

Investigating the Effect of Personality Factors on Team Cohesion of Employees According to the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: SNOWA Company)

Narges Atrian*

Assistant Professor, Cultural Management Dept, Islamic Azad University, Shahin Shahr, Iran.

Abaas Darvishi

M.A in Business Administration, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

Mehri Mahdikhani

PhD Student in Business Administration, Islamic Azad University, Yazd, Iran.

Abstract

Today, due to unforeseen environmental and technological changes, it is necessary to pay attention to savings and increase innovation and flexibility for all types of businesses in order to gain a sustainable competitive advantage. In the meantime, what helps organizations increase their capabilities and meet challenges is creating and nurturing appropriate and effective teams of individuals. The purpose of this study is to investigate the effect of personality factors on the team cohesion of SNOWA employees with regard to the mediating role of knowledge sharing. The study is a descriptive correlational study through structural equation modeling (SEM). SNOWA company was collected in 1399 with a sample size of 278 people and SPSS and AMOS software were used to evaluate the proposed model. The results showed that there is a positive and significant relationship between four factors of personality (extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience) and knowledge sharing with the team cohesion of employees; but there is no positive and significant relationship between personality factor (neuroticism) and team cohesion of employees. Indirect paths of personality factors are also significant through knowledge sharing with team cohesion in employees. Therefore, it can be said that personality factors along with other factors such as knowledge sharing play a key role in team cohesion, and the need to pay attention to these factors in training programs to strengthen team cohesion is useful.

Keywords: Knowledge Sharing, Personality Factors, Team Cohesion.

* Corresponding Author: na.atrian@gmail.com

How to Cite: Atrian, Narges. (2022). Investigating the Effect of Personality Factors on Team Cohesion of Employees According to the Mediating Role of Knowledge Sharing (Case Study: SNOWA Company). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(32), 101-138.



بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش (مطالعه موردی: شرکت اسنوا)

* ID	استادیار، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین شهر، ایران
ID	دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران
ID	دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران

چکیده

امروزه در اثر تغییر و تحولات پیش‌بینی نشده محیطی و تکنولوژیکی توجه به صرفه‌جویی‌ها، افزایش نوآوری و انعطاف‌پذیری برای انواع کسب‌وکارها در کسب مزیت رقابتی پایدار امری ضروری است. در این میان آنچه به سازمان‌ها در افزایش توانایی‌ها و رویارویی با چالش‌ها یاری می‌رساند، ایجاد و پرورش تیم‌های مناسب و اثربخش از افراد است. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش است. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) است از این‌رو داده‌های بررسی شده از طریق پرسشنامه‌های استاندارد عوامل شخصیتی گلدبرگ (۱۹۹۲)، تسهیم دانش چانگک و همکاران (۲۰۱۵) و انسجام تیمی وستر و ویس (۱۹۹۱) در میان کارکنان شاغل در شرکت اسنوا در سال ۱۳۹۹ و به حجم نمونه ۲۷۸ نفر گردآوری و در ارزیابی الگوی پیشنهادی از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. نتایج نشان داد میان چهار مورد از عوامل شخصیتی (برونگرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی نسبت به تجربه) و اشتراک دانش با انسجام تیمی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما میان عامل شخصیتی (روان‌رنجوری) و انسجام تیمی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. مسیرهای غیرمستقیم عوامل شخصیتی نیز از طریق اشتراک دانش با انسجام تیمی در کارکنان معنادار است. لذا می‌توان گفت عوامل شخصیتی در کنار سایر عوامل از جمله اشتراک دانش، نقش کلیدی در انسجام تیمی ایفا می‌کنند و لزوم توجه به این عوامل در برنامه‌های آموزشی برای تقویت انسجام تیمی مفید است.

واژگان کلیدی: اشتراک دانش، انسجام تیمی، عوامل شخصیتی.

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها همواره با چالش‌های مختلف و متعددی روبرو هستند، تحولات سریع محیط پیرامون سازمان‌ها منجر به رقابتی‌تر شدن فضای کسب‌وکار شده است و لزوم دستیابی به صرفه‌جویی در مقیاس، افزایش نوآوری، انعطاف‌پذیری و کسب مزیت رقابتی را ضروری نموده است (Lawler & Worley, 2006; Mahdikhani & Yazdani, 2020). در این میان آنچه به سازمان‌ها در جهت افزایش توانایی‌هایشان و مقابله با چالش‌ها یاری می‌رساند، تشکیل گروه‌های مناسب و اثربخش است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۴). کار گروهی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای افراد به ارمغان می‌آورد و موجب بهبود عملکرد و افزایش رضایت شغلی افراد نیز می‌شود (Mahdikhani; Salas et al, 1997). گروه مجموعه کوچکی از افراد است که در آن افراد مکمل توانایی‌های یکدیگر هستند و برای اهداف مشترکی فعالیت می‌کنند (Logan, 2016؛ قنبری و عبدالمالکی، ۱۳۹۹). در برخی از کسب‌وکارها و سازمان‌ها اجرای فعالیت‌های پیچیده نیازمند کارکنانی است که در قالب گروه‌ها با تخصص‌های مکمل تشکیل شده‌اند (Silpa et al, 2016). تامپسون معتقد است به دلیل مواجهه با چالش‌های پیش‌رو (به‌عنوان مثال، تخصص‌گرایی، توسعه اقتصادی، رشد، رقابت، ظهور فناوری‌های نوین و ...)، تشکیل و نگهداری گروه‌های کاری برای سازمان امری لازم و ضروری است (Thompson, 2002). شرکت اسنوا از جمله شرکت‌هایی هست که در انجام فعالیت‌های خود در راستای اهداف از وجود گروه بهره‌مند است، لذا این شرکت به‌عنوان مورد مطالعه بررسی انتخاب شده است. از جهتی ویژگی‌های شخصیتی نیز ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان در سازمان داشته به طوری که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده را هموار سازد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجایی که گروه نیز از افراد تشکیل شده است بررسی ویژگی‌های شخصیتی در آن‌ها می‌تواند در عملکرد افراد مؤثر باشد. شخصیت، الگوی به نسبت پایداری از صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی است که تاندازه‌ای به رفتار افراد پایداری می‌بخشد (شفیعان و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های

عملکرد شغلی و عامل مؤثر در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها بسیار مورد پذیرش است (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱). در مورد ابعاد شخصیتی، دانشمندان نظرات گوناگونی ارائه داده‌اند و تقسیم‌بندی‌های مختلفی در این زمینه وجود دارد (یلویی و همکاران، ۱۳۹۵). با این وجود مدل پنج عاملی شخصیت معرفی شده توسط گلدبرگ^۱ (۱۹۹۲) در توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته شخصیت افراد با توجه به پژوهش‌های متعدد مطرح‌تر بوده و بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد (وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ انصاری و همکاران، ۱۳۹۴؛ Lynn, 2021). ابعاد پنج عاملی شخصیت گلدبرگ شامل برون‌گرایی^۲، توافق‌پذیری^۳، وظیفه‌شناسی^۴، روان‌رنجوری^۵ و گشودگی در برابر تجارب^۶ است (Cervone & Goldberg, 1992؛ Pervinm, 2015؛ وحدانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ Tackett et al, 2019). در پژوهش حاضر نیز این مدل جهت بررسی انتخاب شده است.

به عقیده پژوهشگران ویژگی‌های اجتماعی مانند همکاری گروهی، فداکاری و به‌خصوص ویژگی وظیفه‌شناسی از عوامل اصلی در انسجام و همبستگی گروهی و مهم‌ترین عامل در موفقیت گروهی است (یلویی و همکاران، ۱۳۹۵؛ Bakar, 2017). اشتراک دانش نیز به‌عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند بین کارکنان دارای اهمیت است (احمدی و اسدی تیتکانلو، ۱۳۹۵). دانش ترکیبی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات رفتاری و بینش افراد است که چهارچوبی در ارزیابی و تفسیر تجربیات جدید مهیا می‌سازد. به همین دلیل، افراد با دانش در سازمان، سرمایه‌هایی ارزشمند هستند که می‌توانند دانش خود را با اعضای درون و بیرون از سازمان به اشتراک بگذارند (Ouali et al, 2016). شناسایی عوامل مؤثر بر انسجام تیم‌های سازمانی از جمله عوامل شخصیتی موضوعی کلیدی و اساسی در مطالعات کار تیمی به شمار می‌رود (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۳). شخصیت هر فرد عاملی تعیین‌کننده است که بر تمام رفتارها و تمایلات انسان سایه می‌افکند. آنچه در این

-
1. Goldberg
 2. extraversion
 3. agreeableness
 4. conscientiousness
 5. neuroticism
 6. openness

بین از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، این است که به اشتراک‌گذاری دانش ارزش آفرین و بنیادی بوده و جزئی ضروری در فرایند مدیریت دانش به شمار می‌رود (احمدی و اسدی تیتکانلو، ۱۳۹۵). اشتراک دانش پدیده‌ای اجتماعی است که روابط بین افراد و تعاملات اجتماعی را در برمی‌گیرد (جباری و مدهوشی، ۱۳۹۳).

با توجه به اینکه فعالیت‌های برخی از سازمان‌ها در برخی واحدها جز به شکل گروهی امکان‌پذیر نیست و برخی از سازمان‌ها دریافته‌اند که در سایه وجود گروه‌های کاری فعال و اثربخش است که می‌توانند به موفقیت دست یابند، آشنایی و آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی افراد در تشکیل گروه‌های مختلف کمک شایانی به سازمان‌ها خواهد نمود به‌ویژه اگر افراد گروه از جمله افرادی باشند که در به اشتراک‌گذاری دانش نیز بسیار تمایل دارند. چنانکه یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها در مدیریت دانش اشتیاق یا انگیزه افراد در اشتراک دانش خود با دیگران است و کارکنان بی‌میل در اشتراک دانش در اشتراک‌گذاری ناموفق هستند و این امر برای آن‌ها منجر به عدم کارایی در کار، بروز خطا و عدم کیفیت کاری می‌شود (Wang & Noe, 2010)؛ اما با وجود مطالعات متعدد این مسئله مشهود است که کسب و کارها در ایجاد و بهره‌برداری از تیم‌ها همچنان غفلت ورزیده‌اند و شاید به آن دلیل باشد که در شناسایی افراد و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها برای در کنار هم قرار دادن افراد در یک تیم نیز ضعیف هستند. بر این اساس نتایج مطالعاتی مطابق با پژوهش حاضر در بررسی ویژگی‌های شخصیتی و انسجام تیمی با اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند در برخی موارد مؤثر واقع شود و چراغ راه رسیدن به موفقیت برای کسب و کارهای مختلفی باشد. نحوه تعامل اعضای تیم با یکدیگر و انسجام تیم از اهمیت ویژه‌ای در موفقیت سازمان برخوردار است. امروزه رهبران سازمان‌ها با پی بردن به اهمیت انسجام تیمی، تلاش می‌کنند تا جو سازمان را به گونه‌ای تقویت کنند که کارکنان از تلاش‌ها و عملکردهای یکدیگر حمایت دوجانبه نموده و احساس رضایت تیمی داشته باشند و از بودن در سازمان احساس افتخار نمایند.

