



Investigating the Relationship between Knowledge Sharing and Personality Characteristics among Librarians of Public Libraries in Hamadan Province

Document Type: Research Paper

Maryam salami

Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: salamilib@yahoo.com

Maryam Ahmadasab

*Corresponding author: Ph.D. Candidate, Department of Information Science and Knowledge, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: maryam.ahmadasab@gmail.com

Vahideh Hajjehfrosh

MSc. Department of Psychometrics, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
E-mail: hajjehfrosh@yahoo.com

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to investigate the relationship between personality characteristics (neuroticism, extraversion, openness, adaptation and conscientiousness) and the tendency to share knowledge in librarians of Hamadan Public Library.

Methodology: This is an applied research that was carried out with a survey method and a questionnaire, so Cronbach's alpha was used for NEOPI-FF five-factor personality questionnaires and knowledge sharing and the reliability of the research tool was confirmed. The statistical population consisted of 170 librarians of public libraries in Hamadan Province. Statistical tests such as Cronbach, Kolmogorov-Smirnov, Spearman, etc were used to test the research hypotheses.

Findings: The findings of this study indicated that librarians who are conscientious and dutiful (mean = 40.53), extroverted (mean = 40.30), open (mean = 38.16) and high adaptable (mean = 37.02) are more tend to share knowledge and cooperation in the organization. Furthermore the personality characteristic of librarians' neuroticism has an inverse relationship with knowledge sharing (mean = 33.79) The more this feature decreases in librarians, the more they tend to share knowledge. There was a correlation coefficient between personality characteristics and the tendency to share knowledge ($r = 0.207$), at a significant level of $P < 0.023$, which indicates a positive correlation between personality characteristics and the tendency to share knowledge among librarians.

Conclusion: The results of the study confirmed the relationship between personality characteristics and the tendency to share knowledge among librarians. In addition, the more different personality characteristics (conscientiousness, extraversion, openness and pleasantness) are strengthened in librarians, the tendency to share their knowledge increases and this can become the basis for creating a culture of participation in the organization and have a significant impact on the knowledge sharing of librarians.

Keywords: Personality characteristics, Knowledge sharing, Librarians, Public libraries.

Citation: Ahmadasab, M., & Salami, M., & Hajjehfrosh, V. (2022). Investigating the Relationship between Knowledge Sharing and Personality Characteristics among Librarians of Public Libraries in Hamadan Province. *Knowledge and Information Management*, 8(1), (39-48).

(DOI): 10.30473/MRS.2022.63443.1507

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management
Vol 8, No 1, (Series 29), spring 2021, (39-48)

Received: (2022-03-23)

Accepted: (2022-06-19)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0)

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





بررسی رابطه گرایش به تسهیم دانش با ویژگی‌های شخصیتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان

نوع مقاله: پژوهشی

مریم سلامی

E-mail: salamilib@yahoo.com

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

مریم احمدی‌نسب

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: maryam.ahmadinasab@gmail.com

وحیده حجه‌فروش

E-mail: hajjehfros@yaho.com

کارشناس ارشد، گروه روان‌سنجی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد، تهران، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی) با گرایش به تسهیم دانش در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر کاربردی بوده که با روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه انجام شده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های پنج عاملی شخصیت و اشتراک دانش مورد استفاده و پایایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان به تعداد ۱۷۰ نفر بود که از طریق نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای سهمی صورت گرفت و ۱۲۰ پرسشنامه پاسخ داده شد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نیز از آزمون‌های آماری نظیر کرونباخ، کولموگ-اسمیرنوف، اسپیرمن و غیره استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که کتابداران با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی (میانگین=۴۰/۵۳)، برون‌گرایی (میانگین=۴۰/۳۰)، گشودگی (میانگین=۳۸/۱۶) و سازگاری بالا (میانگین=۳۷/۰۲) گرایش بیشتری به تسهیم دانش و همکاری در سازمان دارند. همچنین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری کتابداران (میانگین=۳۳/۷۹) با تسهیم دانش رابطه عکس داشته و هرچه این ویژگی در افراد کاهش یابد گرایش بیشتری به تسهیم دانش دارند. بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = -0.207$ در سطح معنی‌داری $P < 0.023$ به دست آمد که نشانگر همبستگی و رابطه مستقیمی بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش در افراد است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش در کتابداران را تأیید کرده و نشان داد که هر چه افراد به سمت ویژگی‌های مختلف شخصیتی (وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی و دلپذیری) پیش روند تسهیم دانش آن‌ها افزایش می‌یابد که این امر می‌تواند بستر ساز ایجاد فرهنگ و مشارکت در سازمان شود و تأثیر قابل توجهی بر تسهیم دانش کتابداران داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، تسهیم دانش، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی.

استناد: احمدی‌نسب، مریم و سلامی، مریم و حجه‌فروش، وحیده (۱۴۰۱). بررسی رابطه گرایش به تسهیم دانش با ویژگی‌های شخصیتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان، مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۱۸(۱)، (۴۸-۳۹).

