

Prediction of Knowledge Sharing Based on Personality Trait, Organizational Silence, and Organizational Belonging in Medical Staff in Qom Province (Iran)

Maryam Jamporzmay¹, Nader Monirpour^{2*}

¹Department of Psychology, Islamic Azad University Qom Branch, Qom, Iran.

²Department of Health Psychology, Islamic Azad University Qom Branch, Qom, Iran.

Abstract

Background and Objectives: In the present age, knowledge has become a strategic resource for organizations and societies, and the need for developing and mastering the ways of creating, sharing, and its application, is vital. In the meantime, successful organizations are the ones that recognize the importance of what they know and try to gain knowledge on what they do not know. The purpose of this study was to predict knowledge sharing based on personality traits, organizational silence, and organizational affiliation in medical staff in Qom province.

Methods: This study was performed as a descriptive correlational study. The statistical population consisted of all medical staff of Qom city, 350 of whom, were selected by convenience sampling method. In this study, the data were collected using knowledge sharing questionnaires, personality factors, organizational silence, and organizational belonging. Data were analyzed using stepwise multiple regression analysis.

Results: The results of data analysis using multiple regression analysis showed that personality factors, including extraversion, openness, agreeableness, and conscience directly predicted and neuroticism inversely predicted knowledge sharing. Moreover, supervisor attitude towards silence inversely predicted and organizational belonging directly predicted knowledge sharing in medical staff in Qom city.

Conclusion: Considering the prominent role of personality factors, organizational silence and organizational belonging are of great importance in predicting knowledge sharing in the medical staff, maximizing the degree of adaptation between individual personality traits, including dimensions of conscientiousness and personality compatibility with the desired job and determining their job characteristics for productivity of the organization, and creating an environment, where knowledge and information exchange are important, as well as increasing job independence in performing job duties, will be critical to the internalization development and the institutionalization of fascination and loyalty among the employees.

Keywords: Personality; Organizational silence; Organizations; Knowledge; Medical Staff.

DOI: 10.29252/qums.14.1.29

***Corresponding Author:**
Nader Monirpour;
Department of Health
Psychology, Islamic Azad
University Qom Branch,
Qom, Iran.

Email:
monirpour@qom-iau.ac.ir

Received: 8 Nov, 2019
Accepted: 14 Mar, 2020

پیش‌بینی اشتراک دانش بر اساس عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در کادر درمانی استان قم

مریم جام پرازمی^۱، نادر منیرپور^{۲*}

چکیده

زمینه و هدف: در عصر حاضر دانش به یک منبع استراتژیک برای سازمان‌ها و جوامع تبدیل شده و نیاز به توسعه و اشراف بر روش‌های خلق، تسهیم و به‌کارگیری آن حیاتی به شمار می‌آید. در این میان، سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که اهمیت چیزهایی را که می‌دانند، تشخیص می‌دهند و در جهت کسب دانش در مورد چیزهایی که نمی‌دانند، تلاش می‌نمایند. مطالعه حاضر با هدف پیش‌بینی اشتراک دانش بر اساس عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در کادر درمانی استان قم انجام شد.

روش بررسی: پژوهش توصیفی حاضر به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کادر درمانی شهر قم بود که از میان آن‌ها ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گشته و وارد مطالعه شدند. در این مطالعه داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های اشتراک دانش، عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی جمع‌آوری شدند و توسط آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام آنالیز گردیدند.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان دادند که عوامل شخصیتی شامل: برون‌گرایی، گشودگی، دلپذیری و وجدان به طور مستقیم و روان‌رنجوری به شکل معکوس اشتراک دانش را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین مؤلفه نگرش سرپرست نسبت به سکوت به صورت معکوس و تعلق سازمانی به شکل مستقیم اشتراک دانش در کادر درمانی شهر قم را پیش‌بینی نمودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش بارز عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در پیش‌بینی اشتراک دانش در کادر درمانی، به حداکثر رساندن میزان انطباق بین ویژگی‌های شخصیتی فرد از جمله ابعاد وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری شخصیت با شغل مورد نظر و تعیین ویژگی‌های شغلی آن‌ها برای بهره‌وری سازمان، ایجاد جوی که دانش و تبادل اطلاعاتی در آن مهم تلقی شود و همچنین افزایش استقلال کاری در انجام وظایف شغلی برای توسعه درونی و نهادینه شدن شیفتگی و وفاداری بین کارکنان بسیار حائز اهمیت خواهد بود.

کلیدواژه‌ها: شخصیتی؛ سکوت سازمانی؛ سازمان‌ها؛ دانش؛ پرسنل پزشکی.

گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران.

گروه روانشناسی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران.

* نویسنده مسئول مکاتبات:

نادر منیرپور؛ گروه روانشناسی سلامت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران.

آدرس پست الکترونیکی:

monirpoor@qom-iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۴

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:

Jamporzmay M, Monirpour N. Prediction of Knowledge Sharing Based on Personality Trait, Organizational Silence, and Organizational Belonging in Medical Staff in Qom Province (Iran). Qom Univ Med Sci J 2020;14(1):29-37. [Full Text in Persian]

نسبت به یادگیری موارد جدید داشته باشند و به شکلی عمیق در تجارب یادگیری درگیر شوند (۸). از دیگر متغیرهایی که می‌تواند اشتراک دانش را پیش‌بینی نماید، سکوت سازمانی است. سکوت سازمانی خودداری عمومی کارکنان از بیان عقاید، نظرات و اطلاعات مربوط به کار است که به طور عمدی در آن از ایده‌های مرتبط با کار، اطلاعات و عقاید مضایقه می‌شود (۹). سکوت کارکنان در سازمان به عنوان خودداری کارکنان از بیان نظرات حقیقی خود درباره وقایع سازمانی به افرادی که در جایگاهی تأثیرگذار قرار دارند، تعریف می‌شود (۱۰). بر مبنای نتایج، بین سبک رهبری و اشتراک دانش و آوای سازمانی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). یکی دیگر از متغیرهای مهمی که می‌تواند اشتراک دانش در کارکنان را پیش‌بینی نماید، تعلق سازمانی است (۱۲). تعلق سازمانی را می‌توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. تعلق سازمانی عاملی است که نتایج مطلوبی را برای سازمان به همراه می‌آورد و باعث موفقیت و افزایش عملکرد در سازمان می‌شود (۱۳). در پژوهشی که در زمینه اشتراک دانش در میان کارکنان شهرداری انجام شد، بیان گردید که بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش در کارکنان رابطه وجود دارد (۱۴).

سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های درمانی و پزشکی به کادری مجرب و خلاق نیاز دارند؛ زیرا نقش سنتی این افراد در سایر کشورها به چالش کشیده شده و انتظارات جامعه از این افراد تغییر یافته است. امروزه جامعه درمانی و پزشکی به افرادی نیاز دارد که هنجارهای موجود را به چالش می‌کشند. به کارگیری کارکنان و مدیران خلاق می‌تواند بستر و فرصت مناسب و مقتضی را برای رشد در محیط سازمانی فراهم نماید. بی‌شک برای داشتن آینده‌ای پویا، توسعه یافته و رو به رشد در دنیای پرقاب‌ت امروزی نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات می‌باشیم. در این ارتباط، در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی با اشتراک دانش در کادر درمانی پرداخته شد.

دانش از مهم‌ترین منابع رقابتی می‌باشد و سرمایه‌های دانش به طور عمده در اذهان افراد نهفته‌اند. اشتراک دانش رفتاری است که از یک فرد به صورت ارادی برای دستیابی دیگران به دانش و تجربیات خود سر می‌زند و به عنوان فعالیتی نظام‌مند مطرح می‌باشد که با هدف انتقال و مبادله دانش و تجربه افراد انجام می‌شود (۱). اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر شده، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت نموده و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند (۲). در این میان، بیمارستان‌ها و محیط‌های درمانی یکی از مهم‌ترین اجزای شبکه بهداشت و درمان می‌باشند (۳). یکی از متغیرهایی که می‌تواند اشتراک دانش در کارکنان را پیش‌بینی نماید، ویژگی‌های شخصیتی است (۴). شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فردی است که الگوی ثابت رفتاری آن‌ها را نشان می‌دهد (۵). ویژگی‌های شخصیتی به پنج بعد اصلی روان‌رنجورخوبی، برون‌گرایی، گشودگی، مقبولیت و وظیفه‌شناسی تقسیم می‌شوند (۶). گشودگی از طریق بهبود انسجام گروه می‌تواند اشتراک در میان اعضا را به وجود آورد. هنگامی که انسجام گروهی تشکیل شود، اعضا تمایل بیشتری به اشتراک دانش با دیگران (به منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر) خواهند داشت (۷). افراد وظیفه‌شناس بیشتر به اشتراک دانش می‌پردازند؛ زیرا آن‌ها نه تنها دارای مهارت‌های شغلی بالایی هستند، بلکه دوست دارند به دیگران کمک کنند و رفتارهای فراتر از نقش را برای منافع گروه و سازمان انجام دهند. از سوی دیگر، روان‌رنجوری (ثبات احساسی پایین) در اعضای گروه موجب می‌شود که آن‌ها به طور عمد از اشتراک دانش به منظور حفظ امنیت دانش انحصاری خود اجتناب نمایند؛ اما اعضایی که از ثبات احساسی بالاتری برخوردار هستند، تمایل به اعتماد به نفس و امن بودن داشته و ترس کمی از به اشتراک گذاشتن دانش خود دارند (۴). همچنین می‌توان گفت که افراد گشوده، عواطف منفی و مثبت را عمیق‌تر از افرادی که امتیاز گشودگی پایینی دارند، تجربه می‌کنند؛ بنابراین تمایل دارند نگرش‌های مثبت‌تری

