردید که آهارونی (۲۰۱۱) از آن استفاده کرده بود. در خصوص بررسی پایایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش چون پرسشنامه‌ها بر اساس طیف عقیده سنج لیکرت تهیه شده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بنابراین آلفای کرونباخ میزان همبستگی مثبت اعضای یک مجموعه را باهم منعکس می‌کند. مقدار این ضریب می‌تواند بین صفر و یک در نوسان باشد. مقادیر آلفای کمتر از  $0/6$  نشان‌دهنده پایایی ضعیف، دامنه بین  $0/7$  و  $0/8$  پایایی قابل قبول و

بیش از ۰/۸ پایایی خوب ابزار اندازه‌گیری است. از این رو پس از جایگذاری مقادیر حاصل از اطلاعات برآورده شده در طرح پیش‌آزمون در یک نمونه ۱۵ عضوی، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پایی ابزار و متغیرهای پژوهش

آلفای کرونباخ	مؤلفه
۰/۹۲۱	نگرش به مدیریت دانش
۰/۹۶۶	خودکارآمدی
۰/۸۸۳	عزت نفس
۰/۹۵۲	ارزیابی شناختی

در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی که وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور هستند است که در زمان انجام پژوهش (خرداد ۱۳۹۷) به استناد اداره کل کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی ۳۱۰ نفر هستند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با محاسبه سطح خطای ۵ درصد، حداقل حجم نمونه ۱۷۲ نفر به دست آمد که پس از توزیع، تعداد ۱۴۱ برگه پرسشنامه تکمیل و برگشت داده شد. از روش نمونه‌گیری نسبی نیز برای نمونه‌گیری استفاده گردید.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۸۷	۶۱/۷
		مرد	۵۴	۳۸/۳
۲	سن	۱۸ تا ۲۵ سال	۳۲	۲۲/۷
		۲۶ تا ۳۵ سال	۶۴	۴۵/۴
		۳۶ تا ۴۵ سال	۲۶	۱۸/۴
		۴۶ تا ۵۵ سال	۱۶	۱۱/۳
		بیشتر از ۵۶ سال	۳	۲/۱
۳	سابقه کار	۵ سال و کمتر	۵۲	۳۶/۹
		۶ تا ۱۰ سال	۴۷	۳۳/۳
		۱۱ تا ۱۵ سال	۲۷	۱۹/۱

ردیف	متغیر	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
		۱۶ تا ۲۰ سال	۶	۴/۳
		۲۱ تا ۲۵ سال	۸	۵/۷
		بیشتر از ۲۵ سال	۱	۰/۷
۴	وضعیت تأهل	متأهل	۱۱۳	۸۰/۱
		مجرد	۲۸	۱۹/۹
۵	میزان تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۷	۵
		کاردانی	۲۹	۲۰/۶
		کارشناسی	۶۱	۴۳/۳
		کارشناسی ارشد	۴۳	۳۰/۵
		دکتری و دکتری تخصصی	۱	۱/۷

با توجه به اطلاعات جمعیت شناختی ارائه شده در جدول ۲ می‌توان دریافت که درصد بیشتری از نمونه انتخابی، زن (۶۱/۷٪)، در محدوده‌ی سنی ۲۶ تا ۳۵ سال (۴۵/۴٪)، دارای سابقه کاری ۵ سال و کمتر (۳۶/۹٪)، متأهل (۸۰/۱٪) و دارای میزان تحصیلات کارشناسی (۴۳/۳٪) هستند.

