



## Investigating the Effect of Interpersonal Trust on the Transfer of Tacit Knowledge between Secondary School Teachers.

Ali Biranvand

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author), Email: [biranvand@pnu.ac.ir](mailto:biranvand@pnu.ac.ir).

Ali Shojaeifard

Associate Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [ashojaeifard@Pnu.ac.ir](mailto:ashojaeifard@Pnu.ac.ir).

Somayyeh Zarei

Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [zareisomayyeh@pnu.ac.ir](mailto:zareisomayyeh@pnu.ac.ir).

Roya Arjmand Kermani

Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.. Email: [r\\_arjomand@pnu.ac.ir](mailto:r_arjomand@pnu.ac.ir)

Received: 2023-09-07	Revised: 2023-11-30	Accepted: 2024-05-05	Published: 2024-06-19
Citation: Biranvand, A., Shojaeifard, A., Zarei, S. & Arjmand Kermani, R. (2023). Investigating the effect of interpersonal trust on the transfer of tacit knowledge between secondary school teachers. <i>Library and Information Science Research</i> , 14(1), 44-61. doi: 10.22067/infosci.2023.79151.1141			

### Abstract

**Introduction:** Knowledge transfer provides opportunities to maximize the organization's ability to increase efficiency and achieve competitive advantage. Employees and organizations can benefit from the potential and actual benefits of knowledge sharing and application at the same time. Organizations that are trying to improve the transfer of tacit knowledge of their employees should improve the creativity of employees and create professional relationships for the safe transfer of information. One of the important factors in the formation of job relationships and transfer of tacit knowledge in the organization is trust. The transfer of tacit knowledge is an interactive process that is basically formed on the basis of trust between the parties. Therefore, it is necessary to explore the role of interpersonal trust in the transmission of tacit knowledge in a comprehensive and accurate way. Therefore, this research is trying to investigate the relationship between interpersonal trust and the transfer of tacit knowledge among secondary school teachers, and provide solutions to establish an atmosphere of trust and improve the transfer of tacit knowledge among teachers. The results of this research show how and to what extent interpersonal trust affects the transfer of tacit knowledge. It also provides the empirical basis for increasing productivity and synergy in education.

**Method:** The present research is applied research that has been conducted in a descriptive-correlational way to investigate the relationship between interpersonal trust and tacit knowledge transfer among secondary education teachers in Chaharmahal and Bakhtiari province in 2023. Is. The sample size using Cochran's formula is equal to 148 people. In this research, McAllister's Interpersonal Trust Questionnaire (1995) and Spirito's Tacit Knowledge Transfer Questionnaire (2000) were used. In this research, in order to investigate the relationship between interpersonal trust and the willingness to transfer tacit knowledge in