عبارت بودند از: ۰/۸۴ برای قصد تسهیم دانش، ۰/۷۵ برای نگرش نسبت به تسهیم دانش، ۰/۸ برای هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش، ۰/۷۳ برای مشوق‌ها و پاداش‌های سازمانی ادراک شده، ۰/۷۳ برای لذت بردن از کمک به دیگران و ۰/۷۴ برای اعتماد (۱۵). پایایی گزارش شده در پژوهش حاضر به ترتیب عبارت بود از: ۰/۷۴ برای قصد تسهیم دانش، ۰/۶۳ برای نگرش نسبت به تسهیم دانش، ۰/۷۲ برای هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش، ۰/۶۵ برای مشوق‌ها و پاداش‌های سازمانی ادراک شده، ۰/۵۸ برای لذت بردن از کمک به دیگران و ۰/۸۷ برای اعتماد.

پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (NEO-FFI) دارای ۶۰ سؤال بوده و به منظور ارزیابی عوامل پنج‌گانه شخصیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقیاس امتیازدهی به سؤالات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. آزمون شخصیتی NEO-FFI توسط McCrae و Costa در ارتباط با یک نمونه ۲۰۸ نفری از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید و ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ گزارش شد (۶). در پژوهشی دیگر، آزمون NEO توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) (به نقل از قهرمانی ۱۳۹۶) در ارتباط با نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر اجرا شد و ضریب همبستگی پنج بعد اصلی بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش گردید (۶). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پنج صفت روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن به ترتیب معادل ۰/۶۴، ۰/۶۹، ۰/۷۵، ۰/۸۱ و ۰/۵۹ به دست آمد که بالاتر از مقدار قابل قبول ۰/۷ می‌باشد.

پرسشنامه سکوت سازمانی Vakola و Borados شامل ۱۵ سؤال و سه بعد نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرست به سکوت و فرصت‌های ارتباطی می‌باشد. نمره‌دهی به این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای صورت می‌گیرد. آلفای کرونباخی که به منظور احراز پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه سکوت سازمانی در مطالعه افخمی و همکاران (۱۳۹۱) گزارش شده است، برای مؤلفه نگرش به مدیریت عالی سکوت ۰/۸۴، نگرش سرپرست به سکوت ۰/۸۹، فرصت‌های ارتباطی ۰/۸۹ و در مجموع مقیاس ۰/۷۹ گزارش شده است (۱۶).

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کادر درمانی بیمارستان‌های استان قم تشکیل دادند. تعداد این افراد ۴۰۰۰ نفر بود که با توجه به فرمول کوکران، ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از آنجایی که لیست افراد جامعه در اختیار پژوهشگران قرار نداشت، نمونه‌گیری به شیوه در دسترس انجام شد. شایان ذکر است که پرسشنامه در اختیار افرادی قرار می‌گرفت که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند. قلمروی زمانی پژوهش حاضر زمستان ۱۳۹۷ تا تابستان ۱۳۹۸ بود. نمونه آماری مورد نظر از بیمارستان‌های "نکویی، شهید بهشتی، ولیعصر، گلپایگانی و امام رضا" انتخاب گردید و شامل: پزشکان، پرستاران و بهیاران از بخش‌های درمانی ICU و CCU، داخلی، جراحی و اورژانس بود. سپس با رعایت ملاحظات اخلاقی و رضایت کامل شرکت‌کنندگان مطالعه انجام شد. بدین منظور بیماران با آگاهی از اهداف مطالعه در پژوهش شرکت کردند و نیازی به درج مشخصات فردی ایشان نبود.