### یافته‌ها

در جدول ۳ آماره‌های توصیفی از جمله میانگین، انحراف معیار و غیره برای متغیرهای نگرش به مدیریت دانش، خودکارآمدی، عزت‌نفس، ارزیابی شناختی (تهدید در مقابل چالش) ارائه شده است.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرها

متغیر	میانگین	میان	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
نگرش به مدیریت دانش	۴/۱۴۷	۴/۰۰۰	۰/۵۳۳	۲/۹۴۱	۵/۰۰۰
خودکارآمدی	۴/۱۷۲	۴/۰۰۰	۰/۵۶۷	۳/۱۱۱	۵/۰۰۰
عزت‌نفس	۳/۶۵۵	۳/۴۰۰	۰/۷۹۸	۲/۴۰۰	۵/۰۰۰
تهدید	۲/۸۸۵	۲/۵۰۰	۱/۴۴۹	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
چالش	۳/۳۲۰	۳/۰۰۰	۱/۰۳۷	۱/۵۰۰	۵/۰۰۰

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد؛ و نتایج آن در جدول ۴ آمده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد داده‌های نرمال هستند.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	معنی‌داری
نگرش به مدیریت دانش	۰/۰۸۵
خودکارآمدی	۰/۰۶۵
عزت‌نفس	۰/۰۵۷
تهدید	۰/۰۶۷
چالش	۰/۰۵۳

برای پاسخ به فرضیه‌های مطرح‌شده، با توجه به ماهیت فرضیه‌ها باید آزمون آماری مناسب انتخاب شود. در این بخش با استفاده از رگرسیون چندگانه و آزمون هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کروسکال وایس به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

به منظور بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل از ضریب تورم واریانس (VIF) استفاده شد. مقادیر این ضریب بین ۱ تا ۱۰ است و هرچه به ۱۰ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده مقدار هم‌خطی بالا است که باید در همگام مدل‌سازی مدنظر قرار گیرد. ضرایب مذکور نشان می‌دهند که مدل مناسب است.

جدول ۵. نتایج آزمون هم‌خطی متغیرهای مستقل بر اساس ضریب تورم واریانس (VIF)

متغیرهای مستقل	تورانس	VIF مقدار
خودکارآمدی	۰/۴۰۱	۲/۴۹۵
عزت‌نفس	۰/۶۲۶	۱/۵۹۷
چالش	۰/۱۹۴	۵/۱۴۱
تهدید	۰/۲۲۶	۴/۴۲۹

برای بررسی تأثیر خودکارآمدی، عزت‌نفس، ارزیابی چالش و تهدید بر مدیریت دانش و همکاری در سازمان، از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. نتایج خلاصه مدل رگرسیونی در جداول زیر ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری صفر، می‌توان گفت مدل معنادار است.

جدول ۶. تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه با متغیر وابسته مدیریت دانش و همکاری

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۲۵/۸۷۳	۴	۶/۴۶۸	۶۳/۴۸۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۳/۸۵۶	۱۳۶	۰/۱۰۲		
کل	۳۹/۷۲۹	۱۴۰			

به منظور تعیین جهت و میزان شدت تأثیر خودکارآمدی، عزت‌نفس، چالش و تهدید بر مدیریت دانش و همکاری جدول ضرایب رگرسیون به صورت زیر ارائه شد.

جدول ۷. پارامترهای مدل برازش شده با استفاده از متغیرهای مستقل و وابسته

منبع تغییرات	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	Beta	t آماره	معناداری
	ضریب	خطای معیار				
مقدار ثابت	۰/۵۱۴	۰/۱۷۱	-		۳/۰۰۹	۰/۰۰۳
خودکارآمدی	۰/۳۳۸	۰/۰۷۴	۰/۳۶۵		۴/۵۶۶	۰/۰۰۰
عزت‌نفس	۰/۰۰۴	۰/۰۷۸	۰/۰۰۳		۰/۰۵۲	۰/۹۵۸
چالش	۰/۴۱۷	۰/۰۵۹	۰/۸۱۵		۷/۰۹۶	۰/۰۰۰
تهدید	-۰/۱۳۱	۰/۰۳۹	-۰/۳۵۷		-۳/۳۵۱	۰/۰۰۱

همان‌طور که نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد، مقدار سطح معناداری فرضیه‌های اول و سوم و چهارم از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیرهای مستقل خودکارآمدی، چالش و تهدید بر روی متغیر وابسته مدیریت دانش و همکاری معنادار بوده است.