(DOI): 10.30473/MRS.2022.63443.1507

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هشتم، شماره یک، (پیاپی ۳۹)، بهار ۱۴۰۰ (۳۹-۴۸)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۱/۰۱/۰۳)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۳/۲۹)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



مقدمه

اهمیت نقش دانش و مدیریت آن در سازمان‌های امروزی بر کسی پوشیده نیست؛ تا جایی که امروزه کشورها بر اساس توانایی در تولید و کاربرد دانش طبقه‌بندی می‌شوند. دانش، نیروی انسانی دانشی و سرمایه‌های فکری به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب شده و نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش توان رقابتی سازمان‌ها بازی می‌کنند.

درواقع، سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آن‌ها دانش مهم‌ترین منبع به شمار می‌آید (عسگری، خلعتبری و هاشمیان‌زاده، ۱۳۹۹). برتری دانش زمانی حاصل می‌شود که آن دانش به اشتراک گذاشته شود (کردی و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانش مفهومی اساسی برای حفظ توان مزیت رقابتی سازمان است و به‌عنوان شیوه‌ای جدید برای تفکر در مورد سازمان‌ها محسوب می‌شود و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به یافتن، سازمان‌دهی و قابل‌دسترس کردن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر، خلق دانش و تسهیم دانش در سازمان اشاره دارد (بهرامی، رحیمی و زارع، ۱۳۹۹). به همین دلیل در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به یک موضوع مهم و حیاتی در سازمان‌ها تبدیل شده است.

در این راستا یکی از مهم‌ترین و مشترک‌ترین فرآیندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، تسهیم دانش است و انگیزش افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین اولویت‌های متصدیان مدیریت دانش در جهان است. تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان منجر به کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید (بولند و تنکاسی، ۱۹۹۵؛ زاک، ۱۹۹۹؛ گلد، ماهوترا و سگارز، ۲۰۰۱؛ مسمر مگنوس و دچارچ، ۲۰۰۹؛ وانگ و نتو، ۲۰۱۰). نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش آن‌قدر مهم است که بعضی از نویسندگان اظهار می‌دارند که وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی تسهیم دانش است (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). نوناکا و تاکیوچی^۱ (۱۹۹۵)، در نظریه دانش‌آفرینی سازمانی، تسهیم دانش، مهارت‌ها و تجارب افراد در سازمان را نخستین گام اساسی در خلق و مدیریت

دانش قلمداد می‌کنند. بوک و کیم^۹ (۲۰۰۲) تسهیم دانش را مهم‌ترین و اساسی‌ترین بخش از فرآیند مدیریت دانش در سازمان معرفی کرده‌اند؛ بنابراین فعالیت‌های تسهیم دانش جزئی ضروری در فرآیند مدیریت دانش به شمار می‌رود (گودمن و دار، ۱۹۹۸؛ داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸؛ گلد، ماهوترا و سگارز، ۲۰۰۱؛ علوی و لیدنر^{۱۱}، ۲۰۰۱) و انسان‌های متفکر و با خلاقیت با دریافت اصولی مراتب دانشی قادر به خلق بهترین‌ها خواهند بود (فروزش، ۱۳۹۸).

مکمانوس^{۱۲} (۲۰۱۶) تسهیم دانش را فعالیتی فردی و نتیجه ارزش‌شناختی ادراک شده می‌داند که سازمان به‌منظور استفاده از ذخایر دانشی و ارتقای مزیت رقابتی نیازمند تهیه انبارهای دانش، ارتقاء دسترسی دانشی، تقویت محیط دانش و مدیریت دارائی‌های دانشی است (متاخیوتیس، ارگازاکیس و پساراس^{۱۳}، ۲۰۰۵). به بیان دیگر، فرآیندی است که از آن طریق افراد به تبادل دوجانبه دانش خویش با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به‌طور بالقوه به وسیله این فرآیند فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌گردد (یو، لو و لیو^{۱۴}، ۲۰۱۰). در تعریفی دیگر تسهیم یا اشتراک دانش به معنای مبادله دانش و انتقال تجربه میان واحدهای مختلف سازمان است (کرم‌پور، مسعودی و ابراهیمی، ۱۳۹۷). تسهیم دانش یک فعالیت دانش‌محور بوده و اساسی‌ترین ابزاری است که کارکنان می‌توانند دانش خود را به وسیله آن به‌صورت دوجانبه مبادله کنند (وانگ و نتو^{۱۵}، ۲۰۱۰).

تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند به‌منظور انتقال و مبادله دانش و تجربه میان اعضای یک گروه یا سازمان با یک هدف مشترک تعریف کرد. به‌عبارت‌دیگر، تسهیم دانش به‌عنوان فرآیند شناسایی، توزیع و بهره‌برداری از دانش موجود به‌منظور حل مطلوب‌تر مسائل نسبت به گذشته تعبیر می‌شود. هدف تسهیم دانش می‌تواند خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن باشد. به‌منظور ایجاد یک فرآیند تسهیم دانش اثربخش افراد باید از تمایل و توانایی سطح بالایی برخوردار باشند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که وجود کارکنانی

9. Bock & Kim
10. Goodman & Darr
11. Alavi & Leidner
12. McManus
13. Metaxiotis, Ergazakis & Psarras
14. Yu, Lu & Liu
15. Wang & Noe

1. Kurdi & et al
2. Boland & Tenkasi
3. Zack
4. Gold, Malhotra & Segars
5. Mesmer-Magnus & DeChurch
6. Wang & Neo
7. Davenport & Prusak
8. Nonaka & Takeuchi

دانش تأثیر دارد و در این میان ویژگی‌های شخصیتی بر این نگرش تأثیرگذار هستند. درباره تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظرهای گوناگونی از زمان‌های گذشته تا امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته با مدل پنج عاملی شخصیت یا مدل پنج بزرگ صورت غالبی یافته است. الگوی پنج عاملی بزرگ شخصیت مک کری یک رویکرد عمومی در میان روانشناسان برای مطالعه‌ی شخصیت در قالب پنج عامل اصلی است این عوامل عبارت‌اند از:

- روان‌رنجوری^۶: به افرادی اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های نگران، نایمن، عصبی و بسیار دل‌شوره‌ای باشند.
- برون‌گرایی^۷: به افرادی اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های مردم‌آمیز، پرحرف، لذت‌جو و با محبت باشند.
- گشودگی^۸: به افرادی اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های مبتکر، مستقل، سازنده و شجاع باشند.
- خوشایندی^۹: به افرادی اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های خوش‌قلب، دلسوز، ساده‌دل و مؤدب باشند.
- وظیفه‌شناسی^{۱۰}: به افرادی اطلاق می‌شود که دارای ویژگی‌های با دقت، قابل‌اعتماد، سخت‌کوش و منظم باشند (کوستا و مک کری^{۱۱}، ۱۹۹۲؛ خنیفر، مقیمی، جندقی، ظاهری و سیار، ۱۳۸۸؛ ماتزler، رنزل، مرادیان، ون کرگ و مولر^{۱۲}، ۲۰۱۱). به‌طور کلی، محققان توافق دارند که طبقه‌بندی پنج عاملی یکی از پایدارترین طبقه‌بندی‌های درزمینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی است.

امروزه به‌کارگیری فرآیند تسهیم دانش در کتابخانه‌ها نیز همچون سایر سازمان‌ها به امری حیاتی بدل گشته است و از آنجا که به‌طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است باید عوامل مؤثر و زمینه‌ساز بروز گرایش به تسهیم دانش، به‌عنوان یک رفتار سودمند مطالعه شود تا کتابخانه‌ها نیز به‌منظور بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت فرهنگ تسهیم دانش را در محیط خود نهادینه و از مزایای آن استفاده نمایند. کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان مراکز فرهنگی از یک طرف تلاش دارند در حل مشکلات اجتماعی، نقش داشته باشند و از سوی دیگر فرصت‌هایی برای دسترسی از راه دور به خدمات فرهنگی و آموزشی فراهم کنند. بر این اساس با مدیریت مناسب در کتابخانه‌ها باید شرایط مساعدی برای

که تمایل به تسهیم دانش و تجربه دارند موجب می‌شود این فرآیند به‌طور خودکار آغاز شده و گسترش یابد.

تسهیم هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی در سازمان منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت می‌تواند به بهبود عملکرد فردی در سازمان بیانجامد. در صورتی که فرآیند تسهیم دانش در سازمان نهادینه نشود، مدیریت دانش اثربخش نخواهد بود و سازمان به‌تدریج قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. به همین دلیل تسهیم دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (نظری و فرهادپور، ۱۳۹۹؛ اسکایرم^۱، ۲۰۱۲). چالشی که سازمان‌های معاصر با آن مواجه هستند، ترغیب کارکنان برای تسهیم دانش خود با دیگران در درون واحدهای کاری و حتی بین واحدهای سازمان است (حسینی فاطمی و بارانی، ۱۳۹۶).

لذا، به همان میزانی که این موضوع در موفقیت سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی مؤثر است، باید به شناخت و ایجاد عوامل مؤثر بر آن در جهت ایجاد زمینه مناسب‌تر برای تسهیم دانش اقدام کرد. در محیط متلاطم امروزی کسب‌وکار، سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها زمانی می‌توانند به‌طور اثربخشی منابع دانشی خود را مدیریت کنند که کارکنان تمایل به تسهیم دانش با همکاران خود داشته باشند. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در میزان تسهیم دانش میان آن‌ها ایفا نماید (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵؛ سهرابی، یزدخواستی و صادقی‌آرانی، ۱۳۹۹). اهمیت ویژگی‌های شخصیتی از این جهت است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند توضیح دهند که چرا برخی افراد در تسهیم دانش مشارکت می‌کنند ولی برخی دیگر این کار را انجام نمی‌دهند (ماتزler و مولر^۲، ۲۰۱۱). اسماعیل نژاد و افرازه^۳ (۲۰۱۸) معتقدند که کارکنان با ویژگی‌های مختلف، تفاوت‌های فردی و مهارت‌های گوناگون و توانایی‌هایشان می‌توانند باعث ایجاد و تغییر دانش در سازمان‌ها شوند و ضروری است تا تفاوت‌های فردی در رفتارهای مدیریت دانش درک شود. با عنایت به اهمیت عوامل فردی (مانند ابعاد شخصیت) این عوامل به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رفتار دانشی کارکنان در محیط کار هستند (شیبی، شیوی و وانگ^۴، ۲۰۱۱).

