

سنجش میزان اعتماد و خودآگاهی با در نظر گرفتن نقش امنیت روانشناختی بر

اشتراک دانش منطبق با نظریه ژانگ و همکاران (۲۰۱۰)

علی دهقانی

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز گرمسار، سمنان، ایران

Ali_dehghani744@yahoo.com

چکیده

امروزه یکی از چالش‌های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند است. در واقع دانش فردی هنگامی برای سازمان قابل دسترس خواهد شد که کارکنان تمایل به اشتراک آن داشته باشند. در این راستا هدف از تحقیق حاضر بررسی سنجش میزان اعتماد و خودآگاهی با در نظر گرفتن نقش امنیت روانشناختی بر اشتراک دانش منطبق با نظریه ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی گیلان) است. از نظر روش شناسی، تحقیق حاضر توصیفی است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان علوم پزشکی گیلان بوده و طبق یک فرایند نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس تعداد ۳۰۳ نفر از بین آن‌ها انتخاب شدند. پرسشنامه‌ای شامل ۲۶ سوال برای جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی مورد استفاده واقع گردید. جهت بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوی و جهت بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL 8.53 استفاده شد. یافته‌های تحقیق بیانگر وجود تاثیر مثبت و مستقیم اعتماد و امنیت روانشناختی بر تمایل به اشتراک دانش بوده است. همچنین نتایج نشان داد که اعتماد به طور غیر مستقیم و از طریق امنیت روانشناختی نیز بر تمایل به اشتراک دانش تاثیر دارد ولی تاثیر خودآگاهی بر امنیت روانشناختی تایید نشد.

واژگان کلیدی: اعتماد، امنیت روانشناختی، خودآگاهی، تمایل به اشتراک گذاری دانش

۱- مقدمه و بیان مسئله

تحولات، پیش‌بینی ناپذیری، پیچیدگی و ابهامات ناشی از فرایندها و تکنولوژی‌ها، محققان منابع انسانی را به چالش کشانده است (لینچ، ۱۳۹۷). از جمله مسائلی که در راستای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها وجود دارد، مسئله اشتراک دانش است (رضایی دولت آبادی و خزائی پول، ۱۳۹۵). اشتراک دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرآیند مدیریت دانش است. اشتراک دانش بین کارکنان و واحدها در یک سازمان برای تبدیل دانش فردی و گروهی به دانش سازمانی موثر است و منجر به مدیریت صحیح دانش می‌شود. زمانی که افراد اطلاعات و تجارب مرتبط با سازمان را با یکدیگر در میان می‌گذارند، سازمان را در جهت رسیدن به اهداف یاری رسانده و اتلاف وقت از طریق آزمون و خطا را به حداقل می‌رسانند. اهمیت اشتراک دانش در سازمان‌ها به حدی است که عدم تمایل به آن در بین کارکنان، منجر به خطر افتادن بقا و قدرت رقابتی آن سازمان می‌شود (Zahidul Islam & et al., 2014). اما اشتراک دانش مستلزم تمایل افراد و گروه‌ها در سازمان به اشتراک دانش در راستای رسیدن به منافع دوجانبه است و اشتراک دانش رخ نخواهد داد مگر اینکه کارکنان و گروه‌های کاری سازمان، تمایل به آن داشته باشند (Ryu, 2016). امروزه یکی از چالش‌های اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای به اشتراک گذاشتن آنچه که می‌دانند است. در واقع دانش فردی هنگامی برای سازمان قابل دسترس خواهد شد که کارکنان تمایل به اشتراک آن داشته باشند. تمایل به اشتراک دانش یعنی اینکه فرد قصد و نیت این را داشته باشد که دانش فردی خود را با دیگران به اشتراک بگذارد (zhang & et al., 2015). ولی چرا افراد باید دانشی را که به سختی به دست آورده‌اند در اختیار دیگران قرار دهند در حالی که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آن‌ها در سازمان تلقی می‌شود؟ اشتراک گذاری دانش بین افراد و بخش‌های سازمان، می‌تواند منافع آموزشی و یادگیری قابل توجهی برای سازمان ایجاد کند و روش قدرتمندی برای بهبود بهره‌وری سازمان است و قادر است به بقای سازمان نیز کمک کند. از آنجا که سازمان علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی گیلان، در راستای رسالت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی متعهد به تعلیم و تربیت نیروی انسانی توانمند و تولید دانش و فناوری نوین در جهت تامین، حفظ و ارتقاء سلامت مردم استان گیلان است و با توجه به اینکه نقشی محوری در مبحث سلامت در سطح استان دارد، لذا باید با نیروی انسانی متعهد، دانش و فناوری‌های مناسب، در اجرای این امر خطیر گام بردارد. از آنجا که این سازمان کاملاً دانش محور است و اصلی‌ترین خروجی این سازمان دانش است، لذا بحث مدیریت دانش در این سازمان بسیار حیاتی است. اشتراک دانش یکی از اصلی‌ترین جنبه‌های مدیریت دانش است. اشتراک دانش می‌تواند باعث ایجاد نوآوری در سازمان گردد و قابلیت یادگیری را در سازمان افزایش دهد و اگر این فرایند به صورت صحیح صورت نپذیرد می‌تواند در نتایج عملکردی سازمان تاثیرگذار باشد. لذا در این راستا تحقیق حاضر به دنبال بررسی تمایل افراد به اشتراک دانش و عوامل موثر بر آن در سازمان علوم پزشکی گیلان است. همانگونه که بیان شد چالش اصلی مدیریت سازمان‌ها در مبحث مدیریت دانش، ایجاد تمایل در افراد برای اشتراک گذاری دانش، کاهش اتلاف وقت از طریق آزمون و خطا و کاهش هزینه‌ها است که سازمان علوم پزشکی نیز از این قاعده مستثنی نیست. در تحقیق حاضر عوامل موثر بر تمایل به اشتراک دانش عبارتند از: خودآگاهی، اعتماد و امنیت روانشناختی کارکنان (zhang & et al., 2016). خودآگاهی، عبارت است از توانایی تشخیص و درک خلق و خو، عواطف و محرک‌های فرد و همچنین اثری که فرد بر دیگران دارد (مقیم‌ی و رمضان، ۱۳۹۵). خودآگاهی به صورت غیر مستقیم و از طریق امنیت روانشناختی بر تمایل به اشتراک دانش تاثیرگذار است. خودآگاهی از آنجا شروع می‌شود که فرد رفتار خود را با توجه به خواسته‌های دیگران تنظیم می‌کند. افرادی که دارای خودآگاهی بالایی باشند بهتر می‌توانند بر رفتار خود تمرکز داشته و روابط خود را با دیگران کنترل نمایند (zhang & et al., 2016). متغیر دیگری که بر تمایل به اشتراک دانش تاثیرگذار است اعتماد می‌باشد. اعتماد هم به صورت مستقیم و هم از طریق ایجاد امنیت روانشناختی در فرد بر تمایل به اشتراک دانش تاثیرگذار است. اعتماد عبارت است از مجموعه‌ای از عقاید

درباره طرف مقابل، که منجر به این می‌شود که شخص (اعتمادکننده) باور داشته باشد که اعمال طرف مقابل پیامدهای مثبتی برای اعتمادکننده به همراه دارد. مطالعات مختلف نشان داده اند که اعتماد بین همکاران یک ویژگی ضروری در فرهنگ سازمانی است و اعتقاد بر این است که تاثیر زیادی بر تمایل به اشتراک دانش دارد (Zahidul Islam & et al., 2015). امنیت روانشناختی حالتی است که فرد احساس خود را بدون ترس از پیامدهای منفی برای وضعیت شغلی و حرفه‌ای خود نشان دهد. تحقیقات مختلف نشان داده است که امنیت روانشناختی از عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای مشارکتی کارکنان در سازمان است. به طور مثال امنیت روانشناختی باعث می‌شود که مشارکت و تعهد شخص در محل کار بیشتر گردد. امنیت روانشناختی در فضای کار باعث کاهش نگرانی شده و فرایند یادگیری افراد را تسهیل می‌کند چرا که افراد از واکنش‌های منفی دیگران در برابر رفتار یادگیری خود نمی‌ترسند. به این ترتیب می‌توان گفت که امنیت روانشناختی افراد در محل کار تاثیر مثبتی بر یادگیری اجرای شیوه‌های جدید توسط کارکنان دارد (zhang & et al., 2016). با توجه به موارد فوق سوال اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر است:

اعتماد و خودآگاهی با در نظر گرفتن نقش امنیت روانشناختی بر اشتراک دانش منطبق با نظریه ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) به چه میزانی است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- اشتراک دانش