پرسشنامه‌ها به دو شیوه حضوری و مجازی (لینک پرسشنامه از طریق پیامک ارسال گردید) بین نمونه‌ها توزیع شدند. از میان ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۷۰ پرسشنامه جمع‌آوری گردید و مورد تحلیل قرار گرفت. در این مطالعه افرادی که رضایت داوطلبانه برای شرکت در پژوهش داشتند و عضو فعال کادر درمانی قم بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت ناقص و عدم تمایل نسبت به ادامه پژوهش نیز به عنوان معیارهای خروج از مطالعه در نظر گرفته شدند. پرسشنامه اشتراک دانش برگرفته از پایان‌نامه Chennamaneni (۲۰۰۶) بوده و شامل ۴۳ سؤال می‌باشد. هر گزاره در این ابزار دارای هفت گزینه است که از ۱ تا ۷ (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌دهی می‌شود. ابعاد این پرسشنامه عبارت بودند از: قصد تسهیم دانش، نگرش نسبت به تسهیم دانش، هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش، مشوق‌ها و پاداش‌های سازمانی ادراک شده، لذت بردن از کمک به دیگران و اعتماد. در پژوهش Chennamaneni (۲۰۰۶) روایی سازه بین متغیرهای مورد استفاده، همبستگی خوبی را نشان داد. در پژوهش مذکور، پایایی گزارش شده برای مؤلفه‌های پرسشنامه به ترتیب

یافته‌ها

۵۸ درصد از شرکت‌کنندگان در این مطالعه زن بودند. ۶۱/۴ درصد از شرکت‌کنندگان مجرد بودند و مدرک تحصیلی ۴۲ درصد از آن‌ها کارشناسی بود. علاوه بر این، ۴۴/۶ درصد از شرکت‌کنندگان دارای سابقه خدمت کمتر از پنج سال بودند (جدول ۱). میانگین گزارش شده در زیرمؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی متعلق به روان‌رنجورخویی (۱/۹۹) و وجدان (۱/۹۸) بود. در زیرمؤلفه‌های سکوت سازمانی نیز بیشترین میانگین مربوط به زیرمؤلفه نگرش سرپرست به سکوت (۳/۷۵) بود. میانگین مربوط به بقیه متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آورده شده است. بر مبنای نتایج ضریب همبستگی Pearson، روابط بین برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، دلپذیری، وجدان، تعلق سازمانی و فرصت‌های ارتباطی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار بود. رابطه بین نگرش سرپرست به سکوت و اشتراک دانش نیز در سطح ۰/۰۱ منفی و معنادار گزارش گردید (جدول ۲).

میزان آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای بعد نگرش مدیریت عالی به سکوت ۰/۸۱، نگرش سرپرست به سکوت ۰/۷۸، فرصت‌های ارتباطی ۰/۸ و در مجموع مقیاس ۰/۸۱ گزارش گردید. پرسشنامه تعلق سازمانی که توسط احمدی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی گردیده است، به اندازه‌گیری میزان تعلق سازمانی کارکنان می‌پردازد. این ابزار شامل ۱۵ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۷ امتیازدهی (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌شود. روایی این پرسشنامه به روش روایی محتوایی توسط اساتید و خبرگان حوزه پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و اصلاحات نگارشی توسط آن‌ها بیان شده است. پس از انجام اصلاحات مورد نظر، روایی پرسشنامه تأیید گردیده است. در این مطالعه پایایی پرسشنامه مذکور با استفاده از آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که مقدار آن (۰/۸۴) نشان‌دهنده پایایی بالای این ابزار بود (۱۷). در انتها، داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 22 تحلیل گردیدند. از آمار توصیفی و استنباطی به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کادر درمانی استان قم

متغیرهای دموگرافیک	حالت	تعداد	درصد
جنس	زن	۲۰۳	۵۸
	مرد	۱۴۷	۴۲
وضعیت تأهل	مجرد	۲۱۵	۶۱/۴
	متأهل	۱۳۵	۳۸/۶
سطح تحصیلات	کاردانی	۸۳	۲۳/۷
	کارشناسی	۱۴۷	۴۲
	ارشد	۶۶	۱۸/۹
سابقه خدمت	دکتری	۵۴	۱۵/۴
	زیر ۵ سال	۱۵۶	۴۴/۶
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۹۹	۲۸/۳
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۶۶	۱۸/۹
	۲۰ سال به بالا	۲۹	۸/۳

جدول شماره ۲: میانگین \pm انحراف معیار، نتایج همبستگی بین حیطه‌های ویژگی‌های شخصیتی، تعلق سازمان، سکوت سازمانی و اشتراک دانش در کادر درمانی استان قم