مورد مطالعه حاضر شرکت اسنوا با بیش از ۴۰ سال فعالیت، ۵۰۰۰ هزار پرسنل و ۱۲۰۰ شعبه در سراسر کشور است. چنانکه گروه اسنوا و مدیران آن عنوان می‌نمایند اسنوا با چشم‌انداز ترسیم آینده‌ای دلخواه برای مردم، کمک به رشد و توسعه اقتصادی کشور، تعهد

به مشتریان و پایبند به اصول اخلاقی شکل گرفته و باورهای رهبری فکری تیم‌های متخصص در زمینه تولید و توسعه و طرح‌های نوآورانه همچنین تمرکز بر مردم سرلوحه فعالیت آن است. بر این اساس در شرکت اسنوا نیز مانند سایر شرکت‌ها با وجود موفقیت‌های فراوان و لزوم توجه به تیم محوری از سوی مدیران این شرکت همچنان ضعف‌هایی مبتنی بر عدم شناخت کافی از افراد و ویژگی‌های شخصیتی، در کنار هم نشان‌دهنده افراد با تخصص‌های مختلف در قالب یک تیم و انسجام تیمی همچنین اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای تیم وجود دارد لذا با وجود تیم‌های متخصص در شرکت اسنوا و کاستی‌های موجود ناشی از عدم آگاهی‌ها در این زمینه ضرورت انجام چنین مطالعاتی برای این شرکت آشکار است. چنانکه پیش‌تر نیز عنوان شد مطالعات متعدد هر یک به جنبه‌ای از متغیرها و یا بررسی آن‌ها با سایر متغیرها در جوامع مختلفی از کسب و کارها و سازمان‌ها پرداخته‌اند و بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش آن هم در شرکت اسنوا جزو معدود مطالعات در این حوزه است و لذا بررسی این دسته از متغیرها در کنار یکدیگر نوآوری پژوهش حاضر را نیز می‌رساند. مطالعه حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش میان کارکنان شرکت اسنوا تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عوامل شخصیتی

مفهوم شخصیت از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است و هر یک از این دیدگاه‌ها با توجه به فلسفه وجودی و اصول زیربنایی خود به تعریف شخصیت پرداخته‌اند. تعاریف شخصیت به الگویی که افراد برای ارزیابی این سازه به کار می‌برند، کاملاً متفاوت هستند و هر کدام از سطوح انتزاعی یا گستردگی متفاوتی برخوردارند (John & Srivastava, 1999). در یک تعریف کلی می‌توان گفت، شخصیت از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد. این صفات می‌توانند منحصر به فرد باشند

ولی الگوی آن‌ها در هر فرد متفاوت باشد (فیست و فیست^۱، ۲۰۱۹؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۹۷). نظریه‌های مختلفی در رابطه با شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی اعم از دیدگاه روانشناسی، رفتاری، انسانی و صفات وجود دارد. دیدگاه صفات، مهم‌ترین تنوری در زمینه مطالعه شخصیت است. بر اساس این نظریه، شخصیت افراد ترکیبی از خصوصیات و صفات گسترده است (ریویر^۲، ۲۰۱۹؛ توجه فکوهی، ۱۳۹۷).

یکی از مدل‌های شخصیت‌شناسی بسیار رایج از دیدگاه صفات، مدل پنج عاملی شخصیت یا پنج بزرگ است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۴؛ Lynn, 2021) که ابعاد مختلف این مدل عبارت‌اند از:

برون‌گرایی

برون‌گرایی شاخص شخصیتی عمده‌گرایش‌های بین فردی است. به دسته‌ای از صفات اطلاق می‌شود و آن درجه‌ای است که شخص پرانرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتمادبه‌نفس و احساسات مثبت است. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. برون‌گرایان هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونشان احساس بهتری دارند (Lynn, 2021).

توافق‌پذیری

توافق‌پذیری اشاره به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران اشاره دارد. افراد با ویژگی توافق‌پذیری بالا، قابل‌اعتماد، روراست، نوع‌دوست، مهربان و دارای ویژگی از خودگذشتگی، پیرو، تواضع، فروتنی و خوش‌قلبی هستند. افراد توافق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها بوده و برای اموری نظیر تدریس، روان‌شناسی، مشاوره و سایر فعالیت‌های اجتماعی مناسب هستند. این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با

1. Feist & Feist

2. Riviere

دیگر افراد هستند و معمولاً از مباحث اختلاف‌انگیز دوری می‌کنند (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵؛ Lynn, 2021).

وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی در واقع معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد وظیفه‌شناس فردی است با وجدان بالا، شایسته، منظم، مقید به وظیفه‌شناسی، هدفمند، منضبط، وقت‌شناس و قابل اتکا. وظیفه‌شناسی، در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای عملکرد مورد انتظار در بسیاری از مشاغل محسوب می‌شود، چراکه تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است. همچنین از لحاظ مادی افرادی صرفه‌جو هستند، لذا در امور مالی همواره مراقب هزینه‌های اضافی می‌باشند (Brown & Taylor, 2014؛ کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵؛ Lynn, 2021).

روان رنجوری

روان رنجوری به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین هستند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند. افراد روان رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵؛ Lynn, 2021).

گشودگی در برابر تجارب

گشودگی به میزان علاقه افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید اشاره دارد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاو نسبت به ایده‌های دیگران، دارای احساسات باز، ایده‌پرداز و اقدام‌گرا هستند. افراد با گشودگی در پذیرش تجربیات، مناسب برای مشاغل با تحول و تغییر زیاد، نیاز به نوآوری یا ریسک‌پذیر هستند (همان؛ همان).

تیم و انسجام تیمی

اصطلاح تیم به تعدادی از افراد با مهارت‌های مکمل اطلاق می‌شود که برای رسیدن به هدف مشترک و مسئولیت‌پذیری متقابل تعهد دارند (Logan, Hoegl & Parboteeah, 2007؛ قنبری و عبدالمالکی، ۱۳۹۹). تیم‌ها از بسیاری از جهات برای افراد و سازمان‌ها سودمند هستند. آن‌ها دانش و مهارت‌های متنوعی را با هم ترکیب می‌کنند و در تفکر همگرا و واگرا زمینه‌ساز بلوک‌های سازنده خلاقیت و تولید دانش هستند (Hoegl & Parboteeah, 2007؛ Salas et al, 2015). تیم‌ها در مقایسه با گروه از درجه اعتماد، اطمینان، تعهد، انسجام و هماهنگی بیشتری برخوردار هستند (Kozlowski et al, 1996). از دیدگاه انیل و همکاران^۱ (۱۹۹۸) تیم‌ها ترکیبی از دو یا چند نفر هستند که به یکدیگر متکی بوده و دارای اهداف مشترکی هستند. به اعتقاد آن‌ها، تیم مجموعه‌ای متمایز از دو یا چند شخص است که به‌طور پویا، به‌هم‌پیوسته و توافقی برای تحقق اهداف مشترک با هم کار می‌کنند.

یکی از جنبه‌های اصلی در کار تیمی مؤثر و سازنده، انسجام تیمی است (Keyton & Springston, 1990؛ Bayraktar, 2017). انسجام تیمی نخستین بار توسط فستینگر (۱۹۵۰) مطرح شد، بدین معنا که درجه و میزانی که افراد جذب یکدیگر شده و در اهداف تسهیم می‌شوند را می‌رساند. هر اندازه اعضای تیم بیشتر با هم همکاری کنند، انسجام بیشتر خواهد شد. کرون و همکاران (۱۹۹۸) نیز انسجام را فرایندی پویا می‌دانند که اعضا در آن تمایل دارند صمیمیت، وفاداری و یکپارچگی را در رسیدن به اهداف تداوم بخشند (Onağ & Tepeci, 2014). نتایج مثبت انسجام تیمی طی مطالعات پیشین (Greene, Polley, 1987؛ Park et al, 1989؛ Onağ, Z., & Tepeci, 2014؛ Black et al, 2019؛ Lee & KO, 2019؛ al, 2021). نشان می‌دهد یک ویژگی مطلوب برای کار تیمی محسوب می‌شود که بهبود عملکرد را به همراه می‌آورد و از جهتی ضامن موفقیت در فعالیت موردنظر است. حفظ انسجام در مفهوم عملیاتی آن نیز عبارت است از نگهداری اعضا در مجموعه‌ای واحد که از قبل حول یک موضوع، هدف یا محور با یکدیگر پیوند خورده‌اند، به این مفهوم که اعضای

1. O'Neil et al

کنونی گروه با یک هدف مشترک به عضویت سازمان ترغیب شده‌اند و فعالیت می‌کنند. در نتیجه سیاست‌های حفظ انسجام می‌تواند آن‌ها را برای تحقق همان هدف مشترک و انجام دادن فعالیت‌های مرتبط با اهداف نگه دارد و از انزوا، ایزوله شدن یا ترک جلوگیری کند و آمادگی آن‌ها را برای پذیرش و انجام دادن مأموریت‌های آتی با همدلی و پیوند با سایر اعضا برانگیزاند (Bayraktar, 2017).