جدول ۸. خلاصه مدل تحلیل رگرسیون چندگانه

مقدار	ضرایب
۰/۸۰۷	ضریب همبستگی چندگانه (R)
۰/۶۵۱	ضریب تعیین (R Square)
۰/۶۴۱	ضریب تعیین تعدیل‌شده (Adjusted R Square)
۰/۳۱۹	خطای استاندارد برآورد (Std. Error of the Estimate)

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۶۵۱ است بنابراین می‌توان گفت حدود ۶۵/۱ درصد از تغییرات در نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان به خاطر تغییرات خودکارآمدی، ارزیابی چالش و تهدید هستند.

بنابراین نتایج آزمون فرضیه‌ها به صورت زیر خواهد بود:

۱. کتابداران با خودکارآمدی بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. بر اساس جدول ۷ مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون برای تأثیر خودکارآمدی بر مدیریت دانش و همکاری از ۰/۰۵ کمتر و مقدار ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۳۶۵ و مثبت است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد خودکارآمدی بر مدیریت دانش و همکاری تأثیر مثبت دارد؛ یعنی کتابداران با خودکارآمدی بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. در نتیجه فرضیه اول تأیید می‌شود.

۲. کتابداران با عزت‌نفس بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون برای تأثیر عزت‌نفس بر مدیریت دانش و همکاری از ۰/۰۵ بیشتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد عزت‌نفس بر مدیریت دانش و همکاری تأثیر معنادار ندارد؛ یعنی کتابداران با عزت‌نفس بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان ندارند. در نتیجه فرضیه دوم رد می‌شود.

۳. کتابدارانی که در موقعیت‌ها ارزیابی چالش دارند، نگرش مثبت بیشتری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون برای تأثیر موقعیت‌ها ارزیابی چالش بر مدیریت دانش و همکاری از ۰/۰۵ کمتر و مقدار ضریب تأثیر برابر با ۰/۸۱۵ و مثبت است؛ بنابراین با

اطمینان ۹۵ درصد موقعیت‌ها ارزیابی چالش بر مدیریت دانش و همکاری تأثیر مثبت دارد؛ یعنی کتابداران با موقعیت‌ها، ارزیابی چالش بالا، نگرش مثبت بیشتری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. در نتیجه فرضیه سوم تأیید می‌شود.

۴. کتابدارانی که در موقعیت‌ها ارزیابی تهدید دارند، نگرش مثبت کمتری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند.

مقدار سطح معناداری ضریب رگرسیون برای تأثیر موقعیت‌ها ارزیابی تهدید بر مدیریت دانش و همکاری از ۰/۰۵ کمتر و مقدار ضریب تأثیر برابر با ۰/۳۵۷- و منفی است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد موقعیت‌ها، ارزیابی تهدید بر مدیریت دانش و همکاری تأثیر منفی دارد؛ یعنی کتابداران با موقعیت‌ها، ارزیابی تهدید بالا، نگرش مثبت کمتری به مدیریت دانش و همکاری در سازمان دارند. در نتیجه فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

۵. بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

از آنجایی که داده‌های پژوهش نرمال هستند، در این بخش می‌توان از آزمون پارامتری استفاده نمود. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی بررسی می‌شود. مقدار سطح معناداری برای رابطه بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین خودکارآمدی و عزت‌نفس کتابداران کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی ارتباط معناداری وجود دارد. ضریب رو پیرسون مقدار ۰/۳۴۳ به دست آمد که نشانگر میزان رابطه معنادار و مثبت میان متغیرهای خودکارآمدی و عزت‌نفس است. در نتیجه فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

۶. بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با سابقه کاری کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