متغیرهای پژوهش	آماره توصیفی	ضرایب همبستگی													
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰				
روان رنجور خوبی	۱/۹۹ \pm ۰/۳۶۶														
برون‌گرایی	۱/۹۵ \pm ۰/۳۶۳	۰/۴۷**													
گشودگی به تجربه	۱/۹۴ \pm ۰/۳۶۶	۰/۴۳۹**	۰/۳۷۱**												
دلپذیری	۱/۸۵ \pm ۰/۴۹۶	۰/۲۹۴**	۰/۲۷۷**	۰/۲۸۴**											
وجدان	۱/۹۸ \pm ۰/۴۳۳	۰/۵۴۱**	۰/۲۷۱**	۰/۳۸۷**	۰/۴۱۴**										
تعلق سازمانی	۴/۸۱ \pm ۰/۸۰۸	۰/۰۷۸	-۰/۰۲۹	-۰/۰۹۶	-۰/۱۰۲	-۰/۰۶۳									
نگرش مدیریت عالی به سکوت	۳/۶۶ \pm ۰/۵۸	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۴	۰/۰۴۳	۰/۰۳۷	-۰/۰۱۳	۱								
نگرش سرپرست به سکوت	۳/۷۵ \pm ۰/۵۷۷	۰/۰۱۹	-۰/۰۲۵	۰/۰۰۶	-۰/۰۹۱	-۰/۰۳۷	۰/۲۱۸**	۱/۲۸۱**							
فرصت‌های ارتباطی	۳/۴۷ \pm ۰/۵۶۱	۰/۰۶۷	-۰/۰۵۶	۰/۰۱۴	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۵	۰/۱۷۵**	-۰/۰۴۱	۰/۱۶۹**						
اشتراک دانش	۴/۹۶ \pm ۰/۷۹۹	۰/۰۰۵	-۰/۱۵۰**	۰/۱۵۶**	۰/۱۷۱**	۰/۱۴۶**	۰/۵۶۳**	۰/۰۰۴	-۰/۲۱۵**	۰/۱۳۹**					

نتیجه تحلیل نشان داد با افزایش یک واحد در "تعلق سازمانی، برون‌گرایی و وجدان" به ترتیب به میزان ۰/۵۰۴، ۰/۱۴۸ و ۰/۱۲۴ واحد بر نمره "اشتراک دانش" کارکنان کادر درمان افزوده می‌شود. و با کاهش یک واحد در نگرش سرپرست به سکوت و روان رنجور خوبی به ترتیب به میزان ۰/۰۸۸ و ۰/۱۹۵ واحد از نمره اشتراک دانش کارکنان کادر درمان کاسته می‌شود (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: ضرایب رگرسیون خطی بین متغیرهای ویژگی شخصیت، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی با اشتراک دانش

متغیرهای وارد شده در مدل	B	SE	B	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۲/۸۳	۰/۰۳۷۸		۷/۴۹	۰/۰۰۰
تعلق سازمانی	۰/۴۹۸	۰/۰۴۴		۱۱/۲	۰/۰۰۰
روان رنجور خوبی	-۰/۴۲۴	۰/۱۲۵		-۳/۳۹	۰/۰۰۱
برون‌گرایی	۰/۳۲۷	۰/۱۱		۲/۹۵	۰/۰۰۳
گشودگی به تجربه	۰/۱۶۳	۰/۱۰۹		۱/۴۹	۰/۱۳۷
دلپذیری	۰/۰۹	۰/۰۷۸		۱/۱۵	۰/۲۴۸
وجدان	۰/۲۲۸	۰/۱		۲/۲۷	۰/۰۲۳
نگرش سرپرست به سکوت	-۰/۱۲۲	۰/۰۶۱		-۲/۰۰۷	۰/۰۴۶

بحث

نتایج حاصل از پژوهش حاضر با یافته‌های مطالعه یوسفی امیری و همکاران (۱۳۹۴) تحت عنوان "بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش" همسو می‌باشند. این پژوهشگران بیان نمودند که اثر بعد سازگاری بر تسهیم دانش، مثبت و معنادار است؛ اما اثر بعد روان رنجور بر تسهیم دانش، منفی و معنادار می‌باشد (۱۸). در تبیین رابطه مثبت بین برون‌گرایی و اشتراک دانش می‌توان گفت که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی افراد اثر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش در آن‌ها دارد.

نتایج نشان دادند که با افزایش یک واحد در تعلق سازمانی، برون‌گرایی و وجدان به ترتیب ۰/۵۰۴، ۰/۱۴۸ و ۰/۱۲۴ واحد بر نمره اشتراک دانش کارکنان کادر درمان افزوده می‌شود. در مقابل، با کاهش یک واحد از نگرش سرپرست به سکوت و روان رنجور خوبی به ترتیب ۰/۰۸۸ و ۰/۱۹۵ واحد از نمره اشتراک دانش کارکنان کادر درمان کاسته می‌شود.