اشتراک دانش به عنوان یکی از فرآیندهای مدیریت دانش می‌باشد. اشتراک دانش که می‌تواند به عنوان اولین نسل مدیریت دانش در نظر گرفته شود به عنوان بخش تامینی مدیریت دانش نیز توصیف می‌شود، زیرا که افراد می‌توانند دانش تامین شده از طریق سیستم‌های اشتراک دانش را جذب کنند. علاوه بر این تسهیم دانش تنها به عنوان انتقال دانش به گیرندگان موردنظر تعریف نشده است، بلکه به معنای جذب کردن دانش و مورد استفاده قرار گرفتن توسط دیگران نیز است. اشتراک دانش را می‌توان با استفاده از معادله زیر به نمایش درآورد: (درویش و امیرخانی، ۱۳۸۸). در تعریفی عام، اشتراک دانش یعنی به اشتراک گذاری اطلاعات مرتبط سازمانی، عقاید و اندیشه‌ها، پیشنهادها و تجربه‌های کارکنان سازمان با یکدیگر (Abhishek, 2012). اشتراک دانش فرآیندی است که از آن طریق افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل و به طور بالقوه به وسیله این فرآیند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود (Yu, 2014). بدین ترتیب، لازم است قبل از اینکه کارکنان پست سازمانی دیگری در اختیار گیرند و یا سازمان را ترک کنند دانش آن‌ها به دانش سازمانی تبدیل شود. تنها در این صورت است که می‌توان بیان داشت سازمان دارای سرمایه ذهنی است و این امر تنها از طریق به کارگیری فرآیند اشتراک دانش به وقوع خواهد پیوست. اما باید توجه داشت که اشتراک دانش زمانی که مردم به طور داوطلبانه برای به اشتراک گذاری تخصص و دانش خود با دیگری با قصد ایجاد یک فرایند یادگیری، علاقه نشان می‌دهند اتفاق می‌افتد (Nizam Akhbar & Musa, 2012).

۲-۱-۱- شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش

شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش، وضعیتی را توصیف می‌کند که دانش از آن طریق به اشتراک گذاشته می‌شود. مطالعه متون و پژوهش‌ها نشان داد به طور کلی دو رویه رسمی و غیر رسمی در تسهیم دانش وجود دارد. آنچه این دو رویه را از یکدیگر متمایز می‌سازد، محتوای دانش نیست بلکه شرایط محیطی، امکانات و عوامل سازمانی دیگری در این امر دخیل است.

به نقل کینگ (۲۰۱۱) دانش، چه عینی و چه ضمنی، می تواند از طریق رویه‌های رسمی و غیر رسمی به اشتراک گذاشته شود.

۲-۱-۲- روش‌های غیررسمی اشتراک دانش

اشتراک دانش به شیوه غیر رسمی از طریق گفتگوهای غیر رسمی و تعامل‌های شخصی بین همکاران رخ می دهد. این تعامل‌ها ممکن است از طریق سمینارهای غیر رسمی، ملاقات‌های بدون برنامه، گفتگو هنگام نوشیدن چای و قهوه (Gao, 2014)، چهره به چهره از طریق پست الکترونیک و گفتگوی تلفنی بین دو نفر (King, 2011)، یادداشتهای شخصی، چت و گروه‌های بحث (Chaudhry, 2015) صورت پذیرد.

۲-۱-۳- روش‌های رسمی اشتراک دانش

مطالعه متون حاکی از آن است که روش‌های رسمی اشتراک دانش بر پایه فناوری‌ها قرار دارد. اینترانت‌ها، لیست سرورها (King, 2011)، کارگاه‌های آموزشی و تورهای برنامه ریزی شده (Gao, 2014). شبکه‌های اجتماعی و گروه‌های ساختاریافته، مانند گروه‌های هم کارکرد (Kim & Lee, 2016) و مخازن دانش (Cheng, Ho & Lau, 2009) بستریابی هستند که اشتراک دانش به شیوه رسمی را امکان پذیر می سازند.

۲-۲- اعتماد

اعتماد اشاره به روابط بین مدیر و کارکنان و بالعکس دارد و به علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان مربوط می شود. اعتماد دربرگیرنده این است که کارکنان در محیط کاری احساس امنیت داشته باشند و باور کنند که در داخل سازمان با آن‌ها صادقانه و منصفانه رفتار می شود. سطح بالای اعتماد در روابط دوطرفه به وجود آورنده مواردی چون صداقت، صمیمیت، پژوهش گرا بودن، خودسامانی، خودباوری، علاقه مندی به یادگیری و توسعه، گروه گرایی، سطح بالای استانداردهای اخلاقی- شخصی است. می توان ادعان نمود که وجود سطح بالای اعتماد در سازمان و روابط سازمانی به شکل گیری و ارتقای سطح پدیده سرمایه اجتماعی که از ارزش والایی برخوردار است، کمک شایانی می نماید (صدقیانی و دهقان، ۱۳۸۹).

کیفیت روابط میان رهبران و زیردسان به اعتماد و احترام متقابل بستگی دارد (افجه و همکاران، ۱۳۹۸). اعتماد سازمانی منجر به افزایش پیامدهای سازمانی مانند رضایت شغلی، بهره وری و تعهد سازمانی می شود هم چنین غیبت و جا به جایی کارکنان را کاهش می دهد. اگر کارکنان اعتماد داشته باشند که سازمان انتظارات آن‌ها را برآورده خواهد ساخت و سازمان نیز به واقع این انتظارات را برآورده سازد، رضایت شغلی به حداکثر میزان خود رسیده و احتمال کمتری خواهد داشت که کارکنان کار خود را ترک کنند (Kath & et al., 2014). مطالعات مختلف نشان داده اند که اعتماد بین همکاران یک ویژگی ضروری در سازمان است. زمانی که افراد با همکاران خود تعامل برقرار می کنند اگر بین آن‌ها اعتماد ایجاد شود، روابط بسیار مثبت بین آن‌ها به وجود می آید که منجر به خوش قولی، قابلیت اعتماد و اعتبار می شود (Serenko & et al., 2017).

۲-۳- تعریف امنیت روانشناختی

نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌آورند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌دانند (Cho & Lewis, 2012). تحقیقات علوم عصبی‌شناختی نشان می‌دهد که درک انسان‌ها از یک عمل می‌تواند متفاوت باشد و مطابق با رایینز، رفتار متفاوتی را نسبت به پدیده واحدی نشان دهند (زرگران خوزانی و همکاران، ۱۴۰۰). در زندگی سازمانی امنیت روانشناختی از جمله مسایلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. امنیت روانشناختی حالتی است که فرد احساس خود را بدون ترس از پیامدهای منفی برای وضعیت شغلی و حرفه‌ای خود نشان می‌دهد. امنیت روانشناختی وضعیتی است که افراد احساس اعتماد به محیط سازمان داشته و از مجازات احتمالی جهت بیان نظر و یا عقیده خود ترسی ندارند. وجود امنیت روانشناختی به کارمند کمک می‌کند که دانش و تجربیات خود را بدون احساس ترس از دست دادن موقعیت سازمانی خود به اشتراک بگذارد (zhang & et al., 2016).

افچه و همکاران (۱۳۹۸). از ایجاد افزایش امنیت به عنوان یک استراتژی برای افزایش تعهد سازمانی نام بردند. کاهن (۱۹۹۰) معتقد است که حس امنیت روانشناختی باعث درگیری بیشتر کارمند با کارش خواهد شد که این نظریه توسط مطالعات دیگری نیز تأیید شده است (May & et al., 2014). همچنین مطالعه ادمانسون (۱۹۹۹) نشان داد که امنیت روانشناختی در سازمان موجب تسهیل یادگیری فرآیند یادگیری می‌شود. هم چنین امنیت روانشناختی موجب بروز رفتارهایی جدید در انجام کارهای سازمانی خواهد شد (Tucker & et al., 2007). در تحقیق دیگری نشان داده شد که احساس امنیت روانشناختی موجب بهبود در رفتارهای کلامی کارکنان می‌شود و در نهایت سیمنسن (۲۰۱۴) نشان داد که امنیت روانشناختی نقش بسیار مهمی در اشتراک دانش در بین کارکنان سازمان دارد (zhang & et al., 2010).

