

## **Mediating Role of Positive Psychological Ownership in the Effect of Human Resource Development Climate on Knowledge Sharing Behavior**

**Mehdi yazdanshenas\***

Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting,  
Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

### **Abstract**

Present research has been done in order to investigate the role of positive psychological ownership in the effect of human resource development climate on knowledge sharing behavior. Statistical population consisted of the employees of the Iran Airports and Air Navigation Company which 264 employees were selected from them as a random sample. For measuring human resource development climate, the scale provided by Rao & Abraham was used that determines three dimensions of it as supportive climate of human resource development, human resource development mechanisms, and seven cultural attributes of human resource development. Knowledge sharing was measured by scale provided by Vanden Hoof & VanWinen which has been adjusted by Lin. Also, psychological ownership was measured by VanDyne & Pierce questionnaire. Collected data were analyzed by structural equation modeling. Findings confirmed the favorable fitness of research model and also show that human resource development climate has a positive and significant effect on knowledge sharing behavior and psychological ownership plays the mediating role in this relationship. Therefore, emphasizing on all dimensions of human resource development climate can lead to creation of positive psychological ownership in employees and finally can reinforce positive organizational behaviors such as knowledge sharing behavior.

**Keywords:** positive psychological ownership, human resource development climate, knowledge sharing behavior.

---

\*. yazdanshenas@atu.ac.ir

## نقش میانجی مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش

مهدی یزدان شناس\*

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

yazdanshenas@atu.ac.ir

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیرگذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش انجام شد. کارکنان شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران، جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند که نمونه تصادفی ساده با حجم ۲۶۴ نفر از آنها انتخاب شد. برای سنجش جو توسعه منابع انسانی از مقیاس ارائه‌شده رائو و آبراهام استفاده شد که سه بعد جو حمایتی توسعه منابع انسانی، مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی و مؤلفه‌های فرهنگی هفت‌گانه توسعه منابع انسانی را مشخص کرد. تسهیم دانش با استفاده از مقیاس ارائه‌شده وندن‌هوف و ون‌وینن سنجیده شد که لین آن را تعدیل کرد. برای سنجش مالکیت روانشناختی مثبت نیز از پرسشنامه مالکیت روانشناختی ون‌داین و پیرس استفاده شد. مدل مفهومی پژوهش با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید برآزش مطلوب مدل پژوهش نشان دادند جو توسعه منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار تسهیم دانش دارد و مالکیت روانشناختی مثبت نیز در این رابطه نقش میانجی دارد؛ بنابراین، تأکید بر مؤلفه‌های هر یک از ابعاد جو توسعه منابع انسانی می‌تواند موجب شکل‌گیری احساس مالکیت روانشناختی مثبت در کارکنان شود و در نهایت رفتارهای مثبت‌گرایانه سازمانی از جمله رفتار تسهیم دانش را تقویت کند.

**واژه‌های کلیدی:** مالکیت روانشناختی مثبت، جو توسعه منابع انسانی، رفتار تسهیم دانش

## مقدمه

در عصر دانش و اقتصادهای دانش‌بنیان، مدیریت دانش توجه زیادی را در مباحث سازمان و مدیریت به خود جلب کرده است و چنین استدلال می‌شود که سازمان‌ها باید تمامی تلاش خود را به کار گیرند تا دانش به مؤثرترین شکل ممکن مدیریت شود. مدیریت دانش به اقدامات سازمان برای ایجاد، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان اشاره دارد (کیم و کو، ۲۰۱۴)؛ با این حال، بدون به اشتراک گذاشتن دانش و تسهیم آن نمی‌توان استفاده کاملی از آن به عمل آورد (لین، لین و یه، ۲۰۱۵). بسیاری از اندیشمندان معتقدند مهم‌ترین چالش در موفقیت مدیریت دانش، تمایل اعضا برای تسهیم دانش خود با دیگران است (چامگ، سیتون، کوک و دینگ، ۲۰۱۶). امروزه رفتار تسهیم دانش، یکی از رفتارهای فرانش و در قالب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در نظر گرفته می‌شود. رفتار سازمانی مثبت‌گرا نیز کاربرد اصلی روانشناسی مثبت در بحث مدیریت سازمان‌ها و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی است (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). روانشناسی مثبت‌گرا بر عملکرد بهینه انسان متمرکز است و هدف نهایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که در نهایت بهزیستی انسان را به همراه دارد (یزدان شناس، ۱۳۹۵). رفتار تسهیم دانش، یک نوع رفتار سازمانی مثبت و عدم تسهیم دانش، یک نوع رفتار سازمانی مخرب در نظر گرفته می‌شوند (پنگ و پیرس، ۲۰۱۵). تسهیم دانش با هدف خلق دانش جدید از راه تشریک مساعی افراد و هم‌افزایی حاصل از ترکیب تجربه‌ها و پیش‌زمینه‌های اعضای سازمان امکان‌پذیر است (تقوی‌فرد، آقاخانی و رضایی‌نور، ۱۳۹۴). بنابراین، رفتار تسهیم دانش نقش مهمی در خلق دانش جدید دارد که برای اثربخشی سازمان‌ها ضرورتی انکارناپذیر دارد (نوناکا و تاکایوچی، ۱۹۹۵). از طرف دیگر، در دنیای بسیار

پیچیده و پویای امروز کسب و کار، علاوه بر جذب و به‌کارگیری بهترین استعدادها، تأثیرگذاری بر ادراکات و ذهنیت‌های کارکنان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد؛ زیرا نیروی انسانی است که منبای خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌هاست (بواتنگ و آگیمانگ، ۲۰۱۶). همان‌طور که هافستد (۱۹۹۳) اظهار داشت باید بین اقدامات مدیریتی با مفروضات، ارزش‌ها و باورهای افراد، تناسب وجود داشته باشد. ون‌دن‌هوف و ریدر (۲۰۰۴) تسهیم دانش را فرایندی می‌دانند که افراد به‌طور متقابل به تبادل دانش آشکار و ضمنی می‌پردازند و به‌طور مشترک دانش جدیدی را نیز خلق می‌کنند. پژوهش‌های قبلی پیش‌زمینه‌های بسیار مهمی برای بهبود تسهیم دانش در سازمان‌ها معرفی کرده‌اند؛ برای مثال، در سطح سازمانی، نوع ساختار سازمان (پیرس، ۲۰۱۲) و فرهنگ سازمانی (بوک، زمود، کیم و لی، ۲۰۰۵)، در سطح گروه‌ها و تیم‌ها عواملی مانند هویت تیم و جو نوآوری تیم (لین و همکاران، ۲۰۱۵) و در سطح فردی عواملی مانند شخصیت (ژانگ، ژو و ژانگ، ۲۰۱۶)، ادراک از عدالت سازمانی (گاگنه، ۲۰۰۹)، و اعتماد به سرپرستان (شوایر، بیمن و ونلپل، ۲۰۱۲) از جمله عوامل موثر بر رفتار تسهیم دانش معرفی شده‌اند. کای، لی و گوان (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود به این نتیجه کلی رسیدند که روابط کارکنان با سازمان تأثیر چشمگیری بر رفتار تسهیم دانش در سازمان دارند. منوریان، فضلی و یگانه (۱۳۹۳) در مطالعه خود دریافتند فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری رفتار تسهیم دانش محسوب می‌شود. اسماعیل‌پور، کاشانی و نیکوکار (۱۳۹۳) نیز جو اعتماد را مهم‌ترین عامل موثر بر رفتار تسهیم دانش معرفی کرده‌اند؛ با این حال، علاوه بر عواملی که در مطالعات مختلف به‌عنوان عوامل مؤثر بر رفتار تسهیم دانش در سازمان معرفی شده‌اند، به اقدامات سازمان‌ها در حوزه مدیریت منابع