با توجه به ماهیت داده‌ها که کیفی هستند، برای بررسی رابطه بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری از آزمون کروسکال والیس استفاده شد؛ که نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است. مقدار سطح معناداری برای تفاوت میزان نگرش در گروه‌های سابقه کاری مختلف برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد بین

حداقل دو گروه سابقه کاری مختلف از نظر نگرش آن‌ها تفاوت وجود دارد. با استفاده از آزمون تعقیبی دان<sup>۱</sup> مشخص شد که فقط بین گروه سابقه کاری زیر ۵ سال و گروه سابقه کاری ۵ تا ۱۰ از نظر نگرش تفاوت وجود دارد. (نگرش افراد سابقه کاری زیر ۵ سال نسبت به نگرش افراد با سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال بیشتر است). در نتیجه فرضیه ششم تأیید می‌شود.

جدول ۹. نتیجه آزمون کروسکال والیس جهت بررسی رابطه نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با سابقه کاری کتابداران

سطح معناداری	آماره کای دو	میانگین رتبه	تعداد	گروه‌های سابقه کاری
۰/۰۰۰	۲۲/۴۴۹	۸۶/۲۱	۵۲	زیر ۵ سال
		۴۹/۹۷	۴۷	۵ تا ۱۰ سال
		۷۰/۶۹	۲۷	۱۰ تا ۱۵ سال
		۹۵/۶۷	۶	۱۵ تا ۲۰ سال
		۷۷/۴۴	۹	۲۰ تا ۲۵ سال

۷. بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با تحصیلات کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون کروسکال والیس به منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و همکاری در سازمان با تحصیلات کتابداران در جدول ۱۰ ارائه شده است. مقدار سطح معناداری برای تفاوت میزان نگرش در گروه‌های تحصیلی مختلف برابر با ۰/۰۰۴ است که از ۰/۰۵ کمتر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد بین حداقل دو گروه تحصیلی مختلف از نظر نگرش آن‌ها تفاوت وجود دارد.

با استفاده از آزمون تعقیبی دان مشخص شد که فقط بین گروه تحصیلی دیپلم و پایین‌تر و گروه تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر از نظر نگرش تفاوت وجود دارد. طبق میانگین رتبه‌ها، هرچه تحصیلات بیشتر شود، میزان نگرش کاهش می‌یابد؛ یعنی بین نگرش و تحصیلات رابطه منفی وجود دارد. در نتیجه فرضیه هفتم تأیید می‌شود.

## 1. Dunn's Multiple Comparison Test



جدول ۱۰. نتایج آزمون کروسکال والیس جهت بررسی رابطه نگرش به مدیریت دانش و همکاری در

سازمان با تحصیلات کتابداران

گروه‌های تحصیلات	تعداد	میانگین رتبه	آماره کای دو	سطح معناداری
دیپلم و پایین‌تر	۷	۱۱۴/۵۰		
کاردانی	۲۹	۷۸/۴۳	۱۳/۵۸۵	۰/۰۰۴
کارشناسی	۶۱	۷۱/۸۴		
کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۴	۵۸/۰۲		

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خودکارآمدی و عزت‌نفس و ارزیابی شناختی (تهدید در مقابل چالش) بر نگرش به اشتراک‌گذاری دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی بر نگرش به مدیریت دانش و همکاری آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر دارد. به این معنی که کتابداران با خودکارآمدی بالا، نگرش مثبت‌تری به مدیریت دانش در سازمان دارند و همکاری آن‌ها در به اشتراک‌گذاری دانش بیشتر است.