تیم، یک جامعه سازمانی است که به‌طور ایدئال اعضایی را گرد هم می‌آورد که یکدیگر را تکمیل می‌کنند، توانایی‌های مشابه، عقاید مشترک، اهداف مهم و ارزش‌های مشترکی دارند، اهدافشان عملکردی است و خودشان به اهداف دسترسی می‌یابند. از ویژگی‌های اصلی تیم‌ها این است که در بین اعضای خود انسجام به وجود می‌آورند. انسجام به معنای ایجاد رفتاری متحد از طریق ارتباط قوی بین اعضای تیم و حمایت دوجانبه در بین اعضای تیم است (Gacar, 2013). یک تیم منسجم دارای نقش‌ها، هنجارهای تیمی، اهداف مشترک، هویت تیمی مثبت، ارتباط کاری خوب، مسئولیت مشترک، احترام، انرژی مثبت، تمایل به هماهنگی و اتحاد است. انسجام در دو بعد انسجام تکلیف (درجه تعهد افراد برای اهداف یا وظایف مشترک) و انسجام اجتماعی (جذابیت تیمی، میزان علاقه اعضا به یکدیگر و رضایت آن‌ها از عضویت در تیم) می‌تواند اثرات گوناگونی بر عملکرد و رضایت‌مندی تیم داشته باشد. انسجام تیمی برآیند تمام نیروهایی است که بر اعضا اثر می‌گذارد و موجب باقی ماندن آن‌ها در گروه می‌شود. نیروهایی که باعث انسجام می‌گردند عبارت‌اند از: جذابیت گروه، مقاومت در برابر ترک گروه و انگیزش. حفظ عضویت گروه و انسجام گروهی به ابعاد متعددی از پویایی گروه مانند بلوغ، تجانس و اندازه آن مرتبط است (Lee & KO, 2019; Buchanan, 1998). انسجام تیمی به‌عنوان عاملی تعیین‌کننده در توسعه تیمی برای تیم‌های موفق به‌صورت فرایندی پویا در گرایش افراد برای تشکیل و حفظ تیم به‌منظور رسیدن به اهداف ابزاری یا ارضای نیازهای عاطفی اعضا منعکس می‌شود (بخششی و همکاران، ۱۳۹۱).

اشتراک دانش

اشتراک دانش، مهم‌ترین فرایند در مدیریت دانش است و تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. هارد^۱ (۲۰۰۸) اشتراک دانش را فرآیند اجتماعی و ارادی در انتقال، جذب و استفاده از دانش در رسیدن به اهداف می‌داند. در یک تعریف اشتراک دانش فرهنگ تعامل اجتماعی شامل تبادل دانش مهارتی و تجربه کسب شده است (Lin et al, 2009). اشتراک دانش عبارت است از توانایی کارکنان در اشتراک گذاری تجربه کاری، تخصص و اطلاعات با سایر کارکنان در تعاملات رسمی و غیررسمی چه در واحدهای کاری چه در درون تیم‌هایی که در آن عضویت دارند (غفوری و همکاران، ۱۳۹۹). افزون بر این، دانش بسیار باارزشی که در سازمان‌ها وجود دارد رو به نابودی خواهد رفت، مگر اینکه سازمان از آن به بهترین نحو بهره گیرد، به خصوص از کارکنان خلاق که بسیار مشتاق به کارگیری دانش خویش در سازمان هستند و تجربیات فردی کارکنان را به دانش سازمانی تبدیل نماید. کارکنانی که سازمان را ترک می‌کنند دانش، مهارت‌ها و تجارب ارزشمند خویش را نیز با خود می‌برند و آن‌هایی که باقی می‌مانند ممکن است در پست‌های جدیدی گمارده شوند و هرگز از آن مجموعه دانش که طی سال‌ها در یک بخش کسب کرده‌اند، استفاده‌ای نکرده و آن دانش را به دیگران نیز انتقال ندهند. اگر سازمان راهبردی خاص جهت جذب تجربه و دانش کارکنان خویش در اختیار نداشته باشد و راهبردهای مناسب جهت به اشتراک گذاری دانش کارکنانش فراهم نکرده باشد، متحمل خسارت و ضرر فراوانی خواهد شد (خاتمیان فر، ۱۳۸۸). برای سازمان‌هایی که نیاز به کسب مزیت رقابتی دارند، به کارگیری عوامل انگیزشی که آن‌ها را به بروز رفتار اشتراک دانش تحریک کند، ضروری است (Ipe, 2003).

پیشینه پژوهش و توسعه فرضیات

تیم‌ها و گروه‌های کاری در کسب موفقیت و اثربخشی نیازمند انسجام هستند؛ چرا که هرچه انسجام بیشتری داشته باشند، اعضای تیم بهتر توانایی‌های خود را به نمایش می‌گذارند. همکاری و رابطه مطمئن میان اعضا و رفتارهایی مانند تمایل به افزایش اتحاد و مشارکت در

1. Harder

انجام وظیفه، همگی نشان از انسجام دارد. انسجام نقش مهمی در تقویت عملکرد تیمی و احساس رضایت میان افراد دارد (Tajfel & Turner, 1986). باجانان (۱۹۹۸) بر این باور است که متغیرهای ترکیب تیم، از جمله ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم، باید به دقت مورد توجه قرار گیرند تا انتقال کار از فردی به تیمی منجر به بهبود عملکرد شود. آثرون و پاساک^۱ (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم و دو جنبه مهم تکلیف و اجتماعی از انسجام تیم دریافتند در میان پنج ویژگی بزرگ شخصیتی، توافق‌پذیری با انسجام تکلیف و برون‌گرایی با انسجام اجتماعی ارتباط مثبت دارد. همچنین دریافتند روان‌رنجوری هم با انسجام وظیفه و هم با انسجام اجتماعی رابطه منفی دارد. وظیفه‌شناسی نیز با انسجام وظیفه در سطح فردی ارتباطی ندارد. جین^۲ (۲۰۲۰) در بررسی خود پیرامون نقش ویژگی‌های شخصیتی بر انسجام و اثربخشی تیمی دریافت ویژگی‌هایی مانند درون‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی و اعتمادسازی از جمله ویژگی‌هایی هستند که به‌طور عمده بر انسجام تیم تأثیر می‌گذارند.

اشتراک دانش تنها یک هدف نیست بلکه هم هدف و هم وسیله‌ای است که به اثربخشی تلاش‌های سازمان منجر می‌گردد (غفوری و همکاران، ۱۳۹۹). کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت) بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش اثر مثبت و معنادار دارد. آجیمانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۶) در تعیین تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر نگرش و رفتار تسهیم دانش میان معلمان به این نتیجه رسیدند که پنج ویژگی بزرگ شخصیتی بر نگرش و رفتار معلمان نسبت به تسهیم دانش تأثیر دارد. آن‌ها همچنین دریافتند به‌استثنای ویژگی وظیفه‌شناسی، سایر ویژگی‌های شخصیتی موجب تغییر معناداری در تغییرات نگرش و رفتار معلمان در به اشتراک‌گذاری دانش می‌گردد. لطفی و همکاران^۴ (۲۰۱۶) نیز با بررسی

-
1. Aeron & Pathak
 2. Jain
 3. Agyemang et al
 4. Lotfi et al

ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، گشودگی، وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری) بر اشتراک‌گذاری دانش در میان دانشگاهیان در یک دانشگاه دولتی در مالزی دریافتند گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک دانش افراد دارد. به نظر می‌رسد گشودگی به تجربه مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش باشد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که اگرچه توافق‌پذیری در میان کارکنان دانشگاهی بر رفتار تسهیم دانش آن‌ها تأثیر دارد، اما از نظر آماری معنادار نیست. روان‌رنجوری نیز تأثیر منفی بر تسهیم دانش داشت.

رحمتی و قاسمی (۱۳۹۶) با بررسی تأثیر اشتراک دانش و تغییرات مثبت سازمانی بر انسجام تیمی در دانشگاه علوم پزشکی استان مرکزی دریافتند که به اشتراک‌گذاری دانش در انسجام تیم تأثیر مثبت دارد و افراد با اشتراک دانش خود عملکرد تیمی بهتری دارند. لذا براساس هدف اصلی پژوهش با بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش در شرکت اسنوا، کلیدواژه‌هایی از قبیل «عوامل شخصیتی»، «انسجام تیمی» و «اشتراک دانش» از پایگاه‌های علمی داخلی شامل ایرانداک، نورمگز، سیویلیکا، مگ ایران و ... و خارجی شامل الزویر، امرالد، پاب مد و ... جست‌وجو شد که خلاصه‌ی برخی از مطالعات با میزان ارتباط بیشتر با هدف پژوهش مطابق با جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۳. برخی از پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش به‌عنوان پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان پژوهش	نویسندگان	سال	نتایج
۱	نظریه هویت اجتماعی رفتار بین گروهی (روانشناسی روابط بین گروهی)	تاجفیل و تورنر	۱۹۸۶	نقش مهم انسجام در تقویت عملکرد و احساس رضایت میان افراد در یک جمع به‌عنوان تیم
۲	تأثیر پنج ویژگی بزرگ شخصیت بر انسجام گروهی و عملکرد اخلاقانه	باچانان	۱۹۹۸	عدم تأیید نقش انسجام گروه در رابطه الگوهای شخصیتی و کارهای اخلاقانه، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهبود عملکرد افراد تیم

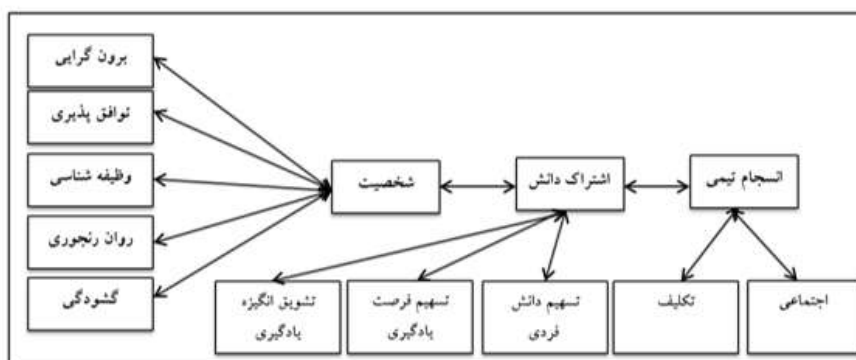
ارتباط مثبت میان ویژگی‌های شخصیتی موافق بودن اعضای تیم با جنبه انسجام وظیفه و برون‌گرایی با جنبه انسجام اجتماعی، ارتباط منفی روان‌رنجوری با هر دو جنبه انسجام وظیفه و اجتماعی	۲۰۱۲	آثرون و پاساک	رابطه میان شخصیت اعضای تیم و انسجام تیم: یک مطالعه اکتشافی در صنعت فناوری اطلاعات	۳
تأثیر پنج ویژگی بزرگ شخصیتی بر نگرش و رفتار معلمان نسبت به تسهیم دانش به‌استثنای صفت وظیفه‌شناسی، تغییر معناداری در تغییرات نگرش و رفتار معلمان به اشتراک‌گذاری دانش	۲۰۱۶	آجیمانگ و همکاران	اشتراک دانش در بین معلمان: نقش پنج ویژگی شخصیتی بزرگ	۴
تأثیر مثبت گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بر رفتار اشتراک دانش افراد، گشودگی به تجربه مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش و تأثیر منفی روان‌رنجوری بر تسهیم دانش	۲۰۱۶	لطفی و همکاران	تأثیر پنج بعد ویژگی‌های شخصیتی بزرگ بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش	۵
اثر مثبت و معنادار ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، تطابق‌پذیری و گشودگی بر تسهیم دانش، تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه	۱۳۹۵	کارگر شورکی و همکاران	بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)	۶
تأثیر مثبت تغییرات سازمان بر انسجام تیم و نقش اشتراک دانش در انسجام و عملکرد مثبت افراد در تیم	۱۳۹۶	رحمتی و قاسمی	بررسی تأثیر اشتراک دانش و تغییرات مثبت سازمانی بر انسجام تیمی در دانشگاه علوم پزشکی استان مرکزی	۷
ارتباط معنادار ابعاد سرمایه فکری با اشتراک دانش، عدم ارتباط میان ابعاد سرمایه فکری با عملکرد مالی و همچنین ارتباط معناداری اشتراک دانش با عملکرد مالی شرکت	۱۳۹۹	غفوری و همکاران	بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش	۸
تأثیر ویژگی‌هایی مانند درون‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی، اعتمادسازی بر	۲۰۲۰	جین	نقش ویژگی‌های شخصیتی بر انسجام تیمی و اثربخشی تیم (مطالعه موردی سازمانی)	۹