۴-۲- خودآگاهی

«خودآگاهی» توانایی شناخت خود و آگاهی از خصوصیات، نقاط ضعف و قوت، خواسته‌ها، ترس‌ها و انزجارهاست. برای اکثر ما توصیف ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری خود برای دیگران، کار سخت و دشواری می‌باشد. به عنوان مثال ممکن است پاسخ به این سوال که چه کسی هستیم سخت و دشوار باشد (فهیمی، ۱۳۹۰). مهارت‌های خودآگاهی در یک فرد عبارتند از:

- ۱- **خود نظم دهی:** کنترل و اداره احساسات مهارتی است که بر پایه خودآگاهی شکل می‌گیرد. افرادی که در این مهارت قوی هستند با سرعت بیشتری می‌توانند ناملایمات زندگی را پشت سر بگذارند و این خصیصه را کلید بهزیستی عاطفی می‌دانند. افرادی که به لحاظ این احساس ضعیفند، دائماً با احساس نومیدی و افسردگی مواجهند. عامل خود نظم دهی به دلایل رقابتی بسیار مهم است، زیرا در محیطی که سازمان‌ها مستهلک می‌شوند و فناوری کار

1. Kahn

2. Edmondson

3. Siemsen

با سرعتی گنج کننده تغییر شکل می‌یابد، فقط افرادی که بر هیجان‌هایشان تسلط یافته اند قادر به انطباق با این تغییرها هستند (فتیحی و موتابی، ۱۳۹۳).

۲- **خودکنترلی:** می‌توان خودکنترلی را مراقبتی درونی دانست که بر اساس آن وظایف محول شده انجام و رفتارهای ناهنجار و غیرقانونی ترک می‌شود، بی آن که نظارت و یا کنترل خارجی در بین بوده باشد. هنگامی که کسی بی توجه به کنترل خارجی، تلاش خود را مصروف انجام دادن کاری که بر عهده او واگذار شده است نماید و مرتکب خلافی از قبیل کم کاری و سهل انگاری نشود، از کنترل درونی بهره مند است. در این صورت است که نظارت خارجی در تحقق چنین رفتاری که متضمن انجام دادن وظیفه و ترک خلاف است، نقشی ندارد و تنها مراقبت درونی است که موجب رفتار مزبور می‌شود. به عبارتی دیگر، خودکنترلی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آن که عامل خارجی او را تحت کنترل داشته باشد. هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود ارائه یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود با بینش عامل آن را انتخاب می‌کند. هم چنین علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خویش نیز خودکنترل می‌شود و این میسر و ممکن نخواهد بود، مگر بسترهای مناسب در سازمان فراهم شود تا خودکنترلی در سازمان نهادینه شود. خودکنترلی عبارت است از توانایی کنترل هیجانات، عواطف، رفتار صادقانه، درست و به شیوه‌های معتبر و تطبیق پذیر. رهبران خودکنترل اجازه نمی‌دهند بدخلقی‌های گاه و بیگاه در طول روز از آنان سر بزنند. آنان از این توانایی بدین منظور استفاده می‌کنند که بدخلقی و روحیه بد را به محیط کاری و اداره نکشانند، یا منشا و علت بروز آن را به شیوه ای منطقی برای مردم توضیح دهند (مشبکی و تیزرو، ۱۳۹۴).

۲-۵- پیشینه پژوهش

تحقیقات خارجی:

ژانگ و همکاران در تحقیقی به بررسی تاثیر امنیت روانشناختی، اعتماد و خودآگاهی بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در فضای مجازی با استفاده از یک مدل ساختاری پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که احساس امنیت روانشناختی و اعتماد تاثیر مثبت و مستقیمی بر تمایل به اشتراک گذاری دانش بین کارکنان دارد. خودآگاهی نیز بر طبق نتایج این تحقیق دارای یک رابطه منفی با احساس امنیت روانشناختی در بین کارکنان دارد.

زاهد اسلام و همکارانش (۲۰۱۱)، رابطه بین عناصر فرهنگ سازمانی (اعتماد، تعامل کارکنان، رهبری و سیستم پاداش) و تمایل به اشتراک دانش را در صنعت خدمات بنگلادش مورد بررسی قرار داده و فرضیه‌هایی تحت عنوان رابطه مثبت بین ابعاد فرهنگ سازمانی و انتشار دانش را مطرح کردند که نتایج حاصل از بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که سه متغیر مستقل (اعتماد، ارتباط بین کارکنان و رهبری) رابطه مثبت و بااهمیتی با تسهیم دانش دارند. نتیجه شگفت آور این مطالعه این بود که سیستم پاداش تاثیر قابل توجهی بر تمایل به اشتراک دانش ندارد. در نتیجه منطقی است نتیجه گیری کنیم که تسهیم در صنعت خدمات بنگلادش زمانی موفقیت آمیز است که بر روی اعتماد، ارتباط بین پرسنل و رهبری تاکید شود.

سیاکاس و همکارانش (۲۰۱۰)، در مطالعه خود فرضیه‌هایی را بر مبنای قواعد مربوط به انتشار دانش، نگرش به انتشار دانش، تمایل به انتشار دانش تعهد به انتشار دانش و رابطه موجود بین این عوامل را مطرح نمودند و پس از انجام تحلیل‌های لازم

یافته‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ اثر قابل توجهی بر توانایی تسهیم دانش، در محدوده زمانی و پولی مشخص پروژه‌ها دارد. آگاهی فرهنگی و به کارگیری ابزار ارتباطی و اطلاعاتی، مثل 20 web عواملی هستند که از تسهیم دانش حمایت می‌کنند. یافته‌های تحقیق پنتلی و سوکالینگام (۲۰۰۵)، نشان می‌دهد که، تسهیم دانش ارتباط مثبتی با نظم درون سازمانی دارد به شرط این که، گروه‌ها نوع اعتمادی را که باعث از بین رفتن تعارض می‌شود، دارا باشند و به طور همزمان محیطی را که تعارض وظیفه‌ای را کنترل می‌کند ترویج دهند.

ژنینگ و نیاکسین (۲۰۱۲) تحقیقی تحت عنوان اشتراک دانش، نوآوری و عملکرد که توسط ژنینگ و نیاکسین انجام دادند نتایج نشان داد که اشتراک دانش هم به صورت مستقیم و هم از طریق نوآوری می‌تواند عملکرد شرکت‌ها را تحت تاثیر قرار دهد.

کیز (۲۰۰۸) تحقیقی تحت عنوان شناسایی موانع اشتراک دانش در سازمان‌های متمرکز بر دانش داد. این مطالعه نشان داد که موانع زیادی برای به اشتراک گذاری دانش وجود دارد، از جمله موانع فرهنگی سازمانی و ساختاری از مهم ترین آن‌ها می‌باشند.

دخت عصمتی و بوساری (۲۰۱۳) تحقیقی تحت عنوان اشتراک دانش در موسسات دانشگاهی ایران انجام دادند. تحقیق آن‌ها با روش فراتحلیل انجام شد. نتایج بیانگر این بود که اشتراک دانش در سطح جامعه مورد مطالعه وضعیت مطلوب ندارد. همچنین اشتراک دانش در این سازمان‌ها به صورت غیر رسمی انجام می‌شود.

لی آن هوآ و همکاران در سال ۲۰۱۱ به پژوهشی با عنوان «چگونه شناسایی اجتماعی و نفوذ اعتماد سازمانی به اشتراک گذاری آنلاین دانش موثر است»، پرداختند. این پژوهش در سه شرکت تکنولوژی در تایوان انجام پذیرفته و نتایج حاصل از آن نشان داد که اعتماد سازمانی قوی تر از شناسایی اجتماعی بر اشتراک گذاری آنلاین دانش موثر است.

آنا سنکوسکا در سال ۲۰۱۳ به پژوهشی با عنوان «رابطه بین اعتماد سازمانی، انتقال دانش، خلق دانش و نوآوری شرکت»، پرداخت. این پژوهش در یک مقطع زمانی از صنایع و شرکت‌های لهستانی انجام پذیرفت و نتایج حاصل از آن نشان داد که خلق دانش تا حدی واسطه‌ای است بر رابطه بین اعتماد و نوآوری و انتقال دانش تا حدی واسطه‌ای است بر رابطه بین اعتماد و ایجاد دانش. همچنین اشتراک دانش در نهایت می‌تواند در یک فضای توأم با اعتماد منجر به نوآوری در شرکت‌ها گردد.

تحقیقات داخلی:

سرلک و اسلامی (۱۳۹۰)، تاثیر سرمایه اجتماعی با ابعاد (اهمیت به سازمان، پاداش، تسخیر احساس‌ها، ابراز شایستگی، نوع دوستی و بلندنظری) بر تسهیم دانش را در دانشگاه صنعتی شریف مورد مطالعه قرار داده و به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد سرمایه اجتماعی، بعد اهمیت به سازمان و پاداش، تسخیر احساس‌ها و ابراز شایستگی تأثیر معناداری را بر اشتراک دانش کارکنان دارند؛ اما تأثیر نوع دوستی و بلندنظری قابل توجه نیست.