انسانی و به ویژه جو ایجاد شده در سازمان برای توسعه منابع انسانی کمتر توجه شده است. علاوه بر این، پژوهشگران به طور کلی بر این امر توافق دارند که اگر عواطف و ادراک مثبت در کارکنان نسبت به سازمان شکل گیرد، آنگاه می توان انتظار داشت رفتارهای فرانش و مثبت مانند رفتار تسهیم دانش نیز در میان آنها گسترش یابد؛ زیرا اینگونه رفتارها مستلزم وجود انگیزه های درونی مثبت در فرد است (لین و همکاران، ۲۰۱۵). توجه به این نکته بسیار ضروری است که با وجود انجام مطالعه ها و پژوهش های مختلف در زمینه تسهیم دانش، بسیاری از سازمان ها همچنان با مشکلات زیادی در این خصوص مواجه اند (ون و کیانگ، ۲۰۱۶). برخی از پژوهش ها نشان داده اند مزیت های کسب شده از تسهیم دانش با میزان سرمایه گذاری های انجام شده برای آن در سازمان ها مطابقت ندارند و تقریباً نیمی از سیستم های مدیریت دانش به اهداف اصلی خود دست نیافته اند (گریا، ۲۰۰۹؛ کای و همکاران، ۲۰۱۶). به نظر می رسد این وضعیت به دو دلیل عمده اتفاق افتاده است؛ نخست اینکه دیدگاه واقع گرایانه سنتی راجع به دانش، بر ذخیره سازی دانش و همچنین بر فناوری اطلاعات و ارتباطات تأکید داشته است و توجه اندکی به جنبه های اجتماعی و رفتاری آن دارد (لین و همکاران، ۲۰۱۵)؛ بنابراین تلاش چندانی برای منطبق ساختن سیستم های مدیریت دانش با زمینه و شرایط سازمان صورت نمی گیرد. دوم اینکه بیشتر مطالعات موجود درباره مدیریت دانش در سطح سازمان انجام شده است، بدون اینکه بررسی جامع و دقیقی در سطح افراد که مالکان اصلی دانش اند، صورت گیرد (ترمبلی و لندرویل، ۲۰۱۵). علاوه بر این، پژوهش های چندانی درباره نحوه ارتباط متغیرهای ادراکی و شناختی مثبت افراد با رفتارهای تسهیم دانش انجام نشده اند. مطالعه حاضر سعی دارد با بررسی نقش

احساس مالکیت روانشناختی مثبت، تأثیر جو توسعه منابع انسانی سازمان را در رفتار تسهیم دانش کارکنان، مطالعه و با در نظر گرفتن تأثیر این متغیرها خلأ پژوهشی مذکور را تاحدی مرتفع کند. ضمن اینکه در این پژوهش با در نظر گرفتن نظریه اصلی و زیربنایی روانشناسی مثبت، به جنبه ها و پیامدهای مثبت مالکیت روانشناختی توجه شده است.

جو توسعه منابع انسانی در یک سازمان کاملاً به ادراک کارکنان از میزان اهمیت توسعه منابع انسانی در آن سازمان بستگی دارد. مطابق دیدگاه سوانسون (۱۹۹۵) توسعه منابع انسانی رویه هایی را شامل می شود که تخصص انسانی و همچنین عملکرد و بهره وری سازمان را افزایش می دهند. فرض اصلی توسعه منابع انسانی این است که کارکنان مهم ترین و ارزشمندترین منبع سازمان اند و لازم است دانش، مهارت و نگرش های آنها برای تحقق اهداف فردی و سازمانی توسعه یابد (لوما، ۲۰۰۰). بنابراین، توسعه منابع انسانی را می توان توسعه افراد از طریق فراهم ساختن محیطی تعریف کرد که بتواند برای تحقق کامل استعدادهای خود رشد کند (مودالی، ۲۰۱۵). ضمن اینکه بسیاری از پژوهشگران معتقدند تغییرات پویای جهانی تأثیرات سریع و مهمی بر نحوه مدیریت استعدادهای سازمانها بر جای گذاشته اند (مک گریگور، توید و پیچ، ۲۰۰۴). یکی از مفروضات اصلی در مطالعات مربوط به جو به تلاش افراد برای نظم بخشی به محیط پیرامون خود و در حوزه های مختلف آن مربوط می شود (اشنایدر، ۱۹۷۵).

در بنابراین، جو سازمانی در بردارنده معنا و مفهومی است که کارکنان بر اساس آن الگوی کلی فعالیت های سازمانی را تعریف می کنند. جو توسعه منابع انسانی نیز بخش جدانشدنی از جو سازمان محسوب می شود و نقش مهمی در بهینه سازی توانمندی های افراد و گروه ها در کل سازمان دارد (خانا و تاراب، ۲۰۱۲). پاریک

(۱۹۹۷) چنین استدلال می‌کند که جوّ توسعه منابع انسانی برای بهره‌مندی از فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بسیار تعیین‌کننده است. او جوّ مناسب توسعه منابع انسانی را براساس گشودگی، همکارانه‌بودن، اعتماد، قابلیت اطمینان، پیشگامی، استقلال و مواجهه با موضوعات تبیین می‌کند. رائو و آبراهام (۱۹۸۶) جوّ توسعه منابع انسانی را براساس سه بُعد مفهوم‌سازی کردند که عبارت‌اند از: جوّ عمومی، ابعاد فرهنگی OCTAPACT<sup>1</sup>، و اجرای مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی. جوّ عمومی به معنای اهمیتی است که مدیران ارشد و مدیران صف به‌طور کل برای توسعه منابع انسانی قائل‌اند. ابعاد فرهنگی توسعه منابع انسانی به وضعیت متغیرهای گشودگی، رویارویی، اعتماد، استقلال، پیشگامی، قابلیت اطمینان و تشریک مساعی در سازمان اشاره دارند. مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی نیز به وضعیت اجرای سازوکارهای مختلف توسعه منابع انسانی مانند ارزیابی عملکرد، ارزیابی استعداد، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، بازخور، آموزش، راهنمایی، رفاه کارکنان و ... مرتبط می‌شوند (رائو و آبراهام، ۱۹۸۶).

علاوه بر این، می‌توان این استدلال را ارائه کرد که ادراک کارکنان از جنبه‌های مختلف جوّ توسعه منابع انسانی در سازمان ارتباط معنی‌داری با نگرش‌های کاری مثبت و عملکرد بهتر داشته باشد (کواس و دیسویک، ۲۰۱۰)؛ برای مثال، برخی از پژوهشگران رابطه مثبت جوّ توسعه منابع انسانی را با التزام شغلی کارکنان تأیید کرده‌اند (بیکر، دمرتوی و لیک، ۲۰۱۲). ضمن اینکه چنین استدلال می‌شود که جوّ مطلوب توسعه منابع انسانی، محیط کل داخل سازمان را بهبود

می‌بخشد و باعث افزایش تعهد کارکنان، مشارکت و رضایت شغلی آنها می‌شود (میشرا، ۱۹۹۹). براساس مباحث فوق و با توجه به این امر که جوّ استنباط‌شده در سازمان از توسعه منابع انسانی نقش انکارنشدنی در رفتارهای کاری افراد دارد، می‌توان انتظار داشت در صورتی که جوّ مطلوب محرک توسعه منابع انسانی در سازمان وجود داشته باشد، امکان بروز رفتارهای مثبت‌گرای تسهیم دانش نیز در میان کارکنان بیشتر خواهد بود. بررسی دقیق‌تر و مبسوط‌تر مفهوم رفتار تسهیم دانش در سازمان می‌تواند در تبیین ادعای مذکور بسیار مفید باشد. تسهیم دانش به معنای به اشتراک گذاشتن اطلاعات و مهارت‌های کاری برای کمک به دیگران و به‌منظور همکاری با آنها برای حل مسائل، پرورش نظریه‌های جدید و اجرای خط‌مشی‌ها و رویه‌هاست (وانگ و نوئه، ۲۰۱۰). علاوه بر این، تسهیم دانش رفتاری است که طی آن فرد به‌طور داوطلبانه با فرد دیگری هم‌درون و هم‌بیرون سازمان، دستیابی به دانش و یا تجربه‌ای منحصربه‌فرد را فراهم می‌آورد و در این بین، داشتن نگرش مثبت نسبت به تسهیم دانش از جانب افراد، پیش‌شرط مهمی در شکل‌گیری رفتارهای تسهیم دانش محسوب می‌شود (سلیمی، کشاورزی و حیدری، ۱۳۹۳). بنابراین، با توجه به مباحثی که درباره جوّ توسعه منابع انسانی و تسهیم دانش ارائه شد، فرضیه نخست پژوهش بر تأثیرگذاری مثبت و معنی‌داری جوّ توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان دلالت دارد.

از طرف دیگر، سیاست‌ها و فعالیت‌های توسعه منابع انسانی که تا حد زیادی نشان‌دهنده جوّ توسعه منابع انسانی در سازمان‌اند، نقش مهمی در ادراکات کارکنان درباره سازمان دارند (میتال، گوپتا و موتیانی، ۲۰۱۶). جوّ مطلوب توسعه منابع انسانی بر این نکته تأکید دارد که کارکنان مهم‌ترین منبع یک سازمان‌اند و

<sup>1</sup> Openness, Confrontation, Trust, Autonomy, Proactiveness, Authenticity, Collaboration, Experimentation.

روانشناختی ارتباط مستقیمی با احساسات و عواطف کارکنان نسبت به سازمان داشته باشد و اینکه به طور مثبت بر احساسات مثبت، نگرش‌ها و رفتارهای کاری مطلوب فرد مانند رفتار تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد؛ با این حال، پس از معرفی مفهوم مالکیت روانشناختی پیرس و همکارانش در سال ۲۰۰۱، بیشتر پژوهش‌های انجام شده در رابطه با آن، بر پیامدهای مالکیت روانشناختی و به ویژه تأثیرات مثبت آن بر نگرش‌های کاری مانند تعهد و رضایت شغلی اختصاص داشته‌اند (لی و ساح، ۲۰۱۵)؛ هرچند اثرات مثبت مالکیت روانشناختی بر رفتارهای کاری کمتر بررسی شده‌اند. با بررسی ریشه‌های معرفی شده برای مالکیت روانشناختی می‌توان نقش توسعه منابع انسانی را در تقویت احساس مالکیت روانشناختی مثبت کارکنان تبیین کرد. در ادبیات پژوهش چهار ریشه اصلی برای مالکیت روانشناختی معرفی شده است که عبارت‌اند از: خودکارآمدی، پاسخگویی، تعلق و شناخت هویت خود (آوی، اولیو، کراسلی و لوتانز، ۲۰۰۹). خودکارآمدی به باور افراد درخصوص توانایی در انجام موفقیت آمیز کار اشاره دارد. پاسخگویی به معنای انتظار صریح یا ضمنی از فرد است که باورها، احساسات و اقداماتش را برای دیگران توجیه کند. انتظار پاسخگوبودن دیگران و همچنین انتظار فرد از اینکه دیگران او را پاسخگو بدانند، مکانیسم‌های اصلی مرتبط شدن پاسخگویی به مالکیت روانشناختی محسوب می‌شوند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۱). این انتظارات به نوبه خود به انتظار برای تسهیم اطلاعات و دانش هم منجر می‌شوند. تعلق نیز به معنای احساس وابستگی فرد به سازمان است؛ به این صورت که فرد، سازمان را متعلق به خود می‌داند (آوی و همکاران، ۲۰۰۹). شناخت هویت خود نیز بُعد دیگر مالکیت روانشناختی است؛ بدین ترتیب که افراد از احساس

مدیران سازمان‌ها نقش تعیین کننده‌ای در توسعه مهارت‌های آنها دارند (رائو و آبراهام، ۱۹۸۶). پژوهش‌های پیشین، نقش مثبت جو مطلوب توسعه منابع انسانی را بر نگرش‌های کاری کارکنان مانند تعهد عاطفی و رضایت شغلی نشان داده‌اند (کواس و دیسویک، ۲۰۱۰؛ وانی، ۲۰۱۳)؛ با این حال، اثرات جو توسعه منابع انسانی را می‌توان به طور کل روی ادراکات کارکنان و به طور خاص روی احساس مالکیت روانشناختی آنها نسبت به سازمان بررسی کرد. مالکیت روانشناختی یک سازه شناختی - عاطفی توصیف شده است و نشان‌دهنده حالتی است که در آن، افراد احساس می‌کنند موضوع مدنظر (هدف) یا جزئی از آن، چه مادی و چه غیرمادی، به آنها تعلق دارد؛ به طوری که این احساس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (پیرس، کاستوا و دیرکز، ۲۰۰۱). اصطلاح هدف در ادبیات مالکیت روانشناختی به مفهومی بسیار گسترده اشاره دارد و به هر نوع دل بستگی به شیء، پدیده یا هدفی مربوط می‌شود که متعلق به یک فرد یا گروه است (آذرنوش، نیسی، مرادی کوچی و درکوند، ۱۳۹۱). در سطح سازمانی، احساس مالکیت روانشناختی می‌تواند متوجه شغل، سازمان و یا هر دو باشد؛ به این معنا که فرد احساس می‌کند شغل و سازمان متعلق به اوست - این شغل من است یا این سازمان من است - (پنگ و پیرس، ۲۰۱۵). احساس مالکیت روانشناختی مثبت در سازمان این حس را در فرد افزایش می‌دهد که سازمان را از نظر روانی به مثابه خانه خود تصور کند (براون و ژو، ۲۰۱۶). ضمن اینکه باید توجه داشت حس مالکیت در افراد با افزایش کنترل روی هدف (موضوع) مالکیت، آموختن درباره آن و تلاش برای ارتقاء و بهبود آن ایجاد می‌شود (براون، پیرس و کراسلی، ۲۰۱۴). براساس مباحث فوق انتظار می‌رود مالکیت

برخوردار بودن از انگیزش درونی مثبت‌اند (لی، یوان، نینگ و لی یینگ، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، مالکیت روانشناختی می‌تواند مجموعه‌ای از احساسات و رفتارهای روانشناختی مثبت را در افراد تقویت کند. ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) نیز چنین استدلال کرده‌اند که احساس مالکیت روانشناختی مثبت می‌تواند پیش‌زمینه مهمی در بروز رفتارهای فرانقش باشد. علاوه بر این، جاسیلا، تارکیان، سارستد و هیبر (۲۰۱۵) در تقسیم‌بندی پیامدهای مالکیت روانشناختی، پیامدهای نگرشی، انگیزشی و رفتاری مالکیت روانشناختی را معرفی کردند. پیرس و جاسیلا (۲۰۱۱) نیز چنین استدلال کردند که مالکیت روانشناختی بر انگیزه‌های مالکیت مانند احساس خودکارآمدی و هویت‌یابی شخصی تأثیرگذار است و با توجه به اینکه در بحث مالکیت روانشناختی مثبت، فرد با موضوع مدنظر کاملاً در هم تنیده‌اند، افراد سعی می‌کنند رفتارهایی را بروز دهند که موجبات پرورش و ارتقاء موضوع مالکیت فراهم آید. به علاوه، افرادی که احساس بودن آنها تا حد زیادی به سازمان مرتبط باشد، تمایل خواهند داشت از راههای مختلف برای ارتقاء و بهبود آن تلاش کنند (مصطفی، راموس و مان، ۲۰۱۵). همچنین پیرس و جاسیلا (۲۰۱۰) مفهوم مالکیت روانشناختی جمعی را مطرح کردند که براساس آن، احساس مالکیت روانشناختی می‌تواند از حالت فردی فراتر برود و شکل جمعی به خود بگیرد. این تلاش‌ها می‌تواند در قالب رفتارهای سازمانی مثبت و فرانقش جلوه‌گر شوند. براساس مباحث فوق می‌توان انتظار داشت احساس مالکیت روانشناختی مثبت در کارکنان می‌تواند بر رفتارهای تسهیم دانش تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، با توجه به تبیین تأثیرگذاری مفروض جوّ توسعه منابع انسانی سازمان بر مالکیت روانشناختی و همچنین تأثیر محتمل آن بر رفتارهای تسهیم دانش می‌توان نقش

مالکیت برای تعریف خود، معرفی خود به دیگران و اطمینان از استمرار هویت خودشان استفاده می‌کنند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۱). به نظر می‌رسد جوّ توسعه منابع انسانی در یک سازمان می‌تواند با توجه به اثری که بر افزایش احساس خودکارآمدی، پاسخگویی، تعلق و تعیین و شناخت هویت فردی و به‌طور کلی روی نگرش کلی افراد دارد، موجبات شکل‌گیری احساس مالکیت روانشناختی مثبت را در کارکنان فراهم آورد. بر اساس این، فرضیه دوم پژوهش به تأثیرگذاری جوّ توسعه منابع انسانی در ایجاد احساس مالکیت روانشناختی مثبت کارکنان اختصاص دارد.

از طرف دیگر، انتظار می‌رود با افزایش احساس مالکیت روانشناختی مثبت در کارکنان، تمایل آنها به رفتار تسهیم دانش در سازمان افزایش یابد. ضمن اینکه مالکیت روانشناختی مثبت، احساسی است که براساس آن، افراد مرزهای سازمان خود را درک می‌کنند و برای اثبات عضویت خود در چارچوب این مرزها احتمالاً مبادرت به تسهیم و انتقال دانش و اطلاعات خود خواهند کرد (مک میلان و چاویس، ۱۹۸۶). در واقع، زمانی که کارکنان احساس کنترل داشتن بر چیزی را داشته باشند، نسبت به آن احساس مسئولیت یا تعهد متقابل می‌کنند. در چنین شرایطی احتمال برانگیخته شدن تمایلات نوع‌دوستانه افراد افزایش می‌یابد و باعث تحریک یا افزایش رفتارهای فرانقش و مثبت‌گرا مانند رفتارهای تسهیم دانش توسط افراد می‌شود. مطالعات پیشین نشان داده‌اند احساس مالکیت روانشناختی مثبت می‌تواند پیش‌بینی‌کننده متغیرهایی مانند عملکرد و رضایت شغلی باشد (آوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ کیو، هو، ژو و لی، ۲۰۱۵). اگر کارکنان احساس مثبتی نسبت به سازمان داشته باشند، تمایل آنها برای انجام رفتارهای سازمانی مثبت و فرانقش افزایش خواهد یافت؛ زیرا این نوع رفتارها مستلزم

فرضیه اول: جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

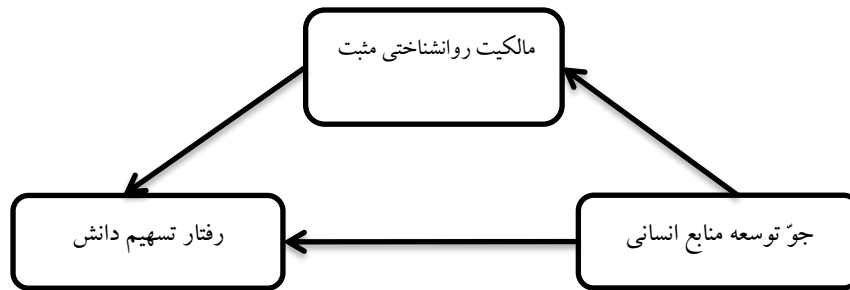
فرضیه دوم: جو توسعه منابع انسانی در ایجاد احساس مالکیت روانشناختی مثبت کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه سوم: احساس مالکیت روانشناختی مثبت تأثیر مثبت و معنی داری بر رفتار تسهیم دانش کارکنان در سازمان دارد.

فرضیه چهارم: احساس مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیر گذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش نقش میانجی دارد.

در نهایت، براساس مباحث و فرضیه های یادشده، مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل (۱) است.

میانجی برای احساس مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیر گذاری جو توسعه منابع انسانی سازمان بر رفتار تسهیم دانش متصور شد؛ به این معنا که جو توسعه منابع انسانی می تواند به شکل گیری و افزایش احساس مالکیت روانشناختی مثبت کارکنان منجر شود و از این طریق بر رفتار تسهیم دانش نیز تأثیر گذار باشد. بر اساس این، فرضیه سوم پژوهش به تأثیر گذاری احساس مالکیت روانشناختی مثبت بر رفتار تسهیم دانش کارکنان در سازمان اختصاص دارد و فرضیه چهارم نیز به نقش میانجی احساس مالکیت روانشناختی مثبت در تأثیر گذاری جو توسعه منابع انسانی بر رفتار تسهیم دانش اشاره دارد. بر اساس این، فرضیه های چهارگانه پژوهش به ترتیب زیر تنظیم شده اند:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرمول کوکران ۲۴۵ نفر تعیین شد. به منظور اطمینان بیشتر در تکمیل و دریافت پرسشنامه ها، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۲۶۴ پرسشنامه تکمیل شده برای تجزیه و تحلیل داده ها به کار گرفته شد که نرخ برگشت بیش از ۹۴ درصد را نشان می دهد و برای انجام تحلیل ها کاملاً مناسب و پذیرفتنی است. از بین پاسخگویان ۹۸ درصد مرد و ۲ درصد زن بودند که ۰/۴ درصد آنها دارای مدرک دیپلم، ۴/۴ درصد دارای مدرک کاردانی، ۸۲/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۳/۱ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. از این تعداد ۴/۸ درصد کمتر از پنج سال سابقه کاری، ۱۴/۷ درصد دارای سابقه کاری ۶ تا ۱۰

## روش

روش پژوهش، جامعه و نمونه: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش و شیوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت فرودگاه ها و ناوبری هوایی ایران است که تعداد آنها ۵۴۳۵ نفر است. پرسشنامه پژوهش بین نمونه ای تصادفی ساده از این جامعه آماری توزیع و اطلاعات مورد نیاز از طریق آن جمع آوری شد. انتخاب اعضای نمونه براساس شماره پرسنلی افراد صورت گرفت که مسئولان سازمان در اختیار پژوهشگر قرار دادند. حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش و با استفاده از



سال، ۶۲/۳ درصد دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و ۱۸/۳ درصد نیز بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشته‌اند.

*ابزار سنجش: پرسشنامه مالکیت روانشناختی ون‌داین و پیرس<sup>۱</sup>: برای سنجش مالکیت روانشناختی مثبت از پرسشنامه ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه است که هفت پرسش نخست آن مالکیت روانشناختی مبتنی بر سازمان و پنج پرسش بعدی، مالکیت روانشناختی مبتنی بر شغل را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه مالکیت روانشناختی را براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) در مطالعه خود پرسشنامه مذکور را تنظیم و بررسی کردند. در پژوهش آنها ضرایب بار عاملی برای گویه‌ها بین ۰/۶۸ تا ۰/۹۱ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد؛ بنابراین، روایی و پایایی پرسشنامه مذکور تأیید شد. در این پژوهش نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ضرایب بارهای عاملی برای گویه‌های پرسشنامه بین ۰/۶۱۶ تا ۰/۸۷۰ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۰ به دست آمد. به علاوه، مقادیر ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه است.*

*پرسشنامه رفتار تسهیم دانش لین<sup>۲</sup>: رفتار تسهیم دانش با استفاده از پرسشنامه ارائه‌شده ون‌دن‌هوف و ون‌وینن (۲۰۰۴) سنجیده شد که لین (۲۰۰۷) آن را تعدیل کرد. در این پرسشنامه، در تعامل قرار دادن دانش فرد با دیگران و دریافت دانش از همکاران، ابعاد اصلی رفتار تسهیم دانش در نظر گرفته می‌شوند که براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند. لین (۲۰۰۷) مقیاس ارائه‌شده ون‌دن‌هوف و*

*ون‌وینن را به گونه‌ای تعدیل کرده است که نوع واحد سازمانی در سنجش رفتار تسهیم دانش تأثیری نداشته باشد. لین (۲۰۰۷) در مطالعه خود روایی و پایایی پرسشنامه را محاسبه کرده است. ضرایب بار عاملی برای گویه‌های پرسشنامه بالاتر از ۰/۶ و بین ۰/۶۹ تا ۰/۸۸ محاسبه شد. ضمن اینکه مقدار ضریب پایایی ترکیبی نیز ۰/۸۵ به دست آمد که حاکی از روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه است. در این پژوهش نیز نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان دادند تمامی ضرایب بار عاملی بالاتر از ۰/۶ هستند. به علاوه، مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۳ و مقدار ضریب پایایی ترکیبی ۰/۸۶۲ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه رفتار تسهیم دانش است.*

*پرسشنامه جو توسعه منابع انسانی راثو و آبراهام<sup>۳</sup>: برای سنجش جو توسعه منابع انسانی از مقیاس ارائه‌شده راثو و آبراهام (۱۹۸۶) استفاده شد که شامل ۳۸ گویه بود و سه بعد اصلی را در این زمینه سنجیده است. این ابعاد عبارت‌اند از: جو حمایتی کلی توسعه منابع انسانی، مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی و ابعاد فرهنگی OCTAPACE. در پرسشنامه مذکور، نه گویه به سنجش جو حمایتی، نه گویه به سنجش مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی و ۲۰ گویه نیز به سنجش ابعاد فرهنگی اختصاص دارد. گویه‌های فوق در مجموع ادراک کارکنان را از جو توسعه منابع انسانی در سازمان اندازه‌گیری می‌کنند. پژوهش‌های قبلی مانند پژوهش سامی و صبری (۲۰۱۴) از پرسشنامه مذکور استفاده کرده‌اند. در پژوهش مذکور مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ضرایب تحلیل عاملی گویه‌ها بالاتر از ۰/۶ به دست آمده است. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۵ و ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد که نشان‌دهنده روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه مذکور است. درخور ذکر است*

<sup>۱</sup> - Van Dyne & Pierce Psychological Ownership Questionnaire

<sup>۲</sup> - Lin Knowledge Sharing Behavior Questionnaire

<sup>۳</sup> - Rao & Abraham HRD Climate Questionnaire

یافته‌های پژوهش به‌طور دقیق‌تری تشریح می‌شوند.