انسجام تیم و به دنبال آن تأثیر این ویژگی‌ها بر بهره‌وری شخص کارمند

با نگاه اجمالی به پیشینه پژوهش اعم از مطالعات داخلی و خارجی مشاهده می‌شود اکثر پژوهش‌های پیشین تنها به بررسی بخشی از متغیرها در کنار یکدیگر و در حوزه‌ها و سازمان‌های مختلف پرداخته‌اند و تاکنون پژوهشی که به‌طور مستقیم به بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتراک دانش به ویژه در شرکت اسنوا پردازد، صورت نگرفته است. از مطالعات نزدیک به پژوهش حاضر می‌توان به پژوهش آثرون و پاساک (۲۰۱۲) در بررسی رابطه میان شخصیت اعضای تیم و انسجام تیم؛ یک مطالعه اکتشافی در صنعت فناوری اطلاعات، رحمتی و قاسمی (۱۳۹۶) با بررسی تأثیر اشتراک دانش و تغییرات مثبت سازمانی بر انسجام تیمی در دانشگاه علوم پزشکی استان مرکزی و جین (۲۰۲۰) در مطالعه و بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر انسجام تیمی و اثربخشی تیم (مطالعه موردی سازمانی) اشاره نمود. لذا پژوهش حاضر با بررسی سه دسته از متغیرها (عوامل شخصیتی، انسجام تیمی و اشتراک دانش) در کنار یکدیگر درصدد رفع کمبودها و تکمیل مطالعات پیش از خود بوده است. نوآوری و تمایز مطالعه حاضر بررسی همین سه دسته متغیر به‌خصوص در شرکتی همچون شرکت اسنوا است که در مطالعات پیشین مشاهده نشده است. با توجه به ادبیات نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی مطابق شکل (۱) ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش



فرضیه‌های پژوهش

بین عوامل شخصیتی و انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش رابطه وجود دارد.

بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا با انسجام تیمی رابطه مستقیم وجود دارد.

بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا با اشتراک دانش رابطه مستقیم وجود دارد.

بین اشتراک دانش کارکنان شرکت اسنوا با انسجام تیمی رابطه مستقیم وجود دارد.

بین عوامل شخصیتی و انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش رابطه غیرمستقیم وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش از حیث هدف کاربردی است. از آنجاکه در این پژوهش هدف یافتن روابط بین متغیرها و توصیف آن‌ها از طریق الگویابی معادلات ساختاری است، پژوهش همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان شرکت اسنوا در سال ۱۳۹۹ با حداقل مدرک دیپلم و داشتن سابقه کار بیش از یک سال است. حجم نمونه با استفاده از جدول کریسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) به تعداد ۲۴۸ نفر محاسبه گردیده است و به دلیل رعایت ملاحظات،

1. Krejcie & Morgan

پرسشنامه‌ها از میان تعداد نمونه ۲۷۸ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری شده است. پژوهش در گردآوری اطلاعات در بخش ادبیات به روش کتابخانه‌ای و در خصوص داده‌ها به صورت میدانی (پرسشنامه) عمل نموده است که در سنجش متغیرها از پرسشنامه شخصیتی IPIP کوچک، فرم کوتاه شده‌ای از مدل پنج عاملی صفات شخصیتی از مخزن پرسش‌های بین‌المللی گلدبرگ (۱۹۹۹) متشکل از ۲۰ پرسش و در هر عامل شخصیتی ۴ پرسش، پرسشنامه اشتراک دانش چانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۵) شامل ۱۰ پرسش در سه بخش تسهیم دانش فردی، تسهیم فرصت یادگیری و تشویق انگیزه یادگیری و پرسشنامه انسجام و یکپارچگی تیم وستر و ویس^۲ (۱۹۹۱) در دو بعد اجتماعی و تکلیف و دارای ۱۸ پرسش استفاده شده است. در سنجش دو پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی و سهم دانش از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از بسیار کم تا بسیار زیاد) و در پرسشنامه انسجام تیمی از طیف هفت‌درجه‌ای لیکرت (از خیلی موافقم تا خیلی مخالفم) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در تحلیل داده‌ها و برازش الگوی پیشنهادی معادلات ساختاری نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۴ مورد استفاده قرار گرفته است. براساس آمار توصیفی از طریق نرم‌افزار SPSS، نتایج نشان داد از تعداد ۲۷۸ پرسشنامه جمع‌آوری شده ۲۵/۵۴ درصد زن و ۷۴/۴۶ درصد مرد مشارکت داشته‌اند. ۳/۹۶ درصد در رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال، ۵/۳۹ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۴/۵۳ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۴۴/۶۰ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۶/۱۳ درصد بیش از ۴۱ سال و ۵/۳۹ درصد نیز به این مورد پاسخی نداده‌اند. بر اساس میزان تحصیلات ۵/۶۵ درصد دارای دیپلم، ۶۵/۲۷ درصد لیسانس، ۲۴/۰۵ درصد فوق‌لیسانس و ۵/۰۳ درصد دارای مدرک دکتری بوده‌اند. از لحاظ سابقه کاری نیز ۱۴/۷۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۵/۵۴ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۴/۱۷ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۹/۰۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲/۸۸ درصد بیش از ۲۰ سال و ۳/۶۰ درصد نیز پاسخی نداده بودند.

1. Chung et al
2. Westre & Weiss

در بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا توسط متخصصان حوزه و روایی صوری با در اختیار گذاشتن پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از پاسخ‌دهندگان ایرادات شناسایی و اصلاح و هر دو روایی تأیید شده است و به این دلیل که پرسشنامه‌ها استاندارد هستند روایی سازه محاسبه نشده است.

جدول ۴. مشخصات متخصصان و اساتید جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها

ردیف	سمت سازمانی متخصص	سابقه فعالیت	تخصص
۱	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۱۰	مدیریت منابع انسانی
۲	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۷	مدیریت بازرگانی
۳	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۱۳	مدیریت منابع انسانی
۴	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (دانشیار)	۱۸	مدیریت بازاریابی
۵	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۱۰	مدیریت صنعتی
۶	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۵	مدیریت کارآفرینی
۷	عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (استادیار)	۲۱	مدیریت
۸	مسئول واحد بازاریابی شرکت اسنوا	۲۳	مدیریت
۹	مدیر منابع انسانی	۱۸	مدیریت
۱۰	مدیریت تضمین و کنترل کیفیت	۱۱	مهندس صنایع

در پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ مطابق با جدول (۱) محاسبه شده است که نتایج نشان می‌دهد مقادیر از حداقل معیار (۰/۶) بیشتر بوده است و پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبول نیز برخوردار هستند.

جدول ۵. ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۶۸۷
اشتراک دانش	۰/۸۹۰
انسجام تیمی	۰/۸۹۱

جهت تجزیه و تحلیل متغیرها در سطح توصیفی از ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است که نتایج مطابق با جدول (۲) گزارش شده است.

جدول ۶. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	میانگین	انحراف معیار
انسجام تیمی	۱							۸۲/۳۹	۲۷/۸۴
وظیفه‌شناسی	۰/۵	۱						۱۱/۶۵	۳/۷۸
گشودگی بر تجارب	۰/۷	۰/	۱					۱۱/۱۷	۳/۱۹
برونگرایی	۰/۵	۰/	۰/۷۸۷**	۱				۱۱/۶۴	۳/۲۸
توافق‌پذیری	۰/۹	۰/	۰/۷۴۶**	۰/۸۱۳**	۱			۱۱/۹۸	۳/۱۱
روان‌رنجوری	-۰/۸	-۰/	-۰/۴۰۶**	-۰/۵۲۵**	-۰/۹	۱		۸/۶۴	۳/۴۷
اشتراک دانش	۰/۲	۰/	۰/۶۴۵**	۰/۷۱۳**	۰/۱	۰/۵۲**	۱	۲۸/۴۹	۹/۱۵

** P<0/01

به جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگوی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS مورد استفاده بوده است. مفروضه‌های پژوهش شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۱ برای نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون دورین واتسون برای آزمون استقلال خطاها، آزمون ضریب تحمل^۲ و تورم واریانس^۳ برای بررسی عدم هم خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج مطابق با جدول (۳) نشان داد مفروضه‌های مورد نظر برقرار هستند.