به اشتراک درآمده و سازمان را قادر می‌سازد تا دانش و تجربه را از افراد مناسب در سمت مناسب به سمت نیازمندان به دانش هدایت کند. این انتقال تجربه و دانش خود زمینه‌ساز مشارکت بیشتر، احساس مسئولیت بیشتر و ابراز نظرات و نگرانی‌ها نسبت به مسائل سازمان می‌شود؛ بنابراین مدیران می‌توانند از طریق خلق دانش، نگهداری، تسهیم و کاربرد دانش خلق شده و به‌طور کلی فرایند مدیریت دانش در سازمان، زمینه تعامل و ابراز نظر بیشتر در مورد مسائل و مشکلات سازمانی را فراهم کرده و پدیده سکوت را کاهش دهد (۲۱).

در پژوهش حاضر، رابطه معناداری بین ابعاد تعلق سازمانی و اشتراک دانش بدست آمده است که یافته‌ها با نتیجه پژوهش غواصی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. در تبیین رابطه مثبت بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش می‌توان گفت: کارکنانی که تعلق به سازمان بالا دارند در کارشان احساس می‌کنند که سرشار از انرژی هستند. کاری که انجام می‌دهند برایشان پر از معنا و هدف است. وقتی کار می‌کنند زمان مثل برق می‌گذرد. در کار احساس قوی بودن و نیرومندی می‌کند. به کارشان مشتاق هستند. شغل آن‌ها برایشان الهام‌بخش است. احساس می‌کنند وقتی که کار می‌کنند خوشحال‌اند. از شغلی که دارند احساس غرور می‌کنند. در کارشان غرق شده‌اند. می‌توانند برای مدت طولانی بدون وقفه به کار ادامه دهند. وقتی کار می‌کنند خیلی زیاد درگیر کار می‌شوند. در کارشان اگر مشکلی بوجود آید قادرند دوباره قوی خوشحال و موفق باشند. این مشکل است که خودشان را از درگیری و توجه به کارشان جدا کنند. در کارشان همیشه استقامت و پشتکار دارند حتی وقتی که کارها خوب پیش نرود. می‌توان گفت این ویژگی‌ها به‌احتمال زیاد توانسته موجب اشتراک دانش در کارکنان شود (۱۴). از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این مورد اشاره کرد که با توجه به اینکه پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی از نوع همبستگی می‌باشد، نمی‌توان از نتایج آن استنباط علی نمود. در این ارتباط، انجام مطالعات طولی برای کسب اطلاعات جامع‌تر در این زمینه مورد نیاز می‌باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر بیانگر این بودند که ارتباط بین برون‌گرایی و وجدان با اشتراک دانش، مثبت و معنادار بوده و رابطه بین روان‌رنجورخویی و نگرش به سکوت با اشتراک دانش،

این مهم ممکن است ناشی از آن باشد که از آنجایی که افراد برون‌گرا تمایل به عواطف مثبت داشته و در مواقعی که با گروه‌ها کار می‌کنند احساس رضایت دارند ممکن است برای اطمینان از اینکه گروه‌ها پایدار خواهند ماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم نمایند (۱۹). در این مطالعه هیچ‌گونه رابطه معناداری بین دلبذیری و اشتراک دانش مشاهده نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به نظر می‌رسد ماهیت استرس‌زای حرفه پرستاری و کل کادر درمانی یکی از این عوامل باشد. در پژوهش حاضر رابطه مثبت و معناداری بین وجدان و تسهیم دانش به دست آمد. این مهم با نتایج پژوهش زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) همسویی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که حس وظیفه‌شناسی و درجه بالایی از وجدانی بودن همراه با ماهیت رفتار فعالانه دارند، انگیزه اساسی آن‌ها برای رفتارشان ممکن است که بیشتر دیگرخواهانه باشد؛ بدین معنا که آن‌ها برای حل مشکلات براساس همدستی و تعاون به ارائه راه‌کارها و پیشنهادات می‌پردازند و برای ایجاد تغییر به منظور سود رساندن به سازمان از هیچ‌گونه تلاشی دریغ نمی‌نمایند (۲۰).