¹. Panteli and Sockalingam

². Zhining & Nianxin

³. Li-An Ho

⁴. Anna Sankowska

حسینی فرد و همکارانش (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی موانع تمایل به اشتراک دانش در سازمان‌ها پرداختند. در میان موانع مهم موجود نگرانی افراد دارنده دانش از این که اشتراک دانش موجب کاهش امنیت شغلی آن‌ها می‌گردد و باعث تضعیف جایگاه آن‌ها در سازمان می‌گردد، بوده است. در واقع بسیاری از افراد به علت ترس از کاهش امنیت شغلی خود از اشتراک دانش خودداری می‌کنند که یکی از دلایل این امر این عدم آگاهی کارکنان از نیات افراد مافوق خود در ارتباط با اشتراک گذاری دانش است. هم‌چنین بر طبق نتایج تحقیق عدم وجود عدم اعتماد، یکی دیگر از موانع تسهیم دانش در سازمان‌ها است. دلیل دیگر عدم آگاهی دارنده دانش از مفید و ارزشمند بودن دانش او برای دیگران است.

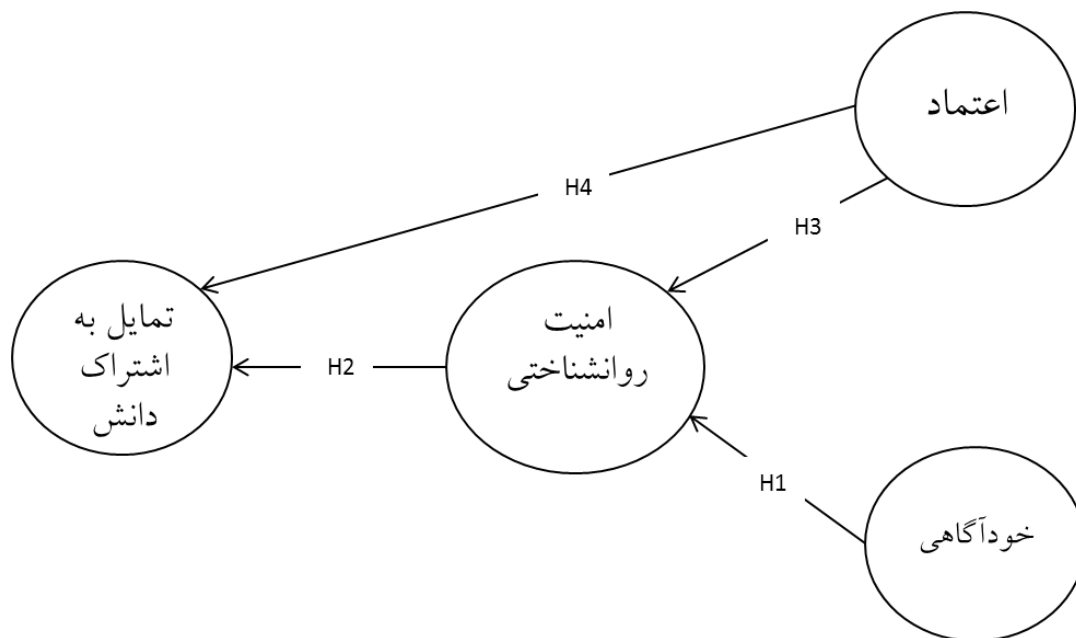
پورسراجیان و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به تعیین و اولویت بندی موانع تمایل به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع) پرداختند. از جمله نتایج این تحقیق وجود موانع انسانی در بین عوامل مؤثر بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان بوده است. تعدادی از این موانع انسانی عبارتند از: ناآگاهی، امنیت شغلی، اعتماد و ویژگی‌های شخصیتی.

پهلوانی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی تحت عنوان «بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی» با هدف بررسی نقش عوامل اساسی موجود در فرهنگ سازمان در موفقیت فرآیند به اشتراک گذاری دانش انجام دادند. نتایج نشان داد که اعتماد متقابل میان افراد، ارتباطات کارکنان، سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم پاداش و ساختار سازمانی، مهم‌ترین فاکتورهای شناخته شده در این زمینه هستند. این عوامل نقش مهمی را در از میان برداشتن موانع موجود بر سر راه به اشتراک گذاری دانش ایفا می‌کنند.

جابری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که پاداش‌های سازمانی مورد انتظار، مزایای متقابل، خودکارآمدی دانش و لذت بردن از کمک به دیگران، بر نگرش و تمایل نسبت به تسهیم دانش در بین کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان تأثیر می‌گذارد.

علی پور درویشی (۱۳۹۲) تحقیقی تحت عنوان «ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات)» انجام داد. نتایج نشان داد که اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون و مابین گروهی تأثیر دارد. توانمندی‌های تکنولوژیک و ادراک حمایت سازمانی از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش مابین گروهی بوده‌اند. همین‌طور روش‌های انگیزشی مادی و غیر مادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر داشته‌اند.

مطابق با پیشینه پژوهش، مدل و فرضیات به شرح زیر می‌باشند:



شکل ۱- مدل نظری تحقیق (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۰)

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به چارچوب نظری و اهداف تعریف شده تحقیق فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

- فرضیه ۱: خودآگاهی بر امنیت روانشناختی در کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.
- فرضیه ۲: امنیت روانشناختی کارکنان بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.
- فرضیه ۳: اعتماد بر امنیت روانشناختی در کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.
- فرضیه ۴: اعتماد بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی است و از نظر هدف، کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان علوم پزشکی گیلان هستند (معاونت‌ها و دانشکده‌های شهرستان رشت) که تعداد کارکنان آن ۹۶۷ نفر است. با توجه به این که جامعه ای محدود می‌باشد از فرمول زیر جهت مشخص شدن تعداد نمونه استفاده می‌شود.

$$n = \frac{Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot S_x^2 \cdot N}{e^2 \cdot N - e^2 + \left(Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot S_x^2 \right)}$$

$$\frac{(1.96)^2 \cdot (0.535)^2 \cdot 967}{(0.05)^2 \cdot (967) - (0.05)^2 + ((1.96)^2 \cdot (0.535)^2)} = 303$$

روش جمع آوری اطلاعات در این تحقیق میدانی است. در تحقیق حاضر به منظور استفاده از دیدگاه و نگرش‌های کارکنان سازمان علوم پزشکی از پرسشنامه استفاده شد و طیف پاسخی مورد استفاده در آن طیف لیکرت با مقیاس پنج گزینه‌ای از بسیار زیاد تا بسیار کم است. روایی پژوهش با تایید اساتید و پایایی از طریق الفای کرونباخ انجام شد. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. کلیه این تجزیه و تحلیل‌ها به وسیله نرم افزار SPSS 19 و LISREL 8.53 انجام گردیده است.

جدول ۱- تفکیک سوالات پرسشنامه

ردیف	متغیر	شماره سوالات	منبع
۱	اشتراک دانش	۱۰-۱	(مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰)
۲	امنیت روانشناختی	۱۳-۱۱	(zhang & et al., 2010)
۳	خودآگاهی	۱۵-۱۴	(zhang & et al., 2010)
۴	اعتماد	۲۶-۱۶	(حیدری، ۱۳۹۰)

جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ مربوط به پایایی سوالات پرسشنامه

ردیف	متغیر	شماره سوالات	میزان آلفا
۱	اشتراک دانش	۱۰-۱	۰/۷۲۳
۲	امنیت روانشناختی	۱۳-۱۱	۰/۷۵۴
۳	خودآگاهی	۱۵-۱۴	۰/۷۸۳
۴	اعتماد	۲۶-۱۶	۰/۷۷۸

۴- یافته‌های پژوهش

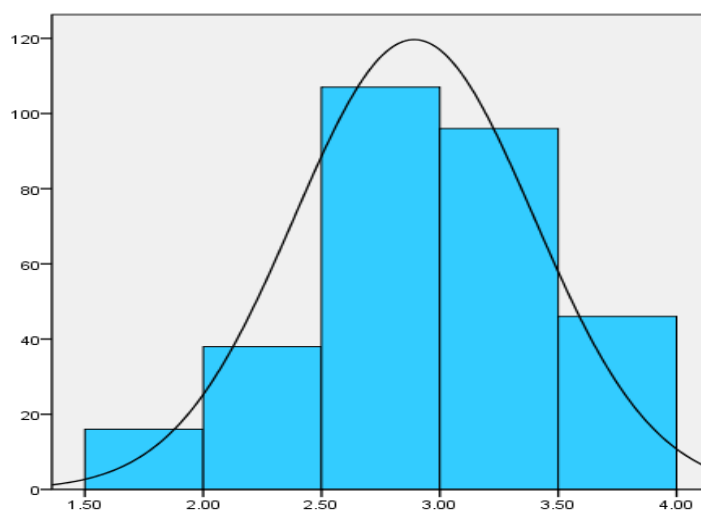
۴-۱- توصیف متغیرهای تحقیق

• توصیف متغیر تمایل به اشتراک دانش

¹. Structural Equation Modeling (SEM)