1. Kolmogrov Smirnov
2. tolerance
3. Variance Inflation Factor (VIF)

جدول ۷. پیش‌فرض‌های پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره KS	معناداری KS	آزمون استقلال خطاها/ دوربین واتسون (خودهمبستگی)	ضریب تحمل متغیرهای پیش‌بین و میانجی	تورم واریانس متغیرهای پیش‌بین و میانجی
انسجام تیمی	۰/۲۲۴	۰/۱۲۵		۰/۷۱۱	۱/۴۰۷
وظیفه‌شناسی	۰/۲۸۱	۰/۰۶۹		۰/۲۶۲	۳/۸۱۱
گشودگی نسبت به تجربه	۰/۲۰۳	۰/۰۷۱	۱/۸۳۲	۰/۲۷۷	۳/۶۱۵
برونگرایی	۰/۲۱۳	۰/۱۰۸		۰/۳۴۷	۲/۸۸۰
توافق‌پذیری	۰/۲۰۷	۰/۱۰۲		۰/۲۹۶	۳/۳۷۹
رنجوری روان	۰/۲۴۰	۰/۱۱۱			
اشتراک دانش به‌طور کلی	۰/۲۲۷	۰/۰۵۶	۱/۶۷۳		
اشتراک دانش فردی	۰/۲۶۹	۰/۱۱۵		۰/۲۲۰	۴/۵۵۱
اشتراک فرصت یادگیری	۰/۲۷۶	۰/۱۲۱		۰/۲۳۱	۴/۳۳۱
تشویق انگیزه یادگیری	۰/۲۵۹	۰/۱۰۸		۰/۲۱۷	۴/۵۹۹

در برآزش مدل پیشنهادی از شاخص‌های برازندگی شامل برآزش هنجار شده^۱ (NFI)، شاخص برآزش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برآزش^۲ (GFI) و شاخص نیکویی برآزش تعدیل‌شده یا انطباقی^۳ (AGFI) و شاخص خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب^۴ (RMSEA) مطابق با جدول (۴) استفاده شده است. علت انتخاب این روش آماری وجود متغیر میانجی در عنوان پژوهشی بود که با استفاده از این

1. Normal Fit Index (NFI)

2. Goodness of Fit Index (GFI)

3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

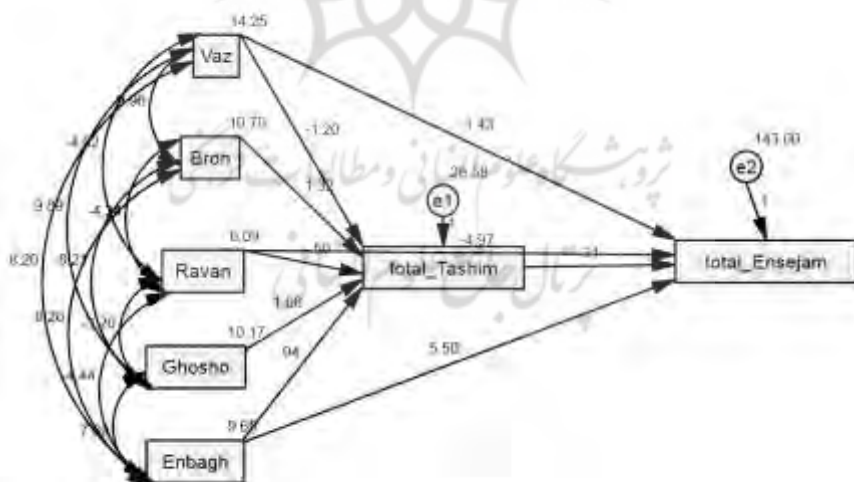
روش آماری می‌توان به بررسی آن پرداخت. نتایج جدول (۴) نشان داد تمام شاخص‌های برازندگی از مطلوبیت کافی برخوردار هستند.

جدول ۸. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی و اصلاح‌شده در پژوهش حاضر

شاخص‌های برازش الگو	X2	df	X2/df	AGFI	CFI	IFI	GFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱۸۵۶/۸۰	۲۱	۲/۵۹۳	۰/۰۰۱	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۵۶۲
الگوی نهایی	۷۱۳/۵۰۸	۸۵	۱/۳۹۴	۰/۹۳۷	۰/۹۹۹	۰/۹۹۹	۰/۹۹۶	۰/۹۹۸	۰/۰۶۶

الگوی نهایی پژوهش مطابق با شکل (۲) ارائه شده است و ضرایب مسیر و سطح معناداری الگوی نهایی در مسیرهای مستقیم نیز در جدول (۵) شامل عوامل شخصیتی و انسجام تیمی، عوامل شخصیتی و اشتراک دانش و اشتراک دانش با انسجام تیمی گزارش شده است.

شکل ۳. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر



بر اساس جدول (۵)، مطابق با فرضیه دوم نتایج نشان می‌دهد ضرایب مسیر مستقیم وظیفه‌شناسی ($\beta=0/195$ و $sig=0/001$)، توافق‌پذیری ($\beta=0/641$ و $sig=0/001$) و روان‌رنجوری ($\beta=-0/441$ و $sig=0/001$) بر انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا معنادار بوده است. ضرایب مستقیم گشودگی نسبت به تجربه و برونگرایی معنادار نبودند. لذا فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا با انسجام تیمی رابطه مستقیم وجود دارد تنها در سطح عوامل وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری تأیید شده است. در فرضیه سوم ضرایب مسیر مستقیم وظیفه‌شناسی ($\beta=0/498$ و $sig=0/001$)، گشودگی نسبت به تجربه ($\beta=0/378$ و $sig=0/001$)، برونگرایی ($\beta=0/473$) و توافق‌پذیری ($\beta=0/321$ و $sig=0/001$) و روان‌رنجوری ($\beta=-0/159$) بر اشتراک دانش کارکنان شرکت اسنوا معنادار بودند. لذا فرضیه سوم با این عنوان که بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا با اشتراک دانش رابطه مستقیم وجود دارد تأیید شده است. در فرضیه چهارم نیز ضرایب مسیر مستقیم اشتراک دانش ($\beta=0/103$) و انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا معنادار است. لذا فرضیه چهارم مبنی بر اینکه بین اشتراک دانش کارکنان شرکت اسنوا با انسجام تیمی رابطه مستقیم وجود دارد نیز تأیید شده است.

جدول ۹. ضرایب مسیر مستقیم فرضیه‌های دوم تا چهارم

معناداری	نسبت بحرانی (C.R.)	خطای معیار (S.E)	ضریب بتا (β)	مسیر مستقیم
۰/۰۰۱	۵/۳۶۹	۰/۲۶۷	۰/۱۹۵	وظیفه‌شناسی ← انسجام تیمی
۰/۱۴۱	۱/۴۷۲	۰/۴۶۴	۰/۰۷۸	گشودگی نسبت به تجربه ← انسجام تیمی
۰/۱۱۳	۰/۵۸۴	۰/۴۹۹	۰/۰۹۳	برونگرایی ← انسجام تیمی
۰/۰۰۱	۱۲/۸۵۱	۰/۴۲۸	۰/۶۱۴	توافق‌پذیری ← انسجام تیمی
۰/۰۰۱	-۱۳/۶۳۵	۰/۳۶۴	-۰/۴۴۱	روان‌رنجوری ← انسجام تیمی
۰/۰۰۱	۷/۱۸۶	۰/۱۶۸	۰/۴۹۸	وظیفه‌شناسی ← اشتراک دانش

۰/۰۰۱	۵/۴۳۹	۰/۱۹۹	۰/۳۷۸	گشودگی نسبت به تجربه ← اشتراک دانش
۰/۰۰۱	۶/۲۷۹	۰/۲۱۰	۰/۴۷۳	برونگرایی ← اشتراک دانش
۰/۰۰۱	۴/۸۰۲	۰/۱۹۷	۰/۳۲۱	توافق پذیری ← اشتراک دانش
۰/۰۰۱	-۳/۶۳۴	۰/۱۶۲	-۰/۱۵۹	روان رنجوری ← اشتراک دانش
۰/۰۰۸	۲/۶۶۷	۰/۱۱۸	۰/۱۰۳	اشتراک دانش ← انسجام تیمی

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر وجود مسیر غیرمستقیم است. زمانی که تعداد نمونه چندان زیاد نباشد، بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی‌ترین روش برای دستیابی به اثرات غیرمستقیم را فراهم می‌آورد. سطح اطمینان ۹۵ درصد و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ، ۱۰۰۰ است. مطابق با فرضیه پنجم برای تعیین معنی‌داری عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی از طریق نقش میانجی اشتراک دانش از روش بوت استرپ بر اساس جدول (۶) گزارش شده است. در این روش چنانچه حد بالا و پایین این آزمون هر دو مثبت یا هر دو منفی باشند و صفر مابین این دو حد قرار نگیرد، در آن صورت مسیر غیرمستقیم معنی‌دار خواهد بود. مطابق با جدول (۶) این قاعده در مورد عوامل شخصیتی بر روی انسجام تیمی با نقش میانجی اشتراک دانش صدق می‌کند. در نهایت می‌توان گفت که فرضیه پنجم مبنی بر اینکه بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا و انسجام تیمی توجه به نقش میانجی اشتراک دانش رابطه غیرمستقیم وجود دارد مورد تأیید است.

جدول ۱۰. نتایج بوت استرپ فرضیه پنجم عوامل شخصیتی و انسجام تیمی با نقش میانجی اشتراک دانش

معناداری	سطح اطمینان ۰/۹۵		مسیر غیرمستقیم
	حد بالا	حد پایین	
۰/۰۱۳	-۰/۰۱۱	-۰/۱۰۸	وظیفه‌شناسی ← اشتراک دانش ← انسجام تیمی
۰/۰۱۴	۰۰۷۷/۱۶۵	۰/۰۰۸	گشودگی نسبت به تجربه ← اشتراک دانش ← انسجام تیمی
۰/۰۰۹	۰/۱۱۵	۰/۰۱۲	برونگرایی ← اشتراک دانش ← انسجام تیمی
۰/۰۱۰	۰/۰۶۸	-۰/۰۰۸	توافق‌پذیری ← اشتراک دانش ← انسجام تیمی
۰/۰۱۲	-۰/۰۰۴	-۰/۰۳۴	روان‌رنجوری ← اشتراک دانش ← انسجام تیمی

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که بیان شد، هدف از انجام این پژوهش تعیین تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش است. در فرضیه اصلی مبنی بر وجود رابطه میان عوامل شخصیتی و انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش، رابطه اثبات شد و برازش الگوی پیشنهادی منجر به اصلاح الگو و نتایج جدول (۴) نشان داد تمام شاخص‌های برازندگی از مطلوبیت کافی در الگوی نهایی برخوردار هستند؛ اما در فرضیه‌های موجود، در فرضیه دوم نتایج نشان داد که ضرایب مسیر مستقیم وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری بر انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا معنادار است اما ضرایب مستقیم گشودگی نسبت به تجربه و برونگرایی معنادار نیست. وظیفه‌شناسی شامل دو توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات همراه با استفاده از طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف است که به طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف اشاره دارد (McCrae & Costa, 1989).