در این راستا، کریمیان‌پور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و اشتیاق شغلی با سکوت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی" بیان نمودند که بین مدیریت دانش و سکوت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و از این نظر با پژوهش حاضر همسو می‌باشد؛ بدین معنا که مدیریت دانش و اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند سکوت سازمانی در دانشگاه را کاهش دهد (۲۱). در تبیین رابطه منفی بین نگرش سرپرست به سکوت و اشتراک دانش می‌توان گفت پدیده اشتراک دانش در حوزه بهداشت و درمان تحت تأثیر عوامل گوناگونی است که شناسایی این عوامل می‌تواند به سازمان‌ها در بهره‌برداری از دانش سازمانی شان یاری رساند و از پیامدهای منفی از دست رفتن دانش جلوگیری کند. سکوت سازمانی در اشکال آن باعث می‌شود که کارکنان از هرگونه اظهارنظر در مورد مسائل و مشکلات سازمان خودداری کنند. درواقع این نظرات و نگرانی‌های افراد در سازمان دانشی است که در نتیجه رویارویی با مشکلات و مسائل سازمان کسب کرده‌اند. مدیریت دانش در سازمان شرایطی ایجاد می‌کند که دانش و تجربه افراد و سازمان به‌راحتی

Archive of SID

بیش‌ترین حد ممکن برسد، به‌نحوی که سازمان از مزایای چنین رویکردی بهره‌مند شود چراکه در سازمان‌های دانشی خصوصاً در زمینه اجرای مدیریت دانش افرادی بایست استخدام و به‌کارگماری شوند که از نظر شخصیتی ویژگی‌هایی داشته باشند که با سکوت سازگاری نداشته باشد و بدون هیچ ابایی به بیان نظرات، پیشنهادات و ایده‌های خود و نهایتاً حل مسائل سازمانی بپردازند. عصبانیت، عدم اطمینان، ناایمن، افسرده و مضطرب وارد محیط کار شده که این احساسات منفی باعث انزوا و خلوت‌گزینی بین فردی، سرزنش شخصی، انفعال و عدم قاطعیت می‌شود و آن‌ها عمداً از تسهیم دانش به‌منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان اجتناب می‌کنند. در واقع از موانعی که مانع اشتراک دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آنکه دانش انحصاری‌شان را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آن‌ها در شغلشان شوند. همچنین عدم وجود گشودگی به تجربه می‌تواند موجب عدم رشدکنجکاوی و خلاقیت در محیط کار گردد. از آنجایی که در پژوهش حاضر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی، تعلق سازمانی و سکوت سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش به خوبی روشن گردیده لذا توجه به انجام پژوهش‌هایی در این حوزه می‌تواند منجر به اشتراک‌گذاری دانش و به دنبال آن ارتقاء عملکرد سازمان‌ها گردد. لذا می‌توان به سازمان‌ها پیشنهاد داد که در زمان استخدام و کارایی از آزمون‌های شخصیت استفاده کنند تا تناسب شخصیت و مشاغل به

منفی و معنادار می‌باشد. عدم توجه به برخی از ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران مانند روان‌رنجورخویی موجب می‌شود که افرادی با ویژگی‌هایی چون عصبانیت، عدم اطمینان، ناایمن، افسرده و مضطرب وارد محیط کار شده که این احساسات منفی باعث انزوا و خلوت‌گزینی بین فردی، سرزنش شخصی، انفعال و عدم قاطعیت می‌شود و آن‌ها عمداً از تسهیم دانش به‌منظور حفظ امنیت دانش انحصاری‌شان اجتناب می‌کنند. در واقع از موانعی که مانع اشتراک دانش است، ترس صاحبان دانش است که ممکن است پس از آنکه دانش انحصاری‌شان را تسهیم کنند، دیگران جایگزین آن‌ها در شغلشان شوند. همچنین عدم وجود گشودگی به تجربه می‌تواند موجب عدم رشدکنجکاوی و خلاقیت در محیط کار گردد. از آنجایی که در پژوهش حاضر اهمیت ویژگی‌های شخصیتی، تعلق سازمانی و سکوت سازمانی در به اشتراک‌گذاری دانش به خوبی روشن گردیده لذا توجه به انجام پژوهش‌هایی در این حوزه می‌تواند منجر به اشتراک‌گذاری دانش و به دنبال آن ارتقاء عملکرد سازمان‌ها گردد. لذا می‌توان به سازمان‌ها پیشنهاد داد که در زمان استخدام و کارایی از آزمون‌های شخصیت استفاده کنند تا تناسب شخصیت و مشاغل به

تشکر و قدردانی

لازم است از کلیه کارکنان کادر درمانی استان قم و اساتید محترم و سایر کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی صمیمانه صورت گیرد.