جدول ۳- توصیف متغیر تمایل به اشتراک دانش

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
۳۰۳	۱/۸	۳/۹	۲/۸۹۱۳	۰/۵۰۵۰۳	-۰/۱۶۱	-۰/۴۹۳



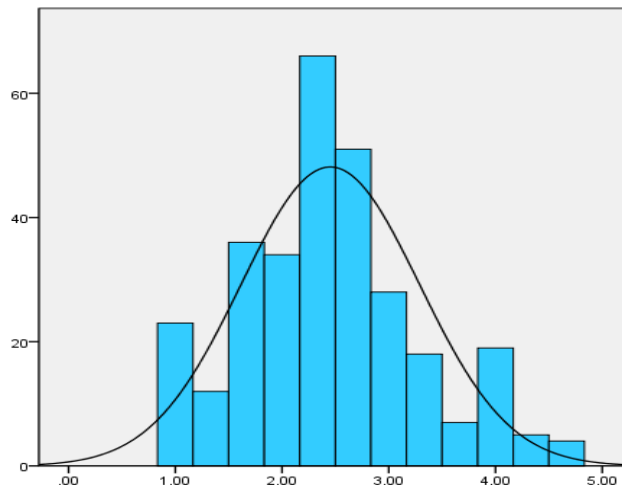
نمودار ۱- هیستوگرام متغیر تمایل به اشتراک دانش

مطابق جدول و نمودار فوق میانگین امتیاز متغیر تمایل اشتراک دانش از نظر پاسخ دهندگان ۲/۸۹۱۳ و انحراف معیار ۰/۵۰۵۰۳ می‌باشد. میانگین به دست آمده کمتر از میانگین مورد انتظار (امتیاز ۳) است و هم چنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر اشتراک دانش از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱/۸ و بیشترین امتیاز معادل ۳/۹ می‌باشد.

• توصیف متغیر امنیت روانشناختی

جدول ۴- توصیف متغیر امنیت روانشناختی

تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
۳۰۳	۱	۴/۶۷	۲/۴۵۲۱	۰/۸۳۶۸۶	۰/۳۹۴	-۰/۰۴۹



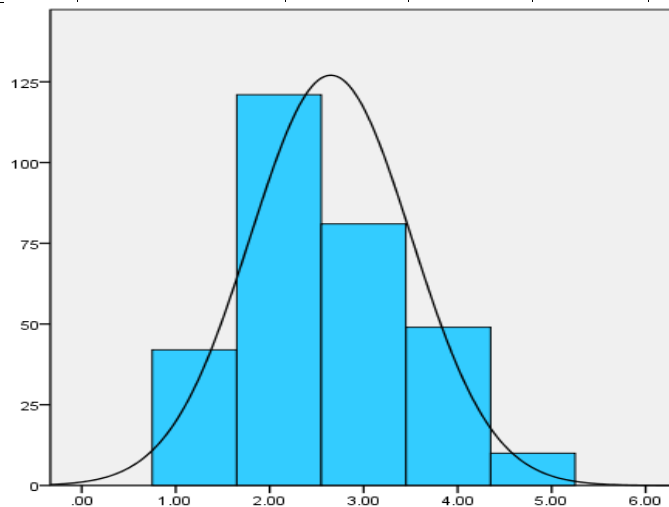
نمودار ۲- هیستوگرام متغیر امنیت روانشناختی

مطابق جدول و نمودار فوق میانگین امتیاز متغیر امنیت روانشناختی از نظر پاسخ دهندگان ۲/۴۵۲۱ و انحراف معیار ۰/۸۳۶۸۶ می‌باشد. میانگین به دست آمده کمتر از میانگین مورد انتظار (امتیاز ۳) است و هم چنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر امنیت روانشناختی از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۴/۶۷ می‌باشد.

• توصیف متغیر خود آگاهی

جدول ۵- توصیف متغیر خود آگاهی

کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد	
۰/۳۳	۰/۴۵۷	۰/۸۵۶۲۵	۲/۶۵۰۲	۵	۱	۳۰۳	خود آگاهی



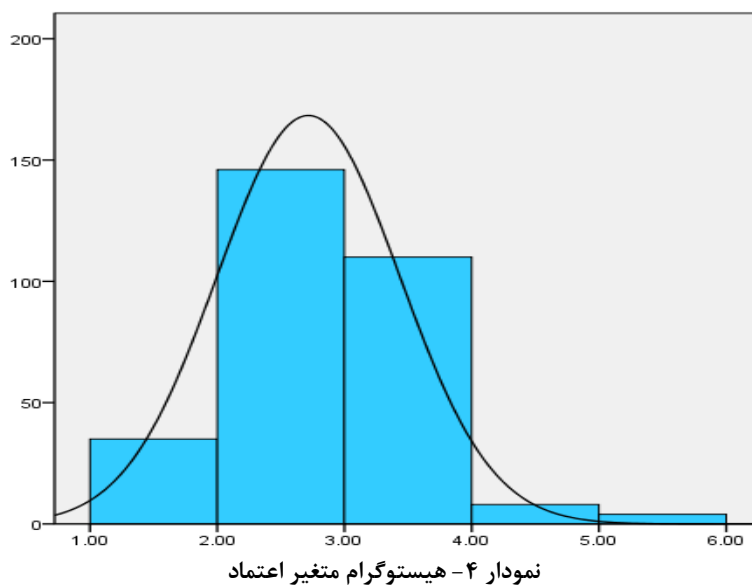
نمودار ۳- هیستوگرام متغیر خود آگاهی

مطابق جدول و نمودار فوق میانگین امتیاز متغیر خودآگاهی از نظر پاسخ دهندگان ۲/۶۵۰۲ و انحراف معیار ۰/۸۵۶۲۵ است. میانگین به دست آمده کمتر از میانگین مورد انتظار (امتیاز ۳) است و هم چنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر خودآگاهی از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۵ است.

• توصیف متغیر اعتماد

جدول ۶- توصیف متغیر اعتماد

کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد	اعتماد
۱/۱۰۸	-۰/۲۶۵	۰/۷۱۷۹۶	۲/۷۱۶۵	۵	۱	۳۰۳	اعتماد



مطابق جدول و نمودار فوق میانگین امتیاز متغیر اعتماد از نظر پاسخ دهندگان ۲/۷۱۶۵ و انحراف معیار ۰/۷۱۷۹۶ است. میانگین به دست آمده کمتر از میانگین مورد انتظار (امتیاز ۳) است و هم چنین کمترین امتیاز مربوط به متغیر اعتماد از نظر پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۵ است.

۴-۲- آزمون نرمالیت (بررسی نرمال بودن متغیر اشتراک دانش)

جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک از جمله روش معادلات ساختاری نیاز به بررسی توزیع متغیر وابسته است. در صورتی که توزیع متغیر وابسته نرمال باشد می‌توان از روش آزمون مدل سازی معادلات ساختاری استفاده نمود.

جدول ۷- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر تمایل به اشتراک دانش

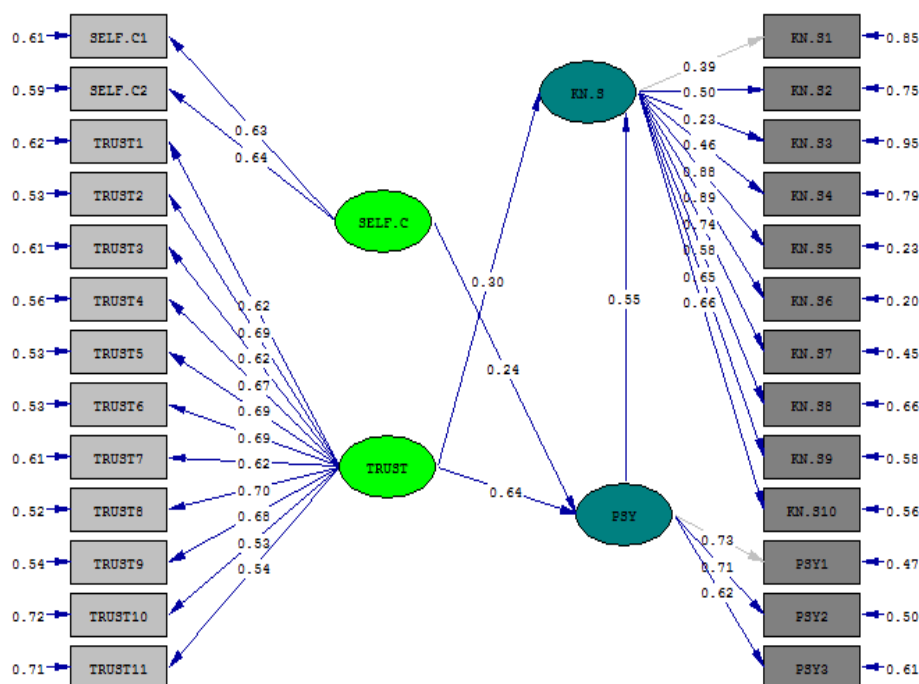
سطح معنی داری	آماره آزمون	انحراف معیار	میانگین	تعداد	تمایل به اشتراک دانش
۰/۰۸	۰/۲۶۸	۰/۵۰۵۰۳	۲/۸۹۱۳	۳۰۳	تمایل به اشتراک دانش

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که مقدار سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیر تمایل به اشتراک دانش بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه متغیر تمایل اشتراک دانش در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار است و لذا استفاده از روش‌های پارامتریک مجاز است.