هنگامی که یک فرد با یک هیجان منفی و واقعه ناخوشایند مواجه می‌شود، برای فرار از آن ممکن است از کارهای تیمی با همکاران خود اجتناب کند و سعی داشته باشد که موقتاً هیجانات منفی و آزاردهنده را از خود دور سازد، ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی به فرد کمک می‌کند که از پاداش‌های محیطی و حمایت همکاران خود در محیط کار برخوردار باشد و به علت وظیفه‌شناسی تقویت‌های مثبتی بیشتری را از دیگر همکاران خود دریافت می‌کنند و این حمایت‌ها و تقویت‌های دیگران یک عاملی می‌شود برای کمک به فرد تا در برابر شرایط پرتنش شغلی همکاری تیمی و انسجام تیمی بیشتری داشته باشد. لذا منطقی است که بین وظیفه‌شناسی با انسجام تیمی رابطه وجود داشته باشد. در توافق‌پذیری با صفاتی همچون بخشودگی (تمایل به بخشیدن افراد در مواقعی که فرد از آنان آسیب‌دیده)، ملایمت (گرایش به برخورد نرم و ملایم با دیگران)، انعطاف‌پذیری (تمایل فرد به سازش با دیگران) و صبوری (تمایل فرد برای آرام ماندن و عصبانی نشدن در موقعیت‌های مختلف) روبرو هستیم (Ashton et al, 2014).

یکی از مهم‌ترین صفاتی که باعث می‌شود کارکنان در مواقع تجربه هیجانات منفی و موقعیت‌های تنش‌زا و پراسترس در حین کار آرام بمانند و پریشانی خود را مدیریت و کنترل کنند، صبوری است که یک صفت مهم در ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری می‌باشد. این عامل میزان اعتماد، همکاری، هم‌حسی و توافق با همکاران را در محیط کار نشان می‌دهد و کارکنانی که در توافق‌پذیری نمرات بالاتری کسب می‌کنند، به همکاران خود اعتماد بیشتری دارند و حس همکاری آنان بالا است (صفرخانلو و نژاد اسماعیل عزیزی، ۱۳۹۸). بنابراین کارکنانی که شخصیت توافق‌پذیری دارند و از سوی همکاران خود مقبول هستند، احساس همکاری و انسجام بیشتری در آنان وجود دارد و همین انسجام و احساس همکاری باعث می‌شود که آنان انسجام تیمی بیشتری را تجربه کنند. لذا منطقی است که بین توافق‌پذیری با انسجام تیمی رابطه وجود داشته باشد چنانکه آثرون و پاساک (۲۰۱۲) نیز به چنین نتیجه‌ای دست یافتند. روان‌رنجوری به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، ترس از دادن، خصومت و تکانشوری برمی‌گردد (Balta et al, 2020). افرادی که ویژگی روان‌رنجوری در آنها قوی‌تر از سایر صفات شخصیتی است، اضطراب (Chen et al, 2020)، افسردگی بالاتر (Banjongrewadee et al, 2020) و سلامت و بهزیستی پایین‌تری دارند (Jensen et al, 2020). افراد روان‌رنجور به آنچه دارند، یا به اتفاقاتی که پیرامون آنان رخ می‌دهد، با یک ارزیابی و نگاه منفی به تفسیر، نتیجه‌گیری و عمل می‌پردازند و این ارزیابی منفی و نگاه منفی به محیط کار و کارکنان دارند و کمتر به کار تیمی علاقه‌مند هستند و انسجام تیمی در آنان ضعیف است. لذا منطقی است که بین روان‌رنجوری با انسجام تیمی رابطه وجود داشته باشد. چنانکه در پژوهش حاضر نیز وجود رابطه تأیید شد. نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های صفرخانلو و نژاد اسماعیل عزیزی (۱۳۹۸)، آثرون و پاساک (۲۰۱۲) و جین (۲۰۲۰) همسویی دارد.

در فرضیه سوم تأیید شد بین عوامل شخصیتی کارکنان شرکت اسنوا با اشتراک دانش رابطه مستقیم وجود دارد. تسهیم دانش به‌عنوان یکی از ابعاد مدیریت دانش می‌تواند از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها در محیط متغیر و پیچیده امروزی و بخصوص در سازمان‌های دانش‌محور محسوب شود و نقش تعیین‌کننده‌ای در بالندگی آن ایفا نماید. در

نقش پیش‌بینی‌کننده وظیفه‌شناسی بر اشتراک دانش می‌توان گفت که عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی به تمایل فرد برای منظم بودن، پیشرفت‌مداری و منطقی بودن تمرکز دارد (دستجردی و همکاران، ۱۳۹۰). افراد و کارکنان وظیفه‌شناس افرادی قابل‌اطمینان، مسئولیت‌پذیر و هدف‌گرا هستند و شاخص اصلی آن در افراد نظم‌درونی (منضبط بودن) است که ممکن است به علت پاداش‌های محیطی باشند. افرادی که سازگار و وظیفه‌شناس هستند، تقویت‌کننده‌های مثبت بیشتری را از دیگران دریافت می‌کنند. کارکنان وظیفه‌شناس به دلیل قابل‌اطمینان و مسئولیت‌پذیر بودن، بیشتر دانش ضمنی و عینی خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند به همین منطقی است که بین وظیفه‌شناسی با اشتراک دانش رابطه وجود داشته باشد. تأثیر گشودگی نسبت به تجربه بر اشتراک دانش به‌عنوان تمایل افراد برای تجربه موقعیت‌های جدید تعریف شده است. ویژگی شخصیتی گشودگی نسبت به تجربه به تمایل فرد برای کنجکاوی، انعطاف‌پذیری و خردورزی اطلاق می‌شود. هنگامی که ویژگی گشودگی نسبت به تجربه در فرد قوی باشد، فرد می‌تواند بر گستره روابط اجتماعی، فراهم نمودن زمینه‌های رشد شخصی و خوش‌بینی اثر گذاشته و با ارضای نیازهای اساسی روان‌شناختی، ابعاد مختلف فردی را تحت تأثیر قرار دهد و سبک عملکرد بهتر فرد در شغل و تحصیل و رشد باورهای خودکارآمدی باشد (دستجردی و همکاران، ۱۳۹۰). کارکنانی که نمره بالاتری در گشودگی نسبت به تجربه دارند، خودکارآمدی بالاتری نسبت به دیگران دارند و این خودکارآمدی باعث می‌شود به توانایی‌های خود ایمان داشته باشند و دانش ضمنی و عینی خود را بیشتر با دیگران به اشتراک بگذارند. لذا می‌توان گفت میان گشودگی نسبت به تجربه با اشتراک دانش رابطه معنادار وجود دارد.

در برونگرایی و تأثیر آن بر اشتراک دانش می‌توان گفت همان‌طور که برونگرایی به‌عنوان گرایش افراد به درگیر شدن در تعاملات اجتماعی و لذت بردن از آن تعریف شده است، افراد برونگرا ممکن است به‌طور فعال با دیگران در رابطه باشند و در جستجوی دوستی با دیگران بوده و مشارکت بیشتری در فعالیت‌های اجتماعی دارند (McCrae & Costa, 1989). همچنین برونگرایی با ویژگی‌های همچون مثبت بودن، جرأت‌طلبی و پرنرزی بودن فرد (دستجردی و همکاران، ۱۳۹۰)، اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن با

افراد، مردم‌آمیزی، فعال و به دنبال هیجان و تحریک، خونگرم و شادکام توصیف شده است (شفیعی و زارع، ۱۳۹۱). این ویژگی‌ها در افراد برونگرا سبب می‌شود که این افراد روابط اجتماعی بیشتر و بهتری با دیگران داشته باشند و دانش ضمنی و عینی خود را بیشتر با دیگران به اشتراک بگذارند. در توافق‌پذیری بر اشتراک دانش توافق‌پذیری به‌عنوان به‌گرایش افراد به همسان بودن با دیگران است. افراد با ویژگی توافق‌پذیر، قابل‌اعتماد، روراست، نوع‌دوست، مهربان و دارای خصیصه از خودگذشتگی، پیرو، متواضع و فروتن و خوش‌قلب هستند. افراد توافق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها بوده برای تدریس و مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی مناسب هستند. این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد هستند و معمولاً از مباحث اختلاف‌زا اجتناب می‌ورزند (دستجردی و همکاران، ۱۳۹۰). نوع‌دوستی و مهربان بودن این افراد سبب می‌شود که آنان با دیگران روابط شغلی و عملی بیشتری داشته باشد و دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. در روان‌رنجوری نیز افراد روان‌رنجور به آنچه دارند، یا به اتفاقاتی که پیرامون آنان رخ می‌دهد، با یک ارزیابی و نگاه منفی به تفسیر، نتیجه‌گیری و عمل می‌پردازند؛ بنابراین، چنین ویژگی‌هایی می‌تواند روابط اجتماعی آنان را محدود و آنان علائمی بیشتری از ترس و اضطراب اجتماعی را تجربه می‌کنند (MacDougall & McCann, 2020). روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل استرس و به‌شدت تعلق فرد به یک گروه خاص و تعصب داشتن در این امر که به خشم، کینه و رفتارهای تکانشی و آسیب‌پذیری از استرس مربوط است (قدم پور و همکاران، ۱۳۹۰). روان‌رنجوری که دربرگیرنده اضطراب و ترس است، نقش مهمی در جلوگیری از کمک به دیگران و عدم اشتراک دانش با دیگران ایفا می‌کند و فرد به دلیل اضطراب و ترس نمی‌تواند به‌خوبی با دیگران ارتباط برقرار کند. نتایج این فرضیه با مطالعات دستجردی و همکاران (۱۳۹۰)، کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵)، آجیمانگ و همکاران (۲۰۱۶) و لطفی و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

در فرضیه چهارم رابطه بین اشتراک دانش با انسجام تیمی نتایج نشان داد که اشتراک دانش بر انسجام تیمی کارکنان شرکت اسنوا تأثیر معنادار دارد. اشتراک دانش به‌عنوان دانش مشارکتی نیز تعریف شده است و به تبادل دانش بین حداقل فرایند متقابل رجوع می‌کند.

دانش به‌عنوان منبعی برای توانمندسازی سازمان‌ها و همچنین به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها است. امروزه مزیت رقابتی یک سازمان تا حد زیادی به دانش وابسته است و سازمان‌ها نیاز به حمایت از اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان را احساس می‌کنند، چرا که اشتراک‌گذاری دانش زمینه را برای خلق دانش در سازمان‌ها فراهم می‌نماید (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۷). زمانی که کارکنان اشتراک‌گذاری دانش بالاتری داشته باشند، در روابط با همکاران خود روابط سازنده‌تری دارند و همکاری بیشتری برای پیشبرد کارها با هم دارند. نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های رحمتی و قاسمی (۱۳۹۶) و میرکمالی و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

در فرضیه پنجم رابطه بین عوامل شخصیتی و انسجام تیمی با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش مطابق نتایج بوت استرپ وجود رابطه غیرمستقیم تأیید شد. دانش به‌عنوان مهم‌ترین دارایی یک سازمان مطرح است و وقتی به‌طور مناسب به کار رود، می‌تواند منجر به توسعه و بهبود تولید و خدمات شود. به اشتراک‌گذاری دانش دارای جنبه‌های برجسته و متمایز بسیاری است. از این جهت هرگاه کارکنان، دانش خود را به اشتراک بگذارند، ارزش هم‌افزایی بیشتری ایجاد می‌شود (جباری و مدهوشی، ۱۳۹۳؛ میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان‌های امروزی، باید بر اساس اشتراک تجربیات خود با سایر سازمان‌ها عمل کنند. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و درنهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند چون افراد، به‌طور معمول کاری را انجام می‌دهند که به انجام آن گرایش دارند، انتظار می‌رود افراد زمانی علاقه‌مند به اشتراک دانش باشند که گرایش مثبتی نسبت به آن پیدا کنند. اشتراک دانش، نیازمند تعهد بادوام، خلاقیت و فرایندهای یادگیری تعاملی است که از عوامل شخصیتی تأثیر می‌پذیرد. این عوامل شخصیتی با تأثیرگذاری بر اشتراک دانش سبب می‌شوند که تأثیر مثبتی بر فعالیت‌ها و اقدامات سازمان داشته باشد و سازمان‌هایی که زمینه را برای اشتراک‌گذاری دانش فراهم می‌آورند، نسبت به سازمان‌های دیگر موفق‌تر می‌شوند و انسجام تیمی بیشتری را تجربه می‌کنند. نتیجه حاصل شده با نتایج حاصل از پژوهش‌های

صفرخانلو و نژاد اسماعیل عزیزی (۱۳۹۸)، میر کمالی و همکاران (۱۳۹۷) و رحمتی و قاسمی (۱۳۹۶) همسو است.

در حالت کلی نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی عاملی تعیین‌کننده در افراد برای انتخاب آن‌ها در کارهای تیمی است و اگر افراد مناسب در یک تیم گرد هم آیند تیم از عملکرد و انسجام خوبی برخوردار خواهد شد. همچنین اشتراک دانش میان افراد تیم برای اعضا بسیار مفید است و منجر به نتایج مثبت می‌گردد. در شرکت اسنوا نیز با وجود تیم‌های متخصص و بررسی‌های صورت گرفته در کاستی‌های که در میان تیم‌ها وجود دارد، بر اساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران پیش از انتخاب افراد در تیم‌های تخصصی در تمامی خطوط تولید، آن‌ها را با تست‌های شخصیتی مختلف مورد سنجش قرار دهند؛ چرا که در این صورت است که قادر خواهند بود برای دستیابی به انسجام تیم و عملکرد مورد انتظار افراد درست را در کنار یکدیگر قرار دهند. ضرورت دارد از افرادی که دارای سابقه کارهای تیمی هستند نیز در تیم‌ها استفاده شود، چرا که فرد با سابقه در هدایت و راهنمایی سایر افراد برای بهبود عملکرد تیمی با وجود سابقه، توانایی بیشتری دارند. پیشنهاد می‌شود شرکت اسنوا برای کارکنان خود به صورت پیوسته دوره‌های مهارت‌های تیمی را برگزار و آن‌ها را به حضور فعال در تیم‌ها ترغیب و تشویق نماید. در پژوهش حاضر محقق با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است، با توجه به حجم بالای کاری کارکنان شرکت اسنوا، در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تکمیل‌شده با مشکل زمان مواجه بوده است و گردآوری داده‌ها زمان زیادی طلب نمود.

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند. همچنین ممکن است از طریق پرسشنامه سوگیری‌های شخصی نیز وجود داشته باشد. براساس نتایج حاصل شده، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران، پژوهشی مشابه در میان کارکنان در سایر جوامع آماری و سایر شرکت‌ها همچنین در شهرهای مختلف انجام دهند. استفاده از سایر روش‌های پژوهش مانند روش ترکیبی (کمی-کیفی) می‌تواند برای بررسی این مطالعه سودمندتر باشد. به این صورت که پیشنهاد می‌گردد با استفاده از یک روش

پژوهش کیفی به بررسی عوامل مؤثر بر انسجام تیمی کارکنان پرداخته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی به بررسی عوامل مرتبط با انسجام تیمی با استفاده از سایر مدل‌های ویژگی‌های شخصیتی مانند مدل شخصیت هگزاگو، مدل شخصیت زاگرمین-کلمن با نقش میانجی اشتراک دانش پردازند.

ORCID

Narges Atrian



<https://orcid.org/0000-0003-2291-5335>

Abbas Darvishi



<https://orcid.org/0000-0003-1123-3435>

Mehri Mahdikhani



<https://orcid.org/0000-0001-7586-4434>

منابع

- احمدی، علی اکبر و اسدی تیتکانلو، علی اصغر. (۱۳۹۵). بررسی میزان تسهیم دانش در کارکنان شهرداری. *مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۲(۲)، ۲۵۱-۲۶۴.
- انصاری، منوچهر، جانعلیزاده شوکی، محمد و کرباسیان، مجید. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و احتمال بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۸(۳)، ۳-۲۰.
- بابائیان، علی، سامانی، یوسف و اله کرمی، ذبیح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. *علمی منابع انسانی ناجا*، ۵(۳۷)، ۹-۲۸.
- بخششی، مهدی، جلالی فراهانی، مجید و پورحسن، ساجد. (۱۳۹۱). رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام تیمی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۱۶، ۱۷۵-۱۸۸.
- جباری، نگین و مدهوشی، مهرداد. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های گرگان. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰(۳)، ۴۵-۶۵.

خاتمیان فر، پریسا. (۱۳۸۸). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمان‌ها. شمس: نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، (۲)۱، ۲۰-۱.

خیراندیش، مهدی، خدایی، ارشیا و محمدی، علیرضا. (۱۳۹۴). مدل جامع عوامل مؤثر بر کار تیمی اثربخش در بستر سازمان و مقیاس‌های سنجش آن. مطالعات رفتار سازمانی، (۳)۴، ۳۱-۶۰. دستجردی، رضا؛ ولی اله، فرزاد و کدیور، پروین. (۱۳۹۰). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، (۲)۱۸، ۱۲۶-۱۳۳.

رحمتی، مهرداد و قاسمی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اشتراک دانش و تغییرات مثبت سازمانی بر انسجام تیمی در دانشگاه علوم پزشکی استان مرکزی. دومین کنفرانس بین‌المللی نقد و واکاوی مدیریت در هزاره سوم.

ریویر، کلود. (۱۳۹۷). درآمدی بر انسان‌شناسی، ترجمه ناصر فکوهی، تهران: انتشارات نی. شفیعیان، هاجر؛ عزیززاده فروزی، منصوره؛ گروسی، بهشید؛ حقدوست، علی اکبر و نواده، سودابه. (۱۳۹۳). عوامل شخصیتی و دموگرافیک پیش‌بینی‌کننده سبک‌های یادگیری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. نشریه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، (۱)۱۱، ۹۰-۱۰۰. شفیعی، حسن و زارع، حسین. (۱۳۹۱). رابطه بین برون‌گرایی، درون‌گرایی و سوگیری توجه به چهره‌های هیجانی در نوجوانان. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، (۱)۲، ۹-۲۶. صفرخانلو، جلال و نژاد اسماعیل عزیزی، محمدباقر. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین ویژگی شخصیتی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی. مطالعات حفاظت و امنیت انتظامی، (۵۲)۱۴، ۲۹-۵۸.

طهرانی، مریم؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ طبرسا، غلامعلی و حمیدی‌زاده، محمدرضا. (۱۳۹۳). تبیین عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد تیم‌های کاری. چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۲)۵، ۴۱-۶۴. غفوری، ابراهیم؛ ثابت، عباس و انوری، علی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین سرمایه فکری با عملکرد مالی بر اساس نقش میانجی اشتراک دانش. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، (۲۸)۴، ۱-۱۴.

فیست، جس و فیست، گرگوری. (۱۳۹۷). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، تهران: انتشارات روان.

قدم پور، عزت‌الله؛ مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان. *روانشناسی تربیتی*، ۲(۱)، ۸۱-۱۰۱.

قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجیگری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا). *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۹(۱)، ۱-۲۲.

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). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۷(۲۸)، ۵۳-۲۹.

میرکمالی، سیدمحمد؛ لطفی، علی و بابائی، محمد مهدی. (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری‌های نوین آمل. *مطالعات دانش شناسی*، ۴(۱۴)، ۸۳-۹۸.

وحدانی، محسن؛ محرم‌زاده، مهرداد و سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل ۵ عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. *تعلیم و تربیت استثنایی*، ۵(۱۱۳)، ۵-۱۴.

یلویی، بهاره؛ مستحفظیان، مینا و مشکاتی، زهره. (۱۳۹۵). رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی با ویژگی‌های شخصیتی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱)، ۱۳۷-۱۴۴.

References

- Aeron, S. & Pathak, S. (2012). Relationship between Team Member Personality and Team Cohesion: An Exploratory Study in IT Industry. *Management and Labour Studies*, 37(3), 267-282.
- Agyemang, F. G., Dzandu, M. D., & Boateng, H. (2016). Knowledge Sharing among Teachers: The Role of the Big Five Personality Traits. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Ashton, M. C., Lee, K., & De Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139-152.
- Bakar, H. A. (2017). Explaining cohesion linkages in workgroups: The cooperative communication in collectivism and high power distance

- workgroup context. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 33(3), 157-177.
- Balta, S., Emirtekin, E., Kircaburun, K., & Griffiths, M. D. (2020). Neuroticism, trait fear of missing out, and phubbing: The mediating role of state fear of missing out and problematic Instagram use. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 18(3), 628-639.
- Banjongrewadee, M., Wongpakaran, N., Wongpakaran, T., Pipanmekaporn, T., Punjasawadwong, Y., & Mueankwan, S. (2020). The role of perceived stress and cognitive function on the relationship between neuroticism and depression among the elderly: a structural equation model approach. *BMC psychiatry*, 20(1), 1-8.
- Bayraktar, S. (2017). Team cohesion: A multi method study of bank employees in Turkey. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 35(2), 1-21.
- Black, J., Kim, K., Rhee, S., Wang, K. and Sakchutchawan, S. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. *Team Performance Management*, 25(1/2), 100-119.
- Brown, S., & Taylor, K. (2014). Household finances and the 'Big five' personality traits. *J. Econ. Psychol.*, 45, 197-212.
- Buchanan, L. B. (1998). The impact of big five personality characteristics on group cohesion and creative task performance (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2015). Personality: Theory and research. *John Wiley & Sons*.
- Chen, X., Pu, J., Shi, W., & Zhou, Y. (2020). The impact of neuroticism on symptoms of anxiety and depression in elderly adults: The mediating role of rumination. *Current Psychology*, 39(1), 42-50.
- Chung, H. F., Yang, Z., & Huang, P. H. (2015). How does organizational learning matter in strategic business performance? The contingency role of guanxi networking. *Journal of business research*, 68(6), 1216-1224.
- Gacar, A. (2013). Investigation of Team Cohesion of the Turkish Professional Handball Player. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2), 606-611.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26-42.
- Greene, C.N. (1989). Cohesion and Productivity in Work Groups. *Small Group Behavior*, 20, 70-86.
- Harder, M. (2008). How do rewards and management styles influence the motivation to share knowledge?. In: *SMG Working Paper*, 6, 1-16.

- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2007). Creativity in innovative projects: How teamwork matters. *Journal of Engineering and Technology Management*, 24, 148–166.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359.
- Jain, P. (2020). Role of Personality Traits on Team Cohesion and Team Effectiveness-An organizational case study. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 4221-4229.
- Jensen, R. A., Kirkegaard Thomsen, D., O'Connor, M., & Mehlsen, M. Y. (2020). Age differences in life stories and neuroticism mediate age differences in subjective well being. *Applied Cognitive Psychology*, 34 (1), 3-15.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Keyton, J., & Springston, J. (1990). Redefining Cohesiveness in Groups. *Small Group Research*, 21, 234-254.
- Kozlowski, S. W., Gully, S. M., McHugh, P. P., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1996). A dynamic theory of leadership and team effectiveness: Developmental and task contingent leader roles. *Research in personnel and human resources management*, 14, 253-306.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawler, E. E., & Worley, Ch. G. (2006). *Built to change, How to achieve sustained organizational effectiveness*. SF: Jossey-Bass.
- Lee, M. H., & KO, K. M. (2019). The influence of supervisors' leadership skills and team cohesion on team performance in environmental service industry. *Ekoloji*, 28(107), 1013-1017.
- Lin, H. F., Lee, H. S., & Wang, D.W. (2009). Evaluation of factors influencing knowledgesharing based on a fuzzy AHP approach. *Journal of Information Science*, 36, 25-44.
- Logan, T. R. (2016). Influence of teamwork behaviors on workplace incivility as it applies to nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 47-53.
- 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), 241-241.

- Lynn, M. (2021). Effects of the Big Five personality traits on tipping attitudes, motives, and behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102722.
- MacDougall, E. J. H., & McCann, S. J. (2020). The relation of neuroticism and social anxiety to willingness to volunteer. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 459-464.
- Mahdikhani, M., & Yazdani, B. (2020). Transformational leadership and service quality in e-commerce businesses: The role of trust and team performance. *International Journal of Law and Management*, 62(1), 23-46.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124.
- O'Neil Jr, H. F., Wang, S., Chung, G., & Herl, H. (1998). Draft final report for validation of teamwork skills questionnaire using computer-based teamwork simulations. Los Angeles: University of California. *National Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing*.
- Onağ, Z., & Tepeci, M. (2014). Team effectiveness in sport teams: The effects of team cohesion, intra team communication and team norms on team member satisfaction and intent to remain. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 420-428.
- Ouali, S., Mhiri, M., & Bouzguenda, L. (2016). A multidimensional knowledge model for business process modeling. *Procedia Computer Science*, 96, 654-663.
- Park, S., Kim, S., & Magnusen, M. J. (2021). Two sides of the same coin: Exploring how the bright and dark sides of team cohesion can influence sport team performance. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 17479541211042555.
- Polley, R.B. (1987). The dimensions of Social Interaction: A Method for Improving Rating Scales. *Social Psychology Quarterly*, 50, 72-82.
- Salas, E., Cannon-Bowers, J.A., & Johnston, J.H. (1997). How can you turn a team of experts into an expert team? Emerging training strategies, in Zsombok, C.E. and Klein, G. (Eds). *Naturalistic Decision Making, Erlbaum and Associates, Mahwah, NJ*, 359-370.
- Salas, E., Grossman, R., Hughes, A. M., & Coultas, C. W. (2015). Measuring team cohesion: Observations from the science. *Human factors*, 57(3), 365-374.
- Silpa, N., Annamacharya, P., ChittiBabu, P., & RajithA, P. (2016) A study on effectiveness of teamwork with reference to apspdcl, kadapa. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science*, 2(2), 356-364.

- Tackett, J.L., Hernández, M.M., & Eisenberg, N. (2019). Agreeableness. In: McAdams, R.L., Shiner, J.T., Tackett, J.L. (Eds.), *Handbook of Personality Development*. The Guilford Press, 171–184.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson Hall: Chicago, 7-24.
- Thompson, L. (2002). *Making the Team*. Northwestern University, Upper Saddle River.
- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Westre, K. R., & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist*, 5(1), 41-54.
- Ahmadi, Ali Akbar and Asadi Titkanlu, Ali Asghar. (2015). Investigating the level of knowledge sharing among municipal employees. *Management and accounting studies*, 2(2), 264-251. [In Persian].
- Ansari, Manouchehr, Janalizadeh Shouki, Mohammad and Karbasian, Majid. (2014). Investigating the relationship between personality traits and the probability of ineffective job behaviors using the five-factor model of personality. *Management and Development Process*, 28(3), 20-3. [In Persian].
- Babaeian, Ali, Samani, Yousef and Alah Karami, Zabih. (2013). Investigating the relationship between personality traits and the job performance of the employees of the mission ranks of Naja. *Naja Human Resources Scientific Quarterly*, 5(37), 28-9. [In Persian].
- Bakhsheshi, Mehdi, Jalali Farahani, Majid and Pour Hassan, Sajed. (2011). The relationship between coaching efficiency and team cohesion in Iranian Premier League volleyball teams. *Sports Management Studies*, No. 16, 175-188. [In Persian].
- Dastjerdi, Reza, Farzad, Waliolah and Kadivar, Parvin. (2011). The role of big five personality factors in predicting psychological well-being. *Scientific Journal of Birjand University of Medical Sciences*, 18(2), 133-126. [In Persian].
- Feist, Jess and Feist, Gregory. (2017). *Personality theories*, translated by Yahya Seyyed Mohammadi, Tehran: Ravan Publishing House. [In Persian].
- Ghadampour, Ezzatullah, Mehrdad, Hossein and Jafari, Hassan Ali. (2011). Investigating the relationship between personality traits and cultural intelligence of the employees of the Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism Organization of Lorestan Province. *Educational Psychology Quarterly*, 2(1), 81-101. [In Persian].

- Ghafouri, Ebrahim, Sabet, Abbas and Anvari, Ali. (2019). Investigating the relationship between intellectual capital and financial performance based on the mediating role of knowledge sharing. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(28), 1-14. [In Persian].
- Ghanbari, Sirous and Abdulmaleki, Jamal. (2019). The role of social capital on job performance with the mediation of teamwork (case study: Bu Ali Sina University employees). *Strategic Researches of Iran's Social Issues*, 9(1), 1-22. [In Persian].
- Jabbari, Negin and Madhoushi, Mehrdad. (2013). Identifying factors affecting knowledge sharing behavior among faculty members of Gorgan universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(3), 45-65. [In Persian].
- Kargar Shurki, Mohammad Hossein, Haji Mohammad Ali Jahromi, Meqdad, Nazeri, Ali and Rashidi, Mohammad Mehdi. (2015). Investigating the effect of personality traits on knowledge sharing and innovative work behavior of employees (Case Study: Oil Industry Research Institute). *Strategic studies in oil and energy industry*, 7(28), 29-53. [In Persian].
- Khatamian Far, Parisa. (2009). An analytical review of the inhibiting factors and barriers to knowledge sharing in organizations. Shamseh: Electronic publication of the Organization of Libraries, *Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi*, 1(2), 1-20. [In Persian].
- Kheirandish, Mehdi, Khodaei, Arshiya and Mohammadi, Alireza. (2014). A comprehensive model of factors affecting effective kartim in the context of the organization and its measurement scales. *Organizational Behavior Studies*, 4(3), 31-60. [In Persian].
- Mirkamali, Seyyed Mohammad, Lotfi, Ali and Babaei, Mohammad Mahdi. (2017). The relationship between knowledge sharing and orientation to organizational innovation in Amol University of New Technologies. *Scientific Studies*, 4(14), 83-98. [In Persian].
- Rahmati, Mehrdad and Ghasemi, Hamidreza. (2016). *Investigating the effect of knowledge sharing and positive organizational changes on team cohesion in Central University of Medical Sciences*. The second international conference on criticism and analysis of management in the third millennium. [In Persian].
- Riviere, Claude. (2017). *An introduction to anthropology*, translated by Nasser Fakouhi, Tehran: Ney Publications. [In Persian].
- Safar Khanlou, Jalal and Nejad Ismail Azizi, Mohammad Bagher. (2018). Examining the relationship between personality traits and the performance and job satisfaction of employees of security organizations. *Quarterly Journal of Police Protection and Security Studies*, 14(52), 29-58. [In Persian].

- Shafi'an, Hajar, Azizzadeh Farouzi, Mansoureh, Garoussi, Behshid, Haqdoost, Ali Akbar and Navadeh, Soudabeh. (2013). Personality and demographic factors predicting learning styles in students of Kerman University of Medical Sciences. *Journal of Development Steps in Medical Education*, 11(1), 90-100. [In Persian].
- Shafiei, Hassan and Zare, Hossein. (2011). The relationship between extroversion, introversion and attention bias to emotional faces in adolescents. *Cognitive and Behavioral Sciences Research*, 2(1), 26-9. [In Persian].
- Tehrani, Maryam, Hadizadeh Moghadam, Akram, Tabarsa, Gholamali and Hamidzadeh, Mohammadreza. (2013). Explanation of organizational factors affecting the performance of work teams. *Public Administration Perspectives*, 5(2), 41-64. [In Persian].
- Vahdani, Mohsen, Moharramzadeh, Mehrdad and Seyed Ameri, Mirhasan. (2011). The relationship between personality dimensions (5-factor model) and job burnout in teachers of exceptional schools in North Khorasan province. *Journal of exceptional education and training*, 5(113), 14-5. [In Persian].
- Yabloui, Bahareh, Mustahfazian, Mina and Meshkati, Zohreh. (2015). The relationship between moral components and personality traits. *Ethics in Science and Technology*, 11(1), 137-144. [In Persian].

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد به این مقاله: عطریان، نرگس. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر عوامل شخصیتی بر انسجام تیمی کارکنان با توجه به نقش میانجی اشتراک دانش (مطالعه موردی: شرکت اسنوا). بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۹(۳۲)، ۱۰۱-۱۳۸.



Knowledge Retrieval and Semantic is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.