آهارونی^۵ (۲۰۱۱) معتقد است که تفاوت‌های فردی بر نگرش افراد درباره به اشتراک‌گذاری و یا عدم به اشتراک‌گذاری

6. Neuroticism
7. Extraversion
8. Openness
9. Agreeableness
10. Conscientiousness
11. Costa & McCare
12. Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh & Mueller

1. Skyrem
2. Matzler & Mueller
3. Esmaeelinezhad & Afraze
4. Hsieh, Hsieh & Wang
5. Aharony

- بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از نوع کاربردی است و به لحاظ ماهیت و محتوایی از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان به تعداد ۱۷۰ نفر می‌باشند که از این جامعه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای سهمی تعداد ۱۲۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات و تدوین مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای و از روش میدانی جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. ابزار پژوهش بخشی از پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) حاوی ۶ گویه برای اشتراک دانش و پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت (NEOPI-FF) با ابعاد پنج‌گانه (روان‌رنجوری، گشودگی، برون‌گرایی، دلپذیری و وظیفه‌شناسی) دارای شصت گویه است که روایی آن صوری و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha=0/85$) برای اشتراک دانش و $\alpha=0/81$ برای ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری $0/83$ ، برون‌گرایی $0/81$ ، گشودگی $0/71$ ، دلپذیری $0/67$ ، وظیفه‌شناسی $0/71$) که حاکی از همسانی درونی خوب سؤال‌های مقیاس است تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۲۱ استفاده شد.

ضمناً بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف به دلیل نرمال بودن توزیع نمرات مقیاس‌ها و خرده مقیاس‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک همچون آزمون تی و تحلیل واریانس استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

به‌طور کلی ۱۲۰ پرسشنامه به محقق برگردانده شد که از نظر محل خدمت ۷۰ درصد شهری و ۳۰ درصد روستایی بودند. از این بین حدود ۶۸ درصد آنان زنان و ۳۲ درصد مردان بودند. از نظر تحصیلات کمتر از یک درصد مقطع کاردانی، ۳۹ درصد کارشناسی، حدود ۵۷ درصد ارشد و $2/5$ درصد دارای مدرک دکتری بودند. رشته تحصیلی ۶۶ درصد افراد کتابداری بود و حدود ۳۴ درصد افراد سایر رشته‌های غیر از کتابداری بودند.

فرآیند تسهیم دانش فراهم شود. بنابراین، تسهیم دانش به-عنوان راهبردهای کاربردی در کتابخانه‌ها اهمیت دارند. زیرا در فراهم‌آوری خدمات پویا و مؤثر برای مراجعان کتابخانه، بهره‌وری بیشتر از کتابداران، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارائه مواد و منابع کتابخانه و خدمات بارز افزایش یافته، موجبات رضایتمندی مراجعان و کارکنان را فراهم می‌کنند.

پژوهش‌های زیادی درباره عوامل مؤثر بر نگرش کارکنان به مدیریت دانش و همکاری آن‌ها در تسهیم دانش انجام گرفته است، ولی مطالعات اندکی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تسهیم دانش پرداخته‌اند و دریافته‌اند که تأثیر ابعاد شخصیتی بر تسهیم دانش متفاوت است (خواجهی و کرمانی، ۱۴۰۰؛ سهرابی، یزدخواستی و صادقی‌آرانی، ۱۳۹۹؛ بیرانوند، شعبانی و محمدی، ۱۳۹۶؛ یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو، ۱۳۹۴؛ کردی و همکاران، ۲۰۲۰؛ پی و لی، ۲۰۱۹؛ بک و کیم، ۲۰۰۲؛ کابرا و کولینس و سالگادو، ۲۰۰۶؛ ماتزلر و مولر، ۲۰۱۱).

در پژوهش‌های پیشین بیشتر رابطه مدیریت دانش با مؤلفه‌های مهم فردی و شناختی موردبررسی قرار گرفته است. نتایج اغلب پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت بین این دو مؤلفه است. ولی این پژوهش در پی بررسی ویژگی‌های شخصیتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان نسبت به تسهیم دانش است. مقوله‌ای که از این منظر کمتر بدان پرداخته شده است. بنابه آنچه بیان شد پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیه زیر است:

بین ویژگی‌های شخصیتی کتابداران (روان‌رنجوی، برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی) با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوی با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- بین ویژگی شخصیتی گشودگی با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- بین ویژگی شخصیتی سازگاری با گرایش به تسهیم دانش ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱. توزیع فراوانی خصوصیات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه

معیار	فراوانی	درصد
محل خدمت	شهری	۸۴
	روستایی	۳۶
جنسیت	زن	۶۷/۵
	مرد	۳۲/۵
تحصیلات	کاردانی	۱
	کارشناسی	۴۶
	کارشناسی ارشد	۷۰
	دکتری	۳
رشته تحصیلی	کتابداری	۷۹
	غیر کتابداری	۴۱

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی ویژگی شخصیت و ابعاد آن بر اساس جدول ۲ مشخص شده است که بالاترین میانگین مربوط به بُعد وظیفه‌شناسی (۴۰/۵۳) و برون‌گرایی (۴۰/۳۰)

جدول ۲. مشخصات آماری تیپ شخصیتی و ابعاد آن

ابعاد تعلق سازمانی	تعداد	فراوانی و آماره			
		میانگین	میانه	واریانس	انحراف استاندارد
روان‌رنجوری	۱۲۰	۳۳/۷۹	۳۲	۲۸/۲۰	۵/۳۱۰
برون‌گرایی	۱۲۰	۴۰/۳۰	۲۴	۱۶/۱۲۸	۴/۰۱۶
گشودگی	۱۲۰	۳۸/۱۶	۲۹	۱۹/۴۲۹	۴/۴۰۸
دلپذیر بودن	۱۲۰	۳۷/۰۲	۲۱	۱۷/۷۱۴	۴/۲۰۹
وظیفه‌شناسی	۱۲۰	۴۰/۵۳	۲۴	۱۸/۸۷۳	۴/۳۴۴

برای آزمون فرضیه با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف به دلیل نرمال بودن توزیع نمرات مقیاس‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون پارامتریک پیرسون استفاده شده است. بررسی همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با گرایش به تسهیم دانش در جدول ۳ آمده است.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
ویژگی‌های شخصیتی	ضریب همبستگی	۰/۲۰۷
	سطح معنی‌داری	۰/۰۲۳

بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش در افراد ضریب همبستگی برابر با $r = 0/207$ در سطح معنی‌داری $P < 0/023$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از $0/05$ است. به عبارتی همبستگی و رابطه مستقیمی

بین ویژگی‌های شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0/207$ در سطح معنی‌داری $P < 0/023$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از $0/05$ است. به عبارتی همبستگی و رابطه مستقیمی

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱) بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری و گرایش به تسهیم دانش کتابداران رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد.

جدول ۴. همبستگی بین روان‌رنجوری با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
روان‌رنجوری	ضریب همبستگی	-۰/۱۷۹
	سطح معنی‌داری	۰/۰۴

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد بین روان‌رنجوری و گرایش به تسهیم دانش کتابداران مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = -0.179$ در سطح معنی‌داری $P < 0.04$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است. پس رابطه معکوسی وجود دارد. به عبارتی هرچه روان‌رنجوری فرد بالاتر باشد، فرد تمایل به اشتراک دانش کم‌تری دارد. فرضیه ۲) بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و گرایش به تسهیم دانش کتابداران رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

جدول ۵. همبستگی بین برون‌گرایی با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
برون‌گرایی	ضریب همبستگی	۰/۱۶۶
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۳

همان‌طور که جدول ۵ نشان داد بین برون‌گرایی و گرایش به تسهیم دانش ضریب همبستگی برابر با $r = 0.166$ در سطح معنی‌داری $P < 0.003$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است و رابطه مستقیمی وجود دارد که می‌توان گفت هرچه برون‌گرایی فرد بالاتر باشد از اشتراک دانش بالاتری برخوردار است.

جدول ۶. همبستگی بین گشودگی با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
گشودگی	ضریب همبستگی	۰/۱۳۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱

همان‌گونه که جدول ۶ نشان داد بین گشودگی و گرایش به تسهیم دانش ضریب همبستگی برابر با $r = 0.130$ در سطح معنی‌داری $P < 0.003$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است و رابطه مستقیمی وجود دارد که می‌توان گفت هرچه گشودگی فرد بالاتر باشد از اشتراک دانش بالاتری برخوردار است. فرضیه ۴) بین ویژگی شخصیتی دلپذیری، خوشایندی یا سازگاری و گرایش به تسهیم دانش کتابداران رابطه مثبت وجود دارد.

جدول ۷. همبستگی بین دلپذیری با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
دلپذیری	ضریب همبستگی	۰/۱۲۴
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۳

همان‌طور که جدول ۷ نشان داد بین دلپذیری و گرایش به تسهیم دانش ضریب همبستگی برابر با $r = 0.124$ در سطح معنی‌داری $P < 0.003$ به دست آمد. سطح معنی‌داری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است و رابطه مستقیمی وجود دارد که می‌توان گفت هرچه دلپذیر بودن و قدرت سازگاری فرد بالاتر باشد از اشتراک دانش بالاتری برخوردار است.

فرضیه ۵) بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و گرایش به تسهیم دانش کتابداران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۸. همبستگی بین وظیفه‌شناسی با گرایش به تسهیم دانش

عامل	شاخص‌های آماری	تسهیم دانش
گشودگی	ضریب همبستگی	۰/۱۲۰
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

نتایج آزمون فرضیه دوم، «برون‌گرایی در برابر تجربه با گرایش به تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد» نشان داد که برون‌گرایی همبستگی مثبت و معنی‌داری با تسهیم دانش دارد. افراد برون‌گرا دارای عواطف مثبت هستند، در مواقعی که با خشنودی و رضایت به‌صورت گروهی کار می‌کنند، احتمالاً برای اطمینان از اینکه گروه پایدار بماند، دانش بیشتری را میان اعضا تسهیم می‌کنند. همچنین، کتابداران برون‌گرا دوست دارند در مناسبت‌های رسمی و غیررسمی خودشان را به‌عنوان تسهیم‌کننده دانش نشان دهند. زیرا آن‌ها افرادی معاشرتی، فعال، پرحرف و پرنرزی، اجتماعی و مشتاق هستند و این افراد نه تنها مردم را دوست دارند، بلکه آن‌ها گروه‌ها و اجتماعات بزرگ را نیز بیشتر ترجیح می‌دهند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) همسو است و رابطه مثبت و معنی‌داری بین برون‌گرایی افراد با تمایل به تسهیم دانش وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم، «گشودگی در برابر تجربه با گرایش به تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد» نشان داد که گشودگی همبستگی مثبت و معنی‌داری با تسهیم دانش دارد. افراد دارای این ویژگی مشتاق پذیرش و گرفتن تجربیات دیگران هستند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸) و خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰) مطابقت دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم، «سازگاری با گرایش به تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد» نشان داد که سازگاری همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد با تسهیم دانش دارد. این موضوع، نشان می‌دهد که افراد سازگار افرادی مهربان، بخشنده، مفید، نوع‌دوست و بلندنظر هستند، به دیگران اعتماد دارند و حس همکاری در آن‌ها زیاد است. از این‌رو، کتابداران سازگار به‌طور طبیعی به کمک کردن به دیگران تمایل دارند و تمایلشان به سبک هماهنگی و همکاری بیش از رقابت است و

همان‌طور که جدول ۸ نشان داد بین وظیفه‌شناسی و گرایش به تسهیم دانش ضریب همبستگی برابر با $r=0/120$ در سطح معنی‌داری $P<0/000$ به دست آمد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف کشف رابطه پنج ویژگی شخصیتی شامل برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی (باوجدانی)، روان‌رنجوری (در مقابل ثبات احساسی) و گشودگی در برابر تجربه، با فرایند تسهیم دانش انجام گرفت. نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد افرادی که دانش خود را تسهیم می‌کنند، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بر تمایل آن‌ها به تسهیم دانش مؤثر است. نتایج بررسی این مقاله نیز نشان داد بین ابعاد شخصیتی و گرایش به تسهیم دانش رابطه وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات باریک و مونت^۱ (۱۹۹۳)، کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ^۲ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸)، چانگ^۳ (۲۰۱۴)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) همخوانی دارد که این محققان وجود رابطه بین ابعاد شخصیتی و تسهیم دانش را گزارش کرده‌اند.

نتایج آزمون فرضیه اول، «روان‌رنجوری در برابر تجربه با گرایش به تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد» نشان داد که روان‌رنجوری همبستگی معکوس و معنی‌داری با تسهیم دانش دارد. افراد روان‌رنجور افرادی عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده و مضطرب‌اند. با توجه به این مختصات، به نظر می‌رسد افراد دارای این ویژگی‌ها به کمک به دیگران و همکاری با آن‌ها تمایل نداشته باشند. منطقی است که بین روان‌رنجوری و تمایل به تسهیم دانش رابطه منفی وجود داشته باشد. نتایج تحقیق وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، چانگ (۲۰۱۴)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) نیز این رابطه منفی را تأیید می‌کنند.

1. Barrick & Mount
2. Wang & Yang
3. Chonga

پژوهش‌های کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی-امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) همسو است.

شخصیت علت اصلی و زیر بنایی رفتار و تجربه شخصی فرد است. ابعاد شخصیتی توضیح می‌دهند که چرا برخی افراد برای تسهیم دانش انگیزه دارند و برخی دیگر خیر. با توجه به ویژگی‌های شخصیتی بیان شده در فرضیه‌های پژوهش، می‌توان گفت که این ویژگی‌ها می‌توانند در کتابداران تمایل، اشتیاق و جنب‌وجوش به وجود آورند، نوع‌دوستی و اعتماد شکل دهند، یا تعهد و مسئولیت ایجاد کنند که نشان داده شد که این ویژگی‌ها با تسهیم دانش رابطه معنی‌دار دارند؛ بنابراین وجود همبستگی مثبت و معنی‌دار ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری فرایند تسهیم دانش توجیه و تبیین می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) همسو است.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی شامل برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر تسهیم دانش تأثیر دارند. لذا، پیشنهاد می‌شود با توجه به مثبت و معنی‌دار بودن فرضیه‌های دوم، سوم، چهارم و پنجم کتابخانه‌های عمومی به فرایند کارمندیابی و رعایت اصول استخدام از سوی مدیران منابع انسانی توجه ویژه کنند تا افرادی که این عوامل در آن‌ها نقش پررنگ‌تری دارند جذب سازمان شوند و همچنین، با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی کتابداران فعلی می‌توان اعضای گروه‌ها را مطابق با ویژگی‌های شخصیتی مناسب ترکیب کرد و نقش تسهیم دانش آن‌ها را در داخل گروه مشخص کرد. همچنین، لازم است محیط کتابخانه‌های عمومی به نحوی باشد که کتابدارانی که به لحاظ شخصیتی تمایل به ابراز تسهیم دانش دارند، در روابط خود احساس امنیت کنند. این امر می‌تواند بستر ساز ایجاد فرهنگ و مشارکت در سازمان و تأثیر قابل‌توجهی بر تسهیم دانش کتابداران داشته باشد.

References

- Aharony, N. (2011). Librarians' attitudes toward knowledge management. *College & Research Libraries*, 72(2), 111-126.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136.
- Al-Kurdi, F. O., El-Haddadeh, R., & Eldabib, T. (2020). The role of organizational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227.

سطح بالای سازگاری در یک گروه می‌تواند تسهیم دانش بیشتری را در آن به ارمغان آورد. ویژگی‌های سازگاری مانند نوع‌دوستی و اعتماد می‌تواند به‌طور کارا مشکلات تعارض را کاهش داده یا حل کند، از این‌رو، اگر نرخ بالایی از سازگاری در میان کتابداران وجود داشته باشد، سطحی بالا از هماهنگی در میان اعضا به وجود می‌آید و موجب می‌شود کتابداران به همدیگر کمک کرده و دانش خود را با دیگران تسهیم کنند. همچنین، سازگاری می‌تواند از طریق بهبود انسجام گروه، دانش را در میان کتابداران تسهیم کند. زمانی که انسجام گروهی تشکیل شود، کتابداران تمایل بیشتری به تسهیم دانش با سایرین به‌منظور دستیابی به عملکرد شغلی بهتر، خواهند داشت. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کابرا و کولینس و سالگادو (۲۰۰۶)، وانگ و یانگ (۲۰۰۷)، ماتزلر (۲۰۰۸)، خواجوی و کرمانی (۱۴۰۰)، یوسفی‌امیری، قلی‌پور، عباسی و قربانلو (۱۳۹۴) و بیرانوند، شعبانی و محمدی (۱۳۹۶) همسو است.

نتایج آزمون فرضیه پنجم، «وظیفه‌شناسی با گرایش به تسهیم دانش رابطه معنی‌داری دارد» نشان داد که وظیفه‌شناسی همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۵ درصد با تسهیم دانش دارد. این موضوع، نشان می‌دهد کتابدارانی که وظیفه‌شناسی بالایی دارند به‌عنوان اشخاصی باوجدان، قابل‌اعتماد، مسئول، سازمان‌یافته، زحمتکش، منظم و موفقیت‌گرا شناخته می‌شوند. کتابداران وظیفه‌شناس از طریق رفتارهای منظم و قابل‌اندازه‌گیری برای رسیدن به اهداف تلاش می‌کنند؛ بنابراین این افراد ذاتاً کارها را خوب انجام می‌دهند و می‌توانند در حل متقابل مشکلات و پیدا کردن راه‌حلی جهت حل مشکلات میان طرفین (دو نفر، دو گروه و دو بخش) کارساز باشند؛ بنابراین کتابداران وظیفه‌شناس تلاش زیادی جهت تسهیم و کسب دانش جدید می‌کنند؛ زیرا آن‌ها تلاش می‌کنند کارها را به نحو احسن انجام دهند. همچنین، کتابداران وظیفه‌شناس احساس مسئولیت می‌کنند و در خود نوعی تعهد به سازمان می‌بینند. این احساس مسئولیت، تعهد و وفاداری به سازمان، به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا خود را نسبت به رشد و توسعه سازمان خود، مسئول بدانند و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند. نتایج این فرضیه با نتایج

- Askari, N., Khalatbari, M., & Hashemianzadeh, S. (2020). Meta-analysis of knowledge sharing backgrounds in Iranian organizations. *Scientific Journal of Strategic Organizational Knowledge Management*, 3(1), 113-145. (In Persian)
- Bahrami, M., Rahimi, S., & Zare, A. (2020). Investigating the Relationship between Knowledge Enabling Factors and Knowledge Creation among Public Library Librarians. *Journal of Library and Information Science*, 10(1), 35-54. (In Persian)
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
- Biranvand, A., Shabani, A., & Mohammadi Provincial, M. (2017). Investigating the effective factors in sharing the knowledge of librarians and presenting a model for predicting their behavior (Case study: Public libraries of Fars province). *Library and Information Science Studies*, 10 (91), 31-84. (In Persian)
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2), 14-21.
- Boland, R. J., & Tenkasi, R. V. (1995). Perspective Making and Perspective Taking in Communities of Knowing. & Tanc, B. C. (2014). Knowledge sharing among Malaysian universities students: do personality traits, class room and technological factors matter? *Educational Studies*, 40(1), 1-25.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. *Harvard Business School Press, Boston*.
- Esmaeelinezhad, O., & Afrazeh, A. (2018). Linking personality traits and individuals' knowledge management behavior. *Aslib Journal of Information Management*, 70(3), 234-251.
- Forouzeh, V. (2019). Investigating the relationship between teachers' personality traits and moral intelligence with knowledge sharing in secondary schools in Gerash. Master Thesis, *Department of Educational Sciences (Educational Management), Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch*. (In Persian)
- Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H. (2001), Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective, *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Goodman, P.S., & Darr, E. D. (1998). Computer-Aided Systems and Communities: Mechanisms for Organizational Learning in Distributed Environments, *MIS Quarterly*, 22(4), 417-440.
- Hosseini Fatemi, A., & Barani, Q. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing Intention with Emphasis on the Mediating Role of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior among English and Non-English Language Professors in Iranian Universities. *Language and Translation Studies*, 31, 53-85. (In Persian)
- Karampour, A., Masoudi, N., & Ebrahimi, A. (2018). Investigating the mediating role of knowledge sharing in the relationship between intellectual capital and organizational innovation (Case study: Iranian software companies). *Information Technology Management*, 10(1), 185-208. (In Persian)
- Kargar Shuraki, M. H., Haji Mohammad Ali Jahromi, M., Nazeri, A., & Rashidi, M. M. (2016). Investigating the effect of personality traits on knowledge sharing and innovative work behavior of employees (Case study: Petroleum Industry Research Institute). *Human Resources Management in Petroleum Industry*, 7 (28), 59-35. (In Persian)
- Khajavi, S., & Kermani, E. (2021). Personality traits affecting knowledge sharing in auditing firms with structural equation approach. *Financial Accounting and Auditing Research (Journal of Financial Accounting and Auditing)*, 13(50), 1-32. (In Persian)
- Khanifar, H., Moghimi, S., Jandaghi, G., Taheri, F., & Sayyar, A. (2009). Managers Personality Knowing Requisite for Management of Organizational Behavior (A Case Study of Five Factors Model of Personality in Qom University of Medical Sciences) Iran. *health Management*, 12(37), 49-56. (In Persian)
- Matzler, K., & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing Examining the influence of learning. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 317-329.

- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality Traits, Affective Commitment, Documentation of Knowledge, and Knowledge Sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296-310.
- Mc Manus, P. (2016). Examining the factors to knowledge sharing within an organisational context. Irish Academy of Management (IAM), *Doctoral Colloquium, Dublin*.
- Mesmer-Magnus, J., & DeChurch, L. (2009). Information Sharing and Team Performance: a Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535-546.
- Metaxiotis, K., Ergazakis, K., & Psarras, J. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreements and disagreements in the academic/practitioner community. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 6-18.
- Nazari, R., & Farhadpour, M. R. (2020). The relationship between organizational sense of belonging and employees' tendency to share knowledge in libraries with the moderating role of education. *Scientific studies*, 6(24), 1-24. (In Persian)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York.
- Pee, L. G., & Lee, J. (2019). Intrinsically motivating employees online knowledge sharing understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6), 679-690.
- Skyrme, D. J. (2012). The 3cs Of knowledge sharing: Culture; competition and commitment, Available a: <http://www.Skyrme.com/VPDATES/U,4,fl.Htm>. (sep23, 2011)
- Sohrabi, A., Yazdkhasti, A., Sadeghi Arani, Z. (2020). Investigating the effect of individual factors on knowledge sharing in the organization: A meta-analysis of Iranian studies. *Organizational Knowledge Management Quarterly*, 3(11), 1-44. (In Persian)
- Wang, C. C., & Yang, Y. J. (2007). Personality and intention to share knowledge: An empirical study of scientists in an R & D laboratory. *Social Behavior and Personality*, 35(10), 1427-1436.
- Wang, S., & Noe, R. (2010), Knowledge Sharing: a Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Yousefi Amiri, M., Gholipour, A., Abbasi, D., & Ghorbanloo, M. (2015). Study of the role of personality traits in knowledge sharing (Case study: employed students of the Faculty of Management, University of Tehran). *Journal of Organizational Culture Management*, 13(3), 647-665. (In Persian)
- Yu, T. K., Lu, L. C., & Liu, T. F. (2010). Exploring Factors that Influence Knowledge Sharing Behavior via Weblogs, *Computers in Human Behavior*, 26(1), 32-41.
- Zack, M. H. (1999), Managing Codified Knowledge. *Sloan Management Review*, 40(4), 45-58.