۳-۴- بررسی مدل تحقیق

در این بخش به بررسی مدل تحقیق پرداخته می‌شود.

۱-۳-۴- بررسی مدل تحقیق در حالت اعداد استاندارد

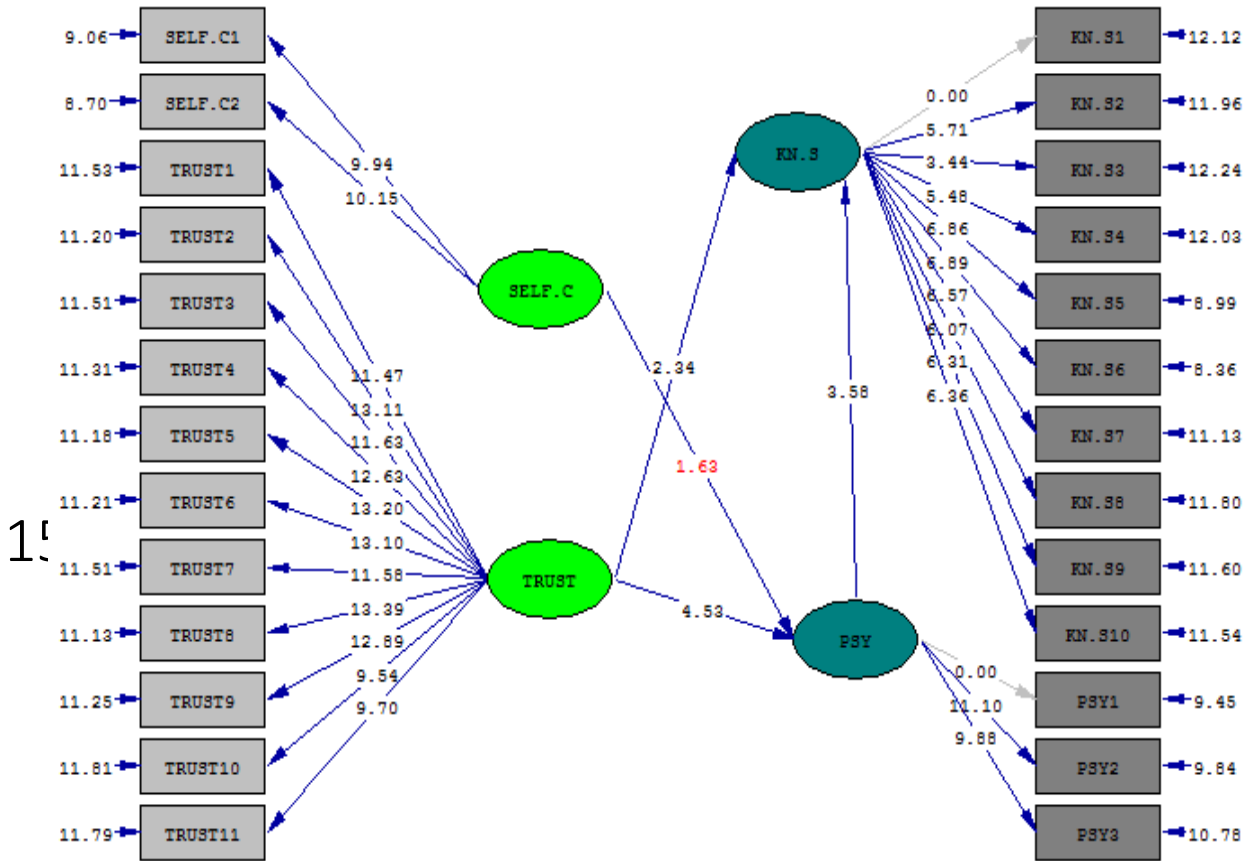


Chi-Square=517.91, df=294, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار ۵- آزمون مدل تحقیق (حالت اعداد استاندارد)

نمودار ۵ بیانگر میزان ارتباط بین متغیرهای مکنون تحقیق در حالت تخمین استاندارد است.

۲-۳-۴- بررسی مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری



Chi-Square=517.91, df=294, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

نمودار ۶- آزمون مدل تحقیق

با استفاده از این حالت می‌توان به معنی دار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت اعدادی معنی دار خواهند بود که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد بی معنا خواهد بود.

۳-۳-۴- بررسی شاخص‌های معنی داری و برازش مدل کلی تحقیق

پس از آن که برآورد پارامترها برای یک مدل تدوین شده و مشخص به دست آمدند باید تعیین شود که داده‌ها تا چه حد با مدل برازش دارند یعنی تا چه اندازه مدل نظری به وسیله داده‌های نمونه حمایت می‌شود. تعدادی آزمون برای این موضوع که مدل تا چه حد روابط مشاهده شده بین متغیرهای قابل اندازه‌گیری را توصیف می‌نماید به کار می‌رود. جدول زیر معرف انواع شاخص‌های برازش و معنی داری مدل است.

جدول ۸- شاخص‌های معنی داری و برازش مدل

نتیجه	میزان در مدل به دست آمده	بrazنده است اگر	اختصار	نام شاخص	
تایید	۰/۰۷۷	کوچکتر از ۰/۱ باشد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	معنی داری شاخص‌های
تایید	۱/۷۶	مساوی و کوچکتر از ۵ باشد	$\frac{\chi^2}{d_f}$	کای اسکوربه درجه آزادی	
تایید	۰/۸۴	بزرگ تر از ۰/۸ باشد	GFI	شاخص نیکویی برازش	شاخص‌های برازش
تایید	۰/۹۱	بزرگتر از ۰/۸ باشد	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده	
تایید	۰/۸۹	بزرگتر از ۰/۸ باشد	NFI	شاخص برازش هنجار شده	
تایید	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۸ باشد	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
تایید	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۸ باشد	IFI	شاخص برازش افزایشی	

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که مدل تحقیق از نظر شاخص‌های معنی داری و برازش مورد تایید است.

۴-۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق

۱- خودآگاهی برامنیت روانشناختی در کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.

با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره t بین دو متغیر خودآگاهی با امنیت روانشناختی کارکنان برابر با ۱/۶۳ است و از آن جا که این مقدار در داخل بازه $[-۱/۹۶ \& ۱/۹۶]$ قرار دارد این فرضیه تایید نمی‌شود.

۲- امنیت روانشناختی کارکنان بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.

با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره t بین دو متغیر امنیت روانشناختی کارکنان با تمایل به اشتراک گذاری دانش برابر با ۳/۵۸ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه $[-۱/۹۶ \& ۱/۹۶]$ قرار

دارد این فرضیه تایید می‌شود. با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان تاثیر امنیت روانشناختی کارکنان با تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان برابر با ۰/۵۵ است.

۳- اعتماد بر امنیت روانشناختی در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.

با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره t بین دو متغیر اعتماد با امنیت روانشناختی کارکنان برابر با ۴/۵۳ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد این فرضیه تایید می‌شود. با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان تاثیر اعتماد بر امنیت روانشناختی در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان برابر با ۰/۶۴ است.

۴- اعتماد بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد.

با توجه به مدل تحقیق در حالت اعداد معنی داری، مشاهده می‌شود که میزان آماره t بین دو متغیر اعتماد با تمایل به اشتراک گذاری دانش برابر با ۲/۳۴ است و از آن جا که این مقدار در خارج از بازه $[-1/96 \& 1/96]$ قرار دارد این فرضیه تایید می‌شود. با توجه به ضریب استاندارد هم می‌توان گفت که میزان تاثیر اعتماد بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان برابر با ۰/۳۰ است.