References:

1. Li Z, Liu L, Vatankhah A, Wang W. Cloud-based manufacturing blockchain: secure knowledge sharing for injection mould redesign. *Proc Cirp* 2018;72(1):961-6. Link
2. Grant SB, Preston TA. Using social power and influence to mobilise the supply chain into knowledge sharing: a case in insurance. *Inform Manag* 2018;56(5):625-39. Link
3. Kiani M, Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Falah Zadeh H, Mohammad Zadeh M. The relationship between organizational intelligence and organizational agility in teaching hospitals of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. *J Health Based Res* 2016;2(2):105-17. [Full Text in Persian] Link
4. Kargar Shouraki MH, Haji Mohammad Ali JahroMeghdadmi M, Nazeri A, Rashidi MM. Examining effects of personality on knowledge sharing and innovative work behavior of employees (case study: the research institute of petroleum industry). *Hum Res Manag Oil Indust* 2016;7(28):29-53. [Full Text in Persian] Link
5. Sahoo S, Kumar S, Padhee B, Singla N, Sarkar S. Role of personality in cardiovascular diseases: an issue that needs to be focused too! *Indian Heart J* 2018;70(Suppl 3):471-7. PMID: 30595309
6. Ghahramani S. The relationship between internet addiction and personality characteristics with neglect and academic performance in high school female students in Nazarabad. [MSc Thesis]. Karaj: Islamic Azad School of Karaj Branch; 2017. [Text in Persian] Link

7. Hsu IC. Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: a preliminary test. *Expert Syst Appl* 2018;35(3):1316-26. [Link](#)
8. Matzler K, Mueller J. Antecedents of knowledge sharing—examining the influence of learning and performance orientation. *J Econ Psychol* 2011;32(3):317-29. [Link](#)
9. Jafary H, Yazdanpanah A, Masoomi R. Identification of factors affecting organizational silence from the viewpoint of middle managers of shiraz university of medical sciences: a qualitative study. *Shiraz E Med J* 2018;20(4):e80110. [Link](#)
10. Acaray A, Akturan A. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational silence. *Proc Soc Behav Sci* 2015;207:472-82. [Link](#)
11. Chan S. Paternalistic leadership and employee voice: does knowledge sharing matter? *Hum Relat* 2014;67(6):667-93. [Link](#)
12. Aslam I, Safdar T, Shafiq M. Does self-efficacy moderate the relationship between knowledge sharing and organizational citizenship behavior? (A quantitative research in civil secretariat Quetta). *Eur Online J Natl Soc Sci* 2018;7(3):232-9. [Link](#)
13. Onurlubas E, Demirkiran S, Yilmaz N. Sense of organizational belonging and customer relations of the personnel in Banling sector. *J Acad Soc Sci Stud* 2015;41:145-59. [Link](#)
14. Ghavasi A. The relationship between organizational affiliation and job satisfaction, organizational commitment, knowledge sharing among Hormozgan provincial staff. [MSc Thesis]. Bandar Abbas: Hormozgan University; 2014. [Text in Persian] [Link](#)
15. Pajouhi S. Factors influencing knowledge sharing in research and educational organizations affiliated to Fars Jihad agricultural organization. [MSc Thesis]. Shiraz: Shiraz Payam Noor University; 2012. [Text in Persian] [Link](#)
16. Afkhami Ardakani M, Khalili Sadrabadi A. A review on the role of personality factors in formation of silence in knowledge personnel. *Manag Res* 2013;5(18):65-83. [Full Text in Persian] [Link](#)
17. Shafiepour SF, Dianati R, Zare Zaidi AR, Methani M. The effect of organizational silence on employees' job satisfaction in postal zone 16, Tehran. *J Sci Eng Elites* 2018;3(1):13-24. [Full Text in Persian] [Link](#)
18. Yousefi AM, Gholipour A, Abbasi D, Ghorbani M. Survey the effect of personality characteristics on knowledge sharing (case: university of Tehran school of management students). *Organ Culture Manag* 2015;13(3):647-65. [Link](#)
19. Anwar C. Linkages between personality and knowledge sharing behavior in workplace: Mediating role of affective states. *Econ Manag* 2017;10:102-16. [Link](#)
20. Danaeefard H, Fani A, Barati E. Explaining the role of organizational culture in shaping organizational silence in the public sector. *J Public Administ Perspec* 2011;2(8):61-82. [Full Text in Persian] [Link](#)
21. Karimianpour G, Moradi M. The relationship between knowledge management and work engagement with employees 'organizational silence in medical science university. *Teb Va Tazkieh* 2017;26(4):310-22. [Full Text in Persian] [Link](#)