### یافته‌ها

همان‌طور که اشاره شد آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش براساس روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام شده است. در استفاده از این روش، پیش‌فرض‌هایی مطرح‌اند؛ از جمله اینکه مقیاس اندازه‌گیری متغیرها باید از نوع فاصله‌ای باشد، روابط بین متغیرها در مدل مفهومی از نوع خطی باشد، بین متغیرها روابط علی یک‌طرفه مفروض باشد و اینکه متغیرها از توزیع نرمال برخوردار باشند. با توجه به مدل مفهومی این پژوهش و نیز نحوه جمع‌آوری داده‌ها و ابزارهای به‌کاررفته و همچنین با توجه به آزمون‌های صورت‌گرفته، پیش‌فرض‌های مذکور درباره داده‌ها و مدل پژوهش حاضر برای استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری رعایت شده است؛ بنابراین برای آزمون مدل مفهومی و فرضیات پژوهش حاضر می‌توان از این روش استفاده کرد. در روش‌شناسی معادلات ساختاری، ابتدا لازم است توزیع متغیرها بررسی شوند تا نرمال بودن توزیع مشخص شود. بدین منظور با استفاده از نرم‌افزار AMOS، در ابتدا نرمال بودن داده‌های گردآوری‌شده براساس دو شاخص کشیدگی و چولگی سنجیده شد. مقادیر کشیدگی باید بین +۷ و -۷ و مقادیر چولگی باید بین +۳ و -۳ باشند. سپس، روایی سازه بررسی شد که در پژوهش حاضر برای سنجش روایی سازه از روایی همگرا و قابلیت اطمینان ساختاری استفاده شد. در روایی همگرا هر یک از بارهای عاملی باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشند و مقادیر ضریب قابلیت اطمینان ساختاری نیز برای هر سازه باید بالاتر از ۰/۷ باشد. جداول (۱) و (۲) مقادیر مذکور را برای متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها نشان می‌دهند.

روش نمره‌گذاری در تمامی پرسشنامه‌ها، طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود؛ به این صورت که گویه‌ها از بسیار زیاد تا بسیار کم درجه‌بندی شدند.

*روش اجرا و تحلیل:* پس از انجام هماهنگی مدیران سازمان مورد مطالعه، پژوهشگر به‌صورت حضوری نسبت به توزیع پرسشنامه‌های تحقیق اقدام کرد و بعد از ده روز پرسشنامه‌های توزیع‌شده جمع‌آوری شدند. کلیه پرسشنامه‌ها بی‌نام بود و پژوهشگر هنگام توزیع آنها به پاسخ‌دهندگان متعهد شد اطلاعات جمع‌آوری‌شده صرفاً برای انجام این پژوهش استفاده می‌شوند و کاملاً محرمانه خواهد بود. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری به دو فاز کلی تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر تقسیم می‌شود. در قسمت اندازه‌گیری، ارتباط نشانگرها یا همان سؤالات پرسشنامه با سازه‌ها بررسی می‌شوند و در قسمت ساختاری ارتباط عامل‌های بررسی‌شده با یکدیگر برای آزمون فرضیات شایان توجه‌اند. نرم‌افزار استفاده‌شده در این پژوهش نیز نرم‌افزار AMOS است. هرچند هدف اصلی از طراحی این نرم‌افزار مدل‌سازی است، قابلیت اجرای مجموعه‌ای از تحلیل‌های کمی و آماری معمول نیز به‌وسیله این نرم‌افزار وجود دارد (قاسمی، ۱۳۹۲). در این پژوهش برای ارزیابی مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌ها از شاخص‌های مختلفی استفاده شد که شامل ضرایب بارهای عاملی و ضرایب رگرسیونی است. همچنین از روش بوت استرپ برای محاسبه مقادیر آماره T برای تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شده است. ضمن اینکه برای آزمون اثر متغیر میانجی، اثرات غیرمستقیم نیز محاسبه شده است. در ادامه

جدول ۱. مقادیر بار عاملی برای گویه‌های پرسشنامه پژوهش

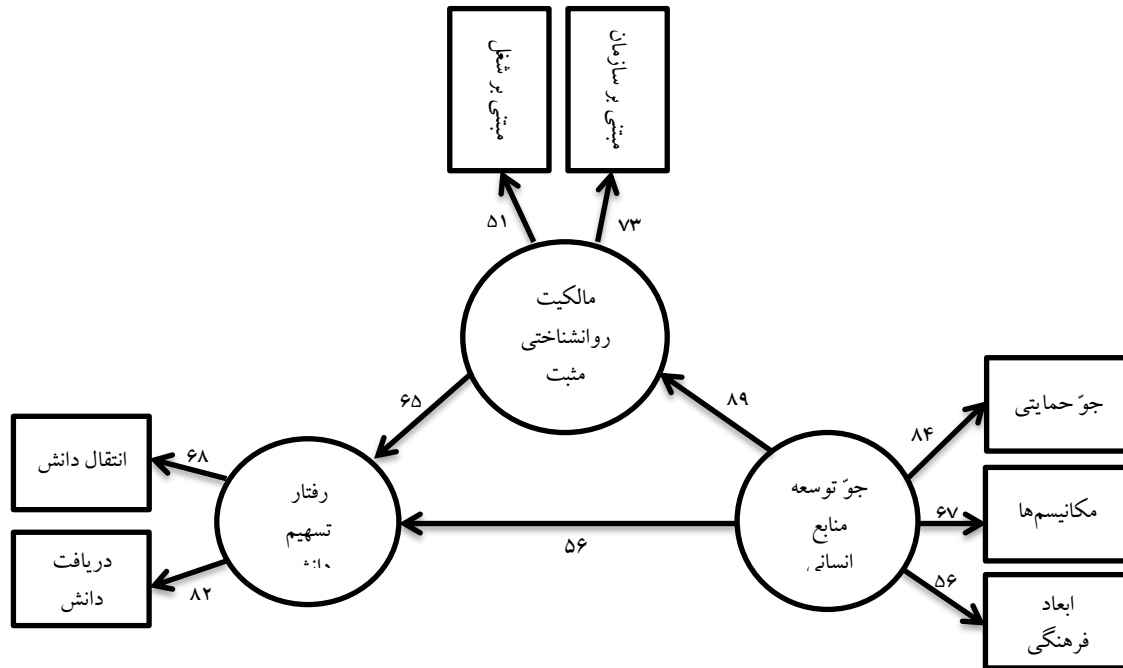
سازه	گویه	بار عاملی	ضریب معنی‌داری	سازه	گویه	بار عاملی	ضریب معنی‌داری
جوّ حمایتی کلی	۱	۰/۵۱۴	۰/۰۰۱	ابعاد فرهنگی	۳۰	۰/۷۲۱	۰/۰۰۱
	۲	۰/۵۵۳	۰/۰۰۱	OCTAPACE	۳۱	۰/۷۹۰	۰/۰۰۱
	۳	۰/۶۱۶	۰/۰۰۱		۳۲	۰/۶۴۶	۰/۰۰۱
	۴	۰/۵۸۵	۰/۰۰۱		۳۳	۰/۶۹۵	۰/۰۰۱
	۵	۰/۷۲۱	۰/۰۰۱		۳۴	۰/۷۲۰	۰/۰۰۱
	۶	۰/۸۲۳	۰/۰۰۱		۳۵	۰/۸۳۴	۰/۰۰۱
	۷	۰/۸۰۳	۰/۰۰۱		۳۶	۰/۸۴۱	۰/۰۰۱
	۸	۰/۷۶۷	۰/۰۰۱		۳۷	۰/۷۸۷	۰/۰۰۱
	۹	۰/۶۹۳	۰/۰۰۱		۳۸	۰/۷۵۴	۰/۰۰۱
	۱۰	۰/۶۲۱	۰/۰۰۱	مالکیت روانشناختی	۳۹	۰/۷۵۵	۰/۰۰۱
توسعه منابع انسانی	۱۱	۰/۷۴۶	۰/۰۰۱	مثبت (سازمان)	۴۰	۰/۸۴۷	۰/۰۰۱
	۱۲	۰/۷۹۶	۰/۰۰۱		۴۱	۰/۸۷۰	۰/۰۰۱
	۱۳	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱		۴۲	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱
	۱۴	۰/۶۷۶	۰/۰۰۱		۴۳	۰/۶۵۱	۰/۰۰۱
	۱۵	۰/۶۳۹	۰/۰۰۱		۴۴	۰/۶۷۵	۰/۰۰۱
	۱۶	۰/۶۷۱	۰/۰۰۱		۴۵	۰/۶۱۶	۰/۰۰۱
	۱۷	۰/۷۱۱	۰/۰۰۱	مالکیت روانشناختی	۴۶	۰/۶۳۱	۰/۰۰۱
	۱۸	۰/۷۲۸	۰/۰۰۱	مثبت	۴۷	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱
	۱۹	۰/۶۲۲	۰/۰۰۱	(شغل)	۴۸	۰/۷۲۹	۰/۰۰۱
	۲۰	۰/۶۶۵	۰/۰۰۱		۴۹	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱
ابعاد فرهنگی OCTAPACE	۲۱	۰/۶۹۴	۰/۰۰۱		۵۰	۰/۷۳۱	۰/۰۰۱
	۲۲	۰/۶۸۳	۰/۰۰۱	تسهیم دانش (انتقال)	۵۱	۰/۸۱۲	۰/۰۰۱
	۲۳	۰/۶۴۳	۰/۰۰۱		۵۲	۰/۷۸۹	۰/۰۰۱
	۲۴	۰/۷۸۶	۰/۰۰۱		۵۳	۰/۷۸۲	۰/۰۰۱
	۲۵	۰/۷۵۵	۰/۰۰۱		۵۴	۰/۸۴۳	۰/۰۰۱
	۲۶	۰/۷۵۱	۰/۰۰۱		۵۵	۰/۶۵۰	۰/۰۰۱
	۲۷	۰/۶۷۹	۰/۰۰۱		۵۶	۰/۶۳۱	۰/۰۰۱
	۲۸	۰/۶۳۹	۰/۰۰۱		۵۷	۰/۵۸۹	۰/۰۰۱
	۲۹	۰/۶۱۸	۰/۰۰۱				

جدول ۲. کشیدگی و چولگی و قابلیت اطمینان سازه‌ها

سازه	کشیدگی	چولگی	قابلیت اطمینان ساختاری	سازه	کشیدگی	چولگی	قابلیت اطمینان ساختاری
جو حمایتی کلی	-۰/۴۷۱	۰/۴۷۹	۰/۸۱۸	مالکیت روانشناختی مثبت (سازمان)	۰/۲۷۴	-۰/۶۱۳	۰/۸۸۰
مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی	۰/۱۵۳	۰/۸۰۸	۰/۷۳۱	مالکیت روانشناختی مثبت (شغل)	-۰/۲۱۶	۰/۸۲۴	۰/۸۷۴
ابعاد فرهنگی OCTAPACE	۰/۰۰۶	۰/۳۳۳	۰/۷۳۲	تسهیم دانش (انتقال)	-۰/۳۴۵	-۰/۲۰۹	۰/۸۴۹
تسهیم دانش (دریافت)	۰/۰۵۴	-۰/۲۱۲	۰/۸۶۲				

(۳) نیز سطح معنی داری و نتیجه آزمون فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش بیان شده‌اند.

ضمناً بارهای عاملی مربوط به ابعاد متغیرهای پژوهش و همچنین ضرایب اثرات مستقیم متغیرها (ضرایب رگرسیونی) در شکل (۲) نشان داده شده‌اند. در جدول



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش

فرضیه	از	به	ضرایب رگرسیونی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
اول	جو توسعه منابع انسانی	تسهیم دانش	۰/۵۶	۰/۰۰۱	تأیید
دوم	جو توسعه منابع انسانی	مالکیت روانشناختی مثبت	۰/۸۹	۰/۰۰۱	تأیید
سوم	مالکیت روانشناختی مثبت	تسهیم دانش	۰/۶۵	۰/۰۰۳	تأیید

در جدول (۳) آمده است. ضمن اینکه این مقدار، مقداری افزایشی است که در اثر گذاری متغیر میانجی به اثر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته اضافه می‌شود. جدول (۴) نتیجه آزمون فرضیه چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.

علاوه بر این، به منظور آزمون فرضیه چهارم پژوهش و بررسی نقش میانجی مالکیت روانشناختی مثبت در رابطه جو توسعه منابع انسانی و رفتار تسهیم دانش، اثرات غیرمستقیم متغیر مالکیت روانشناختی و سطح معنی داری این تأثیر بر اساس روش بوت‌استرپ محاسبه شد. این اثر، علاوه بر تأثیرات مستقیم است که

جدول ۴. نتایج اثرات غیرمستقیم از طریق متغیر مالکیت روانشناختی

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر غیرمستقیم	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
چهارم	جو توسعه منابع انسانی	مالکیت روانشناختی مثبت	تسهیم دانش	۰/۲۲۲	۰/۰۰۲	تأیید

شاخص‌های محاسبه‌شده برای برازش مدل نیز همه شاخص‌ها در وضعیت مناسبی قرار دارند. این شاخص‌ها در جدول (۵) نشان داده شده‌اند

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار محاسبه‌شده برای مدل	نتیجه
شاخص توکر-لویس (TLI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵۴	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۷۶	قابل قبول
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۷	قابل قبول
کای اسکور نسبی (CMIN/DF)	کمتر از ۵	۲/۱۶۸	قابل قبول
شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	بیشتر از ۰/۵	۰/۵۱۱	قابل قبول
شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	بیشتر از ۰/۵	۰/۵۰۱	قابل قبول

بستگی دارد. از طرف دیگر، مطابق نظریه اقدام منطقی، رفتار یک فرد براساس تمایلات و نیات او برای یک رفتار خاص تعیین می‌شود؛ بنابراین، برای پیش‌بینی رفتار باید از تمایلات مرتبط فرد با موضوع مطلع شد. این نظریه را می‌توان در تشریح رفتار تسهیم دانش نیز استفاده کرد؛ به این صورت که رفتار تسهیم دانش براساس تمایلات رفتاری فرد پیش‌بینی پذیر است و این تمایلات را نمی‌توان از طریق اجبار در کارکنان ایجاد کرد؛ بنابراین نمی‌توان افراد را مجبور به تسهیم دانش کرد؛ بلکه باید آنها را ترغیب کرد تا اهمیت تسهیم دانش را درک و براساس آن عمل کنند. علاوه بر این، توانایی سازمان و اعضای آن در تسهیم دانش، زیربنای اثربخشی سازمانی قلمداد می‌شود و برای رسیدن به این توانایی، سازمان باید فعالیت‌هایی را برای حمایت و تسهیل رفتارهای تسهیم دانش انجام دهد. فراهم کردن جو مناسب برای تبادل و تسهیم دانش می‌تواند یکی از این فعالیت‌ها باشد. در این راستا نقش اقداماتی که در حوزه توسعه منابع انسانی انجام می‌شوند، جوی را ایجاد می‌کنند که نشأت گرفته از ادراک کارکنان از توجه مدیران سازمان به توسعه منابع انسانی است. به علاوه، همان‌طور که اشنایدر (۱۹۷۵) توصیه کرده است

یافته‌های مذکور نشان می‌دهند جو توسعه منابع انسانی علاوه بر تأثیر مستقیم بر رفتار تسهیم دانش و ابعاد آن، از طریق احساس مالکیت روانشناختی مثبت درباره سازمان و شغل نیز بر رفتار تسهیم دانش کارکنان تأثیرگذار است. علاوه بر این، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری برازش مناسب مدل پژوهش را تأیید می‌کنند.

## بحث

تسهیم دانش، توانمندی محوری برای تمامی سازمان‌ها محسوب می‌شود که در به‌کارگیری و خلق دانش و همچنین ایجاد انسجام تیمی و سازمانی اهمیت بالایی دارد. براساس دیدگاه دانش‌محور، سازمان‌ها شبکه‌هایی از اعضا با زمینه‌های دانشی متفاوت‌اند و باید بتوانند این دارایی دانشی را به‌طور موثر جمع‌آوری و تسهیم کنند و به‌کار گیرند. تسهیم دانش امکان‌یادگیری سازمانی و انتقال تجربیات کارکنان را فراهم می‌کند و ابزار مفیدی برای افزایش نوآوری به‌شمار می‌آید. همان‌طور که هافستد (۱۹۹۳) اظهار داشته است موفقیت اقدامات مدیریت به وجود تناسب بین مفروضات، ارزش‌ها و باورهای نهفته در بطن فعالیت‌های مدیریت و مفروضات، ارزش‌ها و باورهای فرهنگی کارکنان

نیست. لوما (۲۰۰۰) نیز ضمن پیشنهاد الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر توانمندی اظهار می‌دارد که توانمندی کارکنان چیزی فراتر از دارایی‌های ملموس است و باید بر نحوه عمل کارکنان و دانش مرتبط با توانمندی‌های آنها تمرکز کرد. رویکرد مطرح شده مک‌گریگور و همکاران (۲۰۰۴) و همچنین الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر توانمندی لوما (۲۰۰۰) ارتباط بسیار نزدیکی با یافته‌های پژوهش حاضر دارد؛ زیرا ادراک کارکنان از فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان که جو توسعه منابع انسانی را شکل می‌دهد، از تمامی فعالیت‌های نرم و سخت مدیریت منابع انسانی نشأت می‌گیرد و کاملاً متأثر از توانمندی‌های ایجاد شده در کارکنان است که مرتبط با شغل و دانش آنها باشد. تأکید بر توسعه مهارت‌های کارکنان و مدیران، مدیریت شناخت دانش برای شناسایی استعدادها و توانمندی‌های خاص کارکنان و همچنین توجه به قراردادهای روانشناختی اهمیت بالایی در شکل‌گیری جو مطلوب توسعه منابع انسانی برای ترغیب رفتار تسهیم دانش در سازمان دارد.

از طرف دیگر، پژوهش حاضر نشان داد احساس مالکیت روانشناختی مثبت عامل بسیار مهمی در پیش‌بینی رفتار تسهیم دانش محسوب می‌شود. این یافته، با نتایج پژوهش لی و ساح (۲۰۱۵) درباره تأثیر مثبت احساس مالکیت روانشناختی بر نگرش‌های کارکنان هم‌راستا است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند اگر کارکنان نسبت به سازمان و کار خود احساس مالکیت روانشناختی مثبت داشته باشند، به احتمال بیشتری مبادرت به رفتارهای فراتر از جمله تسهیم دانش خواهند کرد. احساس مالکیت روانشناختی مثبت به معنای احساس وابستگی قوی و مطلوب روانی با سازمان است؛ به طوری که در این حالت، سازمان بخشی از وجود فرد محسوب می‌شود. مطابق نظر پیرس

مطالعات مربوط به جو سازمانی نباید جو کلی سازمان را بسنجد، بلکه پژوهشگران باید درباره جو مربوط به موضوع یا پدیده خاص متمرکز شوند. در پژوهش حاضر اینگونه فرض شد که جو توسعه منابع انسانی می‌تواند با تأثیر بر تمایلات و مقاصد کارکنان، بر رفتار تسهیم دانش مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز فرض فوق را تأیید کردند. این یافته با نتایج پژوهش میشر (۱۹۹۹) مبنی بر تأثیر جو مطلوب توسعه منابع انسانی بر مشارکت طلبی کارکنان در سازمان هم‌راستا است. لین و همکاران (۲۰۱۵) نیز به نتیجه مشابهی درباره تأثیر ادراکات مثبت کارکنان درباره سازمان بر رفتار تسهیم دانش دست یافته بودند. نتیجه پژوهش کای و همکاران (۲۰۱۶) نیز درباره اثر روابط کلی کارکنان با سازمان بر رفتار تسهیم دانش با نتیجه آزمون فرضیه نخست پژوهش حاضر هم‌راستا است. ضمن اینکه به نظر می‌رسد به منظور ارتقاء رفتار تسهیم دانش در سازمان، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به‌طور کل و اقدامات توسعه منابع انسانی به‌طور خاص باید بر رویکرد رشد از داخل استوار شود و بر مدیریت دانش نیز به‌عنوان فرایند مهم تأکید شود. در رویکرد رشد از داخل و یا رویکرد ساخت، سازمان به دنبال مهیا کردن فرصت‌هایی برای کارکنان است تا بتوانند دانش و مهارت‌های خود را برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی افزایش دهند. این امر علاوه بر ایجاد جو مطلوب توسعه منابع انسانی می‌تواند در ارتقاء و بهبود مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی نیز مؤثر باشد. علاوه بر این، جهت‌گیری توسعه منابع انسانی در سازمان باید به سمت تسهیل شبکه‌سازی در داخل و خارج سازمان حرکت کند. در همین راستا، همان‌طور که مک‌گریگور و همکاران (۲۰۰۴) نیز در مدل سرمایه انسانی مطرح کرده‌اند تقسیم فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به دو دسته نرم و سخت دیگر چندان مناسب

و همکاران (۲۰۰۱)، احساس مالکیت روانشناختی نوعی احساس تعلق و یا یک احساس شناختی فردی است که حالتی کاملاً آگاهانه دارد. این امر باعث می‌شود بتوان این مفهوم را در مباحث رفتار سازمانی تحلیل کرد. همان‌طور که ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) در تبیین مبانی نظری مالکیت روانشناختی در سازمان توضیح داده‌اند، در سطح سازمانی، احساس مالکیت روانشناختی به معنای احساس مالکیت فرد نسبت به سازمان، مشاغل و یا فرایندهای سازمانی است. پیرس و همکاران (۲۰۰۱) در تبیین نظری مالکیت روانشناختی در سازمان اظهار می‌دارند زمانی که احساس مالکیت نسبت به سازمان باعث تأمین نیاز کارکنان به خودکارآمدی و هویت‌یابی شود، آنها انرژی و منابع زیادی را صرف تحقق اهداف سازمان خواهند کرد تا سازمان به نوعی تبدیل به خانه آنها شود. مالکیت روانشناختی مثبت باعث شکل‌گیری احساسات مثبتی همچون شور و شوق، شادی، رضایتمندی، غرور و افتخار و احساس مسئولیت‌پذیری در افراد می‌شود. این احساسات نشان‌دهنده حالات عاطفی و شناختی مثبت و بسیار فعال‌اند که در نهایت به بهزیستی ذهنی افراد منجر می‌شوند. زمانی که کارکنان از نظر روانشناختی به کار و سازمان خود احساس مالکیت کنند، اهمیت بیشتری برای موفقیت سازمان قائل خواهند بود و در نتیجه، بیشتر مبادرت به تسهیم دانش در سازمان خواهند کرد تا از این طریق موجبات عملکرد بهتر سازمان را فراهم کنند. ضمن اینکه تسهیم دانش و تجربیات، ابزاری برای خوداظهاری و نشان دادن توانایی‌ها و قابلیت‌های فرد به دیگران و همچنین نشان دادن احساس مالکیت فرد نسبت به سازمان است و می‌تواند منافع فردی مختلفی مانند احساس غرور، افزایش هویت‌یابی فرد با سازمان، جلب احترام و کسب شهرت و اعتبار بیشتر و حتی کاهش بیگانگی شغلی یا افزایش تعهد سازمانی را به

همراه داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر علاوه بر تأیید تأثیر مثبت مالکیت روانشناختی مثبت در رفتار تسهیم دانش در سازمان، نقش میانجی مالکیت روانشناختی مثبت را در رابطه‌ی جوّ توسعه منابع انسانی با تسهیم دانش نیز تأیید کرد؛ به این معنی که جوّ توسعه منابع انسانی با تأثیر گذاشتن بر شکل‌گیری احساس مالکیت روانشناختی مثبت در کارکنان، بر رفتار تسهیم دانش مؤثر خواهد بود. کیو و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود نتیجه‌ای مشابه با این یافته پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر احساس مالکیت روانشناختی مثبت بر رفتارهای کارکنان به دست آوردند. ون‌داین و پیرس (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که احساس مالکیت روانشناختی بر رفتارهای فراتر از کارکنان تأثیر مثبت دارد. براساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت به‌منظور ارتقاء تسهیم دانش در سازمان که امری انکارناپذیر در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود، تلاش برای ایجاد جوّ مطلوب توسعه منابع انسانی در سازمان بسیار مفید و موثر خواهد بود؛ زیرا علاوه بر تأثیر مستقیم جوّ توسعه منابع انسانی بر تسهیم دانش، با ایجاد احساس مالکیت روانشناختی مثبت نیز بر رفتار تسهیم دانش در سازمان تأثیرگذار است. در این راستا توجه به ابعاد سه‌گانه اصلی جوّ توسعه منابع انسانی شامل حمایت کلی از توسعه منابع انسانی، مکانیسم‌های توسعه منابع انسانی شامل ارزیابی عملکرد، ارزیابی استعداد، برنامه‌ریزی مسیر شغلی، بازخور، آموزش و راهنمایی و همچنین ابعاد گشودگی، رویارویی، اعتماد، استقلال، پیشگامی، قابلیت اطمینان و تشریک مساعی و اقدام برای بهبود وضعیت آنها در سازمان بسیار راهگشا خواهد بود. علاوه بر این، در ارتباط با مالکیت روانشناختی، مفهوم دیگری با نام مالکیت روانشناختی جمعی پیرس و جاسیلا (۲۰۱۰) مطرح شده است که به معنای احساس

تسهیم دانش: (مورد مطالعه: گروه مپنا).  
 پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۹، ۶۰-۳۷.  
 سلیمی، ق.، کشاورزی، ف.، و حیدری، ا. (۱۳۹۳).  
 مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روانشناختی و  
 بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه  
 شیراز. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در  
 مدیریت آموزشی، ۵(۱۹)، ۲۲-۱.  
 قاسمی، و. (۱۳۹۲). مدل سازی معادله ساختاری در  
 پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos، چاپ اول،  
 تهران: انتشارات جامعه شناسان.  
 منوریان، ع.، فضلی، ف.، و یگانه، خ. (۱۳۹۳). بررسی  
 استراتژی‌های مؤثر بر فرایند تسهیم دانش (عوامل  
 پیش‌برنده و بازدارنده) در سازمان دولتی.  
 پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۵۵، ۱۳۲-۱۰۵.  
 یزدان‌شناس، م. (۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا  
 در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و بدینی کارکنان.  
 پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲(۵)، ۱۸-۱.  
 Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., &  
 Luthans, F. (2009). Psychological  
 ownership: Theoretical extensions,  
 measurement and relation to work  
 outcomes. *Journal of Organizational  
 Behavior*, 30(2), 173-191.  
 Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L.  
 (2012). Work engagement, performance,  
 and active learning: The role of  
 conscientiousness. *Journal of Vocational  
 Behavior*, 80(2), 555-564.  
 Boateng, H., & Agyemang, F. G. (2016). A  
 qualitative insight into key determinants of  
 knowledge sharing in a public sector  
 institution in Ghana. *Information  
 Development*, 32(1), 35-43.  
 Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., &  
 Lee, J. N. (2005). Behavioral intention  
 formation in knowledge sharing:  
 Examining the roles of extrinsic motivators,  
 social-psychological forces, and  
 organizational climate. *MIS Quarterly*, 29,  
 87-111.  
 Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C.  
 (2014). Toward an understanding of the

مالکیت جمعی نسبت به یک موضوع مثلاً سازمان یا  
 کار است. پژوهش‌های آتی می‌توانند به بررسی نقش  
 احساس مالکیت روانشناختی جمعی در فرایند مدیریت  
 دانش پردازند. به دلیل اینکه مفهوم مالکیت  
 روانشناختی جمعی از پیچیدگی‌های بیشتری برخوردار  
 است، جنبه‌های مختلفی را شامل می‌شود و تأثیرات  
 متنوعی بر رفتارهای فرانش کارکنان و از جمله تسهیم  
 دانش دارد. جو توسعه منابع انسانی و مالکیت  
 روانشناختی مثبت می‌تواند تأثیرات معنی‌داری بر  
 مراحل مختلف فرایند مدیریت دانش داشته باشند که  
 در پژوهش حاضر صرفاً رفتار تسهیم دانش بررسی شد  
 که پژوهش‌های آتی می‌توانند با نگاهی جامع‌تر، سایر  
 مراحل مدیریت دانش در سازمان را نیز بررسی کنند.  
 به علاوه، این پژوهش، مقطعی است و داده‌های مورد  
 نیاز برای آزمون فرضیه‌ها صرفاً با پرسشنامه جمع‌آوری  
 شده‌اند. پژوهش‌های بعدی می‌توانند با بررسی داده‌ها  
 در بازه‌های زمانی طولانی‌تر و با استفاده از سایر  
 ابزارهای جمع‌آوری داده، به بررسی بیشتر مدل پژوهش  
 حاضر پردازند.

## منابع

آذرنوش، ف.، نیسی، ع.، مرادی کوچی، س.، و  
 دریکوند، ط. (۱۳۹۱). رابطه مالکیت روانشناختی با  
 تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان  
 شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب اهواز. *دانش و  
 پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۴۷، ۸۰-۷۳.  
 اسماعیل پور، ر.، کاشانی، س.، و نیکوکار، ه. (۱۳۹۳).  
 تسهیم دانش، بررسی نقش عوامل مؤثر بر آن و  
 بهره‌وری سازمان. *مدیریت بهره‌وری*، ۳۱، ۷۳-۵۱.  
 تقوی فرد، م.، آقاخانی، ن.، و رضایی‌نور، ج. (۱۳۹۴).  
 چارچوبی برای شناسایی و گروه‌بندی ابزارهای



- investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.
- Lee, J., & Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?. *Computers in Human Behavior*, 45, 382-391.
- Li, J., Yuan, L., Ning, L., & Li-Ying, J. (2015). Knowledge sharing and affective commitment: the mediating role of psychological ownership. *Journal of Knowledge Management*, 19(6), 1146-1166.
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33, 135-149.
- Lin, Q., Lin, L., & Ye, D. (2015). Factors influencing knowledge-sharing behaviors and learning effect: A multilevel investigation. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 43(10), 1683-1698.
- Luoma, M. (2000). Developing people for business success: Capability-driven HRD in practice. *Management Decision*, 38(3), 145-153.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- McGregor, J., Tweed, D., & Pech, R. (2004). Human capital in the new economy: devil's bargain?. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 153-164.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Mishra, M. (1999). Job satisfaction as a correlate of HRD climate: an empirical study. *Indian Journal of Training and Development*, 29(2), 5-16.
- Mittal, S., Gupta, V., & Mottiani, M. (2016). HRD climate & customer satisfaction in Indian private banks. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(3), 447-456.
- Mouran, E., & Volkwein, J. F. (1992). Organizational climate as a factor of productivity in public and private sector enterprises. *Journal of Community Guidance and Research*, 16 (1), 33-42.
- development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338.
- Brown, G., & Zhu, H. (2016). 'My workspace, not yours': The impact of psychological ownership and territoriality in organizations. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 54-64.
- Cai, H. R., Li, M., & Guan, P. P. (2016). Fostering managers' knowledge-sharing behavior: The impact of the employee-organization relationship. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 44(4), 669-677.
- Chung, H. F., Seaton, J., Cooke, L., & Ding, W. Y. (2016). Factors affecting employees' knowledge-sharing behaviour in the virtual organisation from the perspectives of well-being and organisational behaviour. *Computers in Human Behavior*, 64, 432-448.
- Gagne, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571.
- Grippa, F. (2009). A social network scorecard to monitor knowledge flows across communication media. *Knowledge Management Research & Practice*, 7(4), 317-328.
- Harrison, R., & Kessels, J. M. (2004). *Human Resource Development in a Knowledge Economy: an Organizational View*. New York: Palgrave.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Khana, N. A., & Tarab, S. (2012). An empirical presentation of HRD climate and employee development in telecommunication industry a case study of Indian private sector. *International Journal of Trade and Commerce*, 1(1), 1-10.
- Kim, Y. W., & Ko, J. (2014). HR practices and knowledge sharing behavior focusing on the moderating effect of trust in supervisor. *Public Personnel Management*, 43(4), 586-607.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived

- IBH publishing Co. Pvt. Ltd, New Delhi, 36-45.
- Rao, T. V., & Abraham, E. (1990). The HRD climate survey, In Pfeiffer, J. W. (Ed.). *The 1990 Annual Developing Human Resources*, San Diego, CA: University Associates.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Schwaer, C., Biemann, T., & Voelpel, S. (2012). Antecedents of employee's preference for knowledge-sharing tools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3613-3635.
- Sowanson, R. A. (1995). Human resource development performance is the Key. *Human Resource Development Quarterly*, 6, 207-213.
- Tremblay, M., & Landreville, P. E. (2015). Information sharing and citizenship behaviors mediating the roles of empowerment, Procedural Justice, and Perceived Organizational Support. *International Journal of Business Communication*, 52(4), 347-368.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
- Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Wani, T. A. (2013). An Empirical Study of HRD Climate and OCTAPACE Culture in FMCG Companies in India: A Case Study of Cadbury India-Thane Plant. *Journal of Research in Management and Technology*, 11, 100-106.
- Muduli, A. (2015). High performance work system, HRD climate and organizational performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 39(3), 239-257.
- Mustafa, M., Ramos, H. M., & Man, T. W. Y. (2015). Linking psychological ownership to employee extra-role behaviours in small overseas Chinese family businesses: Does family status matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(2), 129-147.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Pareek, U. (1997). Studying organizational ethos: the outpace profile, in Pfeiffer, J. W. (ed.), *The 1994 Annual: Developing Human Resources*, University Associates, San Diego, CA, pp. 153-165.
- Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job-and organization-based psychological ownership: Relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168.
- Pierce, L. (2012). Organizational structure and the limits of knowledge sharing: Incentive conflict and agency in car leasing. *Management Science*, 58(6), 1106-1121.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Qiu, M., Hu, B., Xu, Z., & Li, Y. (2015). Employees' psychological ownership and self-efficacy as mediators between performance appraisal purpose and proactive behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(7), 1101-1109.
- Rao, T. V., & Abraham, E. (1986). HRD climate in organizations. *Readings in Human Resource development*, Oxford &

Zhang, J., Zhou, M., & Zhang, J. (2016). The interactive effects of personality and burnout on knowledge sharing among teachers. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 44(8), 1267-1280.

Wen, Q., & Qiang, M. (2016). Coordination and knowledge sharing in construction project-based organization: A longitudinal structural equation model analysis. *Automation in Construction*, 79, 309-320.