۴-۵- تحلیل مسیرهای غیر مستقیم و مستقیم و اثر کل حاصل از مدل ساختاری تحقیق

همانطور که از خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی داری مشاهده می‌شود، جدول نتایج اثرات غیر مستقیم و مستقیم و کل متغیرهای مدل در جدول زیر محاسبه شده است.

جدول ۹- نتایج تحلیل مسیر در مدل ساختاری

مسیر	اثر غیر مستقیم
اعتماد ← امنیت روانشناختی ← تمایل به اشتراک دانش	$(0/55) (0/64) = 0/35$ $(3/58) (4/53)$
خودآگاهی ← امنیت روانشناختی ← تمایل اشتراک دانش	این مسیر به علت عدم معنی دار بودن مسیر خودآگاهی به امنیت روانشناختی تایید نمی‌شود.
مسیر	اثر مستقیم
خود آگاهی ← تمایل به اشتراک دانش	۰/۳۰
تاثیر کل	$0/30 + 0/35 = 0/65$
توجه: اعداد ردیف بالا ضرایب مسیر و اعداد ردیف پایین مقادیر معناداری t مسیر هستند.	

۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که مدل از لحاظ شاخص‌های معنی داری در وضعیت مناسبی است چرا که شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریباً کمتر از هشت صدم است و لذا مدل ارائه شده در جامعه مورد مطالعه تایید می‌شود. هم چنین شاخص‌های برازندگی نیز در وضعیت مناسبی بود و نشان می‌دهد که داده‌ها با مدل برازش دارد. با توجه به این موارد نتایج آزمون فرضیه‌ها که برگرفته از مدل تحقیق بود به شرح زیر است.

در فرضیه اول که به بررسی تاثیر «خودآگاهی و امنیت روانشناختی کارکنان علوم پزشکی گیلان» پرداخته شد، نتایج حاکی از عدم وجود تاثیر بین این دو متغیر بود. یافته‌های تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده بود که دو متغیر تاثیر منفی بر هم دارند و لذا نتیجه به دست آمده در تحقیق حاضر با نتایج آن تحقیق در یک راستا نمی‌باشد. در ارتباط با عدم تایید فرضیه اول تحقیق می‌توان اینگونه استدلال نمود که خودآگاهی علاوه بر تاثیرپذیری از عوامل سازمانی می‌تواند یک امر فردی تلقی شده و تحت تاثیر عوامل خارج از کنترل سازمان (تربیت خانوادگی، میزان تحصیلات، جنسیت و...) نیز باشد. ولی احساس امنیت روانشناختی در سازمان، متغیری است که از حاصل سیاست‌های درون سازمانی بوده لذا احتمال وجود تاثیر کمتر می‌شود.

18

در فرضیه دوم که به بررسی تاثیر «امنیت روانشناختی کارکنان بر اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان» پرداخته شد، نتایج حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار امنیت روانشناختی کارکنان بر اشتراک گذاری دانش بوده و میزان این تاثیر ۰/۵۵ است. به عبارت دیگر امنیت روانشناختی کارکنان بر اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) همراستا است.

در فرضیه سوم که به بررسی تاثیر «اعتماد بر امنیت روانشناختی کارکنان در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان» پرداخته شد، نتایج حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار اعتماد با امنیت روانشناختی کارکنان بوده و میزان این رابطه ۰/۶۴ است. به عبارت دیگر اعتماد بر امنیت روانشناختی کارکنان علوم پزشکی گیلان تاثیر دارد. این نتیجه نیز با یافته‌های تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) در یک راستا است.

در فرضیه چهارم که به بررسی تاثیر «اعتماد بر اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان» پرداخته شد، نتایج حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار اعتماد بر اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان بوده و میزان این تاثیر ۰/۳۰ است. به عبارت دیگر اعتماد بر اشتراک گذاری دانش کارکنان علوم پزشکی گیلان رابطه دارد. این نتیجه هم با یافته‌های تحقیق ژانگ و همکاران (۲۰۱۰) همسو است.

هم چنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که اعتماد به صورت مستقیم و از طریق امنیت روانشناختی کارکنان در مجموع به میزان ۰/۶۵ با اشتراک دانش تاثیر مثبت دارد.

1. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

2. Zhang & et al.

پیشنهادات براساس فرضیه‌های تحقیق

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و هم چنین بررسی خلاصه آماره‌ها که به صورت تفکیکی برای سوالات تحقیق آمده اند موارد پیشنهادی مرتبط با فرضیه‌های تایید شده به نظر می‌رسد به شرح زیر هستند.

در ارتباط با فرضیه دوم تحقیق که در آن تاثیر امنیت روانشناختی کارکنان بر اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان مشاهده شد و با توجه به بررسی تفکیکی سوالات تحقیق پیشنهاد می‌گردد که:

۱. از اشتراک گذاری دانش شخصی افراد در سازمان استقبال شده و افراد به این امر تشویق گردند. سازمان با تدوین بخشنامه‌هایی در این زمینه این افراد را حمایت نموده تا ترس آن‌ها از بین رود. در سازمان‌ها افراد از این می‌ترسند که با ارائه دانش خود به همکاران با موقعیت از دست دادن پست سازمانی خود رو به رو شوند، لذا با توجه به این که امروزه یکی از مشکلات افراد اشتغال می‌باشد و افراد با چنگ و دندان می‌خواهند به حفظ شغل خود بپردازند عدم اشتراک گذاری دانش با سایر همکاران با این احتمال که امکان از دست دادن کار وجود دارد، عدم اشتراک گذاری دانش امری منطقی جلوه می‌کند و لذا سازمان‌ها با ایجاد امنیت شغلی و پستی در سازمان خیال کارکنان را از این بابت رفع نمایند.

۲. با ایجاد روابط غیر مستقیم مانند ایمیل مدیران به طور مستقیم نظرات کارکنان را جویا شوند. از آنجایی که افراد در جمع از بیان نقطه نظر خود به دلایل مختلف اجتناب می‌کنند لذا ایجاد روابط غیر مستقیم می‌تواند موثر باشد. در ارتباط با فرضیه سوم تحقیق که در آن تاثیر اعتماد بر امنیت روانشناختی در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان مشاهده شد و با توجه به بررسی تفکیکی سوالات تحقیق پیشنهاد می‌گردد که:

۳. با ایجاد مکانیزم‌هایی اطمینان حاصل کرد که افراد در بیان حدود دانش خود صادق باشند. برای این کار می‌توان با ایجاد چشم انداز و آرمان برای سازمان افراد سازمان را درگیر در آرمان‌های سازمان نمود. به طور مثال دانشگاه علوم پزشکی دارای چشم اندازی است که با بحث سلامت جامعه ارتباط دارد. فهم این مساله که دانش تک تک کارکنان می‌تواند در رسیدن به این هدف والا بسیار اساسی باشد می‌تواند در رفتار کارکنان تغییر ایجاد کند.

۴. به وجود آوردن صداقت در روابط درون سازمانی که یکی از کلیدی ترین عناصر در اعتمادسازی است و این امر از بالاترین سطح سازمانی یعنی مدیران شروع می‌شود.

۵. رک و راست بودن به اعتماد و اطمینان منجر می‌شود. بنابراین، نباید کارکنان را بی اطلاع گذاشت. باید اطمینان حاصل گردد که خط مشی‌هایی که بر اساس آن در سازمان تصمیم گیری می‌شود آشکار و صریح است. دلیل تصمیم گیری‌ها توضیح داده شود. هم چنین نباید مشکلات را پنهان نمود بلکه بایستی به صورت آشکار اطلاع رسانی شود. در این صورت کارکنان خود را جزئی از سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی دارای حیات می‌بینند که به دنبال رسیدن به اهداف متعالی است و لذا این امر کمک می‌کند که کارکنان مشکلات را تحمل و فضای اعتماد در سازمان ایجاد گردد.

در ارتباط با فرضیه چهارم تحقیق که در آن رابطه اعتماد با اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان علوم پزشکی گیلان مشاهده شد و با توجه به بررسی تفکیکی سوالات تحقیق پیشنهاد می‌گردد که:

۶. در سازمان تلاش گردد که نقاط ضعف کارکنان برجسته نگردد. پیشرفت بر اساس شایستگی باشد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که سازمان با استفاده از متخصصین دانشگاهی خارج از سازمان در جهت دستیابی به مدلی برای شایسته سالاری در سازمان اقدام نماید. سازمان‌ها در واقع از هیچ نوع مدلی در جهت ارتقای افراد استفاده نمی‌کنند و این امر در کنار عدم شفافیت در ارتقا باعث می‌گردد که افراد برداشته‌های منفی از ارتقا و پیشرفت همکاران خود داشته باشند و لذا داشتن الگو و مدلی برای ارتقا و شفافیت در این زمینه باعث ایجاد اعتماد در سازمان می‌شود.