همان‌گونه که بلیدورن (۲۰۱۶) گفته است، خودکارآمدی تعیین‌کننده آغاز یا عدم آغاز یک فعالیت از سوی فرد و میزان تلاش وی برای انجام کار و میزان پشتکار و استقامت او در مواجهه با مشکلات در حین انجام فعالیت است و فردی که نسبت به توانایی‌های خود باور دارد و قضاوت مثبتی از توانایی خود نسبت به انجام کاری دارد و در واقع خودکارآمدی بالایی دارد؛ نگرش مثبتی نیز نسبت به مدیریت دانش دارد. نتایج این پژوهش نیز وجود ارتباط بین خودکارآمدی و نگرش به مدیریت دانش را مورد تأیید قرار داده است. بین نگرش به مدیریت دانش و همکاری در سازمان با سابقه کاری کتابداران ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هرچه تحصیلات بیشتر شود، میزان نگرش مثبت به مدیریت دانش کاهش می‌یابد؛ یعنی بین نگرش و تحصیلات رابطه منفی وجود دارد. این موضوع را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که افراد با تحصیلات بیشتر داشتن دانش بیشتر و عدم

انتشار آن را قدرت می‌پندارند و به واسطه دانشی که دارند، موقعیت مناسبی در سازمان داشته و نمی‌خواهند با به اشتراک گذاری دانش خود، از جایگاه و قدرت خود بکاهند. در مجموع این پژوهش تأثیر دو دسته ویژگی‌های شخصیتی شامل عزت‌نفس و خودکارآمدی و همچنین ویژگی‌های موقعیتی شامل ارزیابی شناختی تهدید و چالش در مواجهه با موقعیت‌ها را بر نگرش کتابداران مورد ارزیابی قرار داده است و نتایجی که در بالا عنوان گردید نشان‌دهنده اهمیت این ویژگی‌هاست. این عوامل می‌توانند برای آماده‌سازی سازمان برای پذیرش مدیریت دانش بکار روند. اگر نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و همچنین اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خراسان رضوی بتوانند در سطوح مختلف سنی و تحصیلی عزت‌نفس و خودکارآمدی را در سطح بالایی قرار دهند و کتابداران، مسئولین کتابخانه و مدیرانی تربیت نمایند که در مواجهه با موقعیت‌ها به‌عنوان چالش با آن برخورد کرده و سعی در فائق آمدن بر مشکلات نمایند، در پیاده‌سازی مدیریت دانش موفق خواهند بود. برای پژوهش‌های آتی می‌توان تأثیر سایر مؤلفه‌های مهم روان‌شناختی بر مدیریت دانش را در سایر جوامع (کارکنان، کتابداران دانشگاهی و غیره) مورد بررسی قرار داد.

### منابع

- احمدی، علی‌اکبر، ملک آورزمان، علیرضا و شیخ‌لر، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۲۸، ۱۱-۲۲.
- باعزت، ساراف افلاکی فرد، حسین و شهید، نیما. (۱۳۹۵). رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان مراکز پیش‌دبستانی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴(۲۸)، ۱۶۹-۱۸۴.
- بدری آذرین، یعقوب و نجاتی، یاشار. (۱۳۹۴). رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه تبریز. *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۱۰(۳۷)، ۱۸۵-۲۰۹.

بیرانوند، علی، شعبانی، احمد و محمدی استانی، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش‌بینی رفتار آنها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان فارس). *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۲۴(۱۹)، ۳۹-۶۰.

حسن‌زاده، محمد. (۱۳۹۱). *مدیریت دانش: مفاهیم و زیرساخت‌ها* (چاپ دوم). تهران: کتابدار. حسینی فاطمی، آذر و بارانی، قاسم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ یادگیری سازمانی و قصد تسهیم دانش با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید زبان انگلیسی و غیر زبان انگلیسی در دانشگاه‌های ایران. *مطالعات زبان و ترجمه*، ۳۱، ۵۳-۸۵.

دهقان سفیدکوه، مرتضی، شعبانی، احمد و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۷(۲)، ۲۷۳-۲۹۱.

شکروی فرخنده، امین، معماریان، ربابه، حاجی‌زاده، ابراهیم و مشکلی، مهدی. (۱۳۸۶). نقش برنامه طراحی شده در ارتقای سطح عزت‌نفس دانش آموزان دختر مدارس تهران. *افتق دانش*، ۱۳(۴)، ۷۴-۸۱.

شکری، امید، فراهانی، محمدنقی، کرمی نوری، رضا و مرادی، علیرضا. (۱۳۹۳). فرایندهای ارزیابی شناختی و استرس تحصیلی: نقش تعدیل‌کننده‌ی جنس و فرهنگ. *مجله روان‌شناسی شناختی*، ۲(۳)، ۵۹-۶۸.

صادقی، احمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت‌نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش آموزان. *دستاوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)*، ۲۲(۱)، ۲۲۷-۲۴۴.

صدرالسادات، سید. (۱۳۷۹). چگونه عزت‌نفس در کودکان و نوجوانان دارای نیازهای ویژه را افزایش دهیم؟ *طب و ترکیه*، ۳۸، ۶۴-۷۰.

فرخ، بتول و شاه‌طالبی، بدری. (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خود راهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۲(۲۹)، ۱۴۸-۱۶۱.

کارگر شورکی، محمدحسین، حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد، ناظری، علی و رشیدی، محمد مهدی (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(۲۸)، ۳۵-۵۹.

کربلایی نوری، اشرف، صادقی، علی و شمس‌المعالی، زویا. (۱۳۸۸). تأیید روایی سازه نسخه فارسی مجموعه آزمون ارزیابی شناختی کاردرمانی لونستین (لوتکا). فصلنامه علمی پژوهشی توان‌بخشی، ۱۰(۲)، ۳۳-۳۷.

کرم‌پور، عبدالحسین، مسعودی، نازنین و ابراهیمی، ابوالقاسم. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت‌های نرم‌افزاری ایران). مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۰(۱)، ۱۸۵-۲۰۸.

محمدی زردخشویی، لیلی و روانفر، الهه. (۱۳۹۴). رابطه مدیریت دانش با عزت‌نفس پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز، کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی، اردبیل، موسسه حامیان زیست‌اندیش محیط‌آرمانی، [https://www.civilica.com/Paper-EDHRCONF01-EDHRCONF01\\_105.html](https://www.civilica.com/Paper-EDHRCONF01-EDHRCONF01_105.html)

هاشمی، سید حامد، اکرادی، احسان و یوسفی، مینو. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت دانش و نوآوری سازمانی. فصلنامه مطالعات دانش‌شناسی، ۲(۸)، ۲۰-۱.

## References

- Aharony, N. (2011). Librarians' attitudes toward knowledge management. *College & Research Libraries*, 72(2), 111-126.
- Bleidorn, W., Arslan, R. C., Denissen, J. J., Rentfrow, P. J., Gebauer, J. E., Potter, J., & Gosling, S. D. (2016). Age and gender differences in self-esteem—A cross-cultural window. *Journal of personality and social psychology*, 111(3), 396-410.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14-21.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The career development quarterly*, 59(5), 400-411.

- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360-370.
- Esmaeelinezhad, O., & Afrazeh, A. (2018). Linking personality traits and individuals' knowledge management behavior. *Aslib Journal of Information Management*, 70(3), 234-251.
- Hsieh, H. L., Hsieh, J. R., & Wang, I. L. (2011). Linking personality and innovation: the role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1), 38-44.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS quarterly*, 29(1).
- Komarraju, M., & Nadler, D. (2013). Self-efficacy and academic achievement: Why do implicit beliefs, goals, and effort regulation matter?. *Learning and Individual Differences*, 25, 67-72.
- Mann, M. M., Hosman, C. M., Schaalma, H. P., & De Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health education research*, 19(4), 357-372.
- Master, D. (2013). *Knowledge sharing, job satisfaction, and self-efficacy among trainers from one California training and development organization: A case study* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://goo.gl/hXzEBg>
- 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.
- Orth, U. (2018). The family environment in early childhood has a long-term effect on self-esteem: A longitudinal study from birth to age 27 years. *Journal of personality and social psychology*, 114(4), 637-655.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2), 115-131.