پیشنهاد دیگری که می‌تواند مفید باشد قرار دادن، یک بند در چک لیست ارزیابی عملکرد کارکنان در پایان هر سال با مفهوم انتقال دانش به همکاران باشد که توسط سایر همکاران تایید گردد. بحث دیگر در این زمینه آموزه‌های فرهنگی و اخلاقی مانند وفای به عهد، رازداری و راستگویی است که اگر مدیران این مسایل را از خود شروع کنند می‌توان امیدوار بود که در بدنه سازمان جریان یابد.

منابع

- افجۀ، سید علی اکبر؛ یزدان شناس، مهدی، زرگران خوزانی؛ فاطمه. (۱۳۹۸). الگوی اثرگذاری حمایت سازمانی ادراک‌شده. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۸(۹۱)، ۸۷-۱۱۸.
- پورسراجیان، داریوش و همکاران، (۱۳۹۲)، تعیین و اولویت بندی موانع به اشتراک گذاری دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه آموزش عالی امام جواد (ع) "فصلنامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۳۴-۴۳.
- پهلوانی، معصومه و همکاران، (۱۳۹۵)، بررسی و الویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۵، صص ۱۹-۳۶.
- جابری، اکبر و همکاران، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان)، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، صص ۵۵-۷۵.
- حسینی فرد، سیدمجتبی و همکاران، (۱۳۹۴)، مدیریت دانش و تحلیلی بر موانع تسهیم دانش، فصلنامه راهبرد، سال سوم، شماره ۵، صص ۱۹-۶۲.
- حیدرآبادی، ابوالقاسم، (۱۳۹۰)، اعتماد اجتماعی و عوامل اجتماعی- فرهنگی مؤثر بر آن (مطالعه موردی جوانان ۲۰ تا ۲۹ ساله استان مازندران)، جامعه شناسی مطالعات جوانان شماره ۱، صص ۳۹-۶۶.
- درویش، حسن، امیرخانی، امیرحسین و نیکبخش، راما، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با به اشتراک گذاری دانش: مطالعه موردی، کنفرانس ملی سرمایه فکری، پارک علمی و فناوری زنجان، ص ۴.
- رضایی دولت آبادی، حسین، خزائی پول، جواد و کیلاشکی، جعفر، (۱۳۹۲)، طراحی مدل تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش و ایجاد چابکی در مهار شرایط بحرانی با رویکرد پدافند غیرعامل، فصلنامه مدیریت بحران، دوره ۲، شماره ۳، صص ۵۷-۶۵.
- زرگران خوزانی، فاطمه؛ دهقانان، حامد؛ خاشعی، وحید؛ محمودزاده، سید مجتبی. (۱۴۰۰). الگوی مبنایی توسعه منابع انسانی با رویکرد عصبی‌شناختی. آموزش علوم دریایی، ۸(۴)، ۱-۱۴.

- سرلک، محمدعلی و اسلامی، طاهره، (۱۳۹۱)، تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۸، صص ۱-۱۸.
- علی پور درویشی، زهرا، (۱۳۹۱)، ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات)، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۲۱-۴۰.
- فتحی، لادن و موتابی، فرشته، (۱۳۸۶)، مهارت روابط بین فردی مؤثر (کتاب کار دانشجو)، انتشارات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، چاپ اول.
- فهیمی، رضا، (۱۳۹۰)، آشنایی با مهارت خودآگاهی، فصلنامه علمی- تخصصی کودک و نوجوان و رسانه، سال اول، شماره ۱-۲، صص ۱۰۰-۱۱۸.
- لینچ، ریچارد (۱۳۹۷). مدیریت استراتژیک. ترجمه و حید خاشعی و فاطمه زرگران. تهران، نشر فوژان.
- مشبکی، اصغر و تیزرو، علی، (۱۳۹۵)، تاثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره ۳، صص ۵۳-۷۳.

- Abhishek, S. (2015). "Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems. Journal of Leadership & Organizational Studies.", from www.allbusiness.com/periodicals/article/345328-1.html.
- Afjei, S., Yazdanshenas, M., Zargaran Khouzani, F. (2019). Explaining the Pattern For Perceived Organizational Support Impact. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 87-118. doi: 10.22054/jmsd.2019.9662
- Chaudhry, A.S. (2015). "Knowledge sharing practices in Asian institution; a multi- cultural perspective from Singapore. World Library & Information Congress: 71th Ifla General Conference & Council, Libraries- A Voyage of discovery", August 14- 18, Oslo, Norway. Available at: <http://www.ifla.org/IV/Ifla71/Programme.html>.
- Cho, Y.J., Lewis, G.B. (2016). "Turnover Intention and Turnover Behavior Implications for Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, No.32, p.4.
- Dokhtesmatia, M., Ghorbani, B.R. (2013). "Knowledge Sharing in Iranian academic institutions: Meta-analysis approach" *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 73, pp.383 – 387.
- Gao, S. (2004). "Understanding knowledge sharing behavior". Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology. Retrieved May 5, 2010, From www.proquest.com
- Kath, L.M., et al. (2016). "The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes", *Accident Analysis and Prevention*, pp. 1488-1497.
- Keyes, jessika. (2008). "Identifying the Barriers to Knowledge Sharing in Knowledge Intensive Organizations" <http://www.newarttech.com>, 888.873.1422.
- Khashei, V., & Zargaran, F. (2018). *Strategic Management of Richard Linch*.
- Kim, S., Lee, H. (2006). "The impact of organizational context and information technology on employee knowledge- sharing capabilities", *Public Administration Review*, May & June, 3370-385. Retrieved May 3, 2009 from <http://online.library.wiley.com/doi/10.1111/pdf>.
- King W. R. (2006). "Maybe a knowledge culture isn't always so important after all", *Information Systems Management*; Vol.23, pp.88-89.

- King, J. M. (2011). "Employee Participation in Organizationally- Maintained knowledge sharing activities. Masters' Thesis", Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto. Department of Adult Education, Community Development & Counseling Psychology. Retrieved May 3, 2009 from www.collectionscanada.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftpo5/mq62883. Pdf
- Li-An Ho. (2011). "How social identification and trust influence organizational online knowledge sharing Internet Research", Vol.22, No.1, pp. 4-28.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational & Organizational Psychology", Vol.77, No.1, pp.11-37.
- Nizam Akhbar Anis Rosniza, Musa Mohd Fauzee. (2012). "Enhancing Human Interaction of knowledge sharing in Higher Learning Workplace Environment", Procedia-social and Behavioral Sciences 35, pp.137-145.
- Panteli Niki, Siva Sockalingam. (2015). "Trust and conflict within virtual inter-organizational alliances: a framework for facilitating knowledge sharing", Decision Support Systems 39, pp.599-617.
- Ryu, S., Ho, S.H., Han, I.(2007) "Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals" Expert Systems with Applications, (25:1), pp. 113-22.
- Serenko, A., Bontis, N., Hardie, T. (2015). "Organizational size and knowledge flow: a proposed theoretical link", Journal of Intellectual Capital, Vol.8, No.4.
- Siakas, K., Georgiadou, E., Balstrup, B. (2010). "Cultural impacts on knowledge sharing: empirical data from EU project collaboration", The journal of information and knowledge management systems, Vol.40 No.3/4, pp.376-389.
- Tucker, A. L., Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2007). "Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units", Management Science, Vol.53, No.6, pp.894-907.
- Yu, Yuecheng. (2014). "Motivational Foundation of Individual Knowledge Sharing", Master's Thesis. The Hong Kong University of Science & Technology. Retrieved August 01, 2006, from http://lbxml.ust.hk/th_imgo/b834875.pdf
- Zahidul Islam, M.d, Ahmed, S.M., Hasan, I., Ahmed, S.U. (2011). "Organizational culture and knowledge sharing: Empirical evidence from service organizations", African Journal of Business Management Vol.5, No.14, pp.5900-5909.
- Zargaran Khouzani, F., Dehghanan, H., Khashei, V., & Mahmoudzadeh, S. M. (2021). Fundamental Pattern of Human Resource Development: A Cognitive Neuroscience Approach. Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences.
- Zhang, Y & et al. (2010). "Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities" International Journal of Information Management, No.30, pp.425-436.
- Zhining Wang & Nianxin Wang. (2012). "Knowledge sharing, innovation and firm performance", Vol.39, No.10, pp.8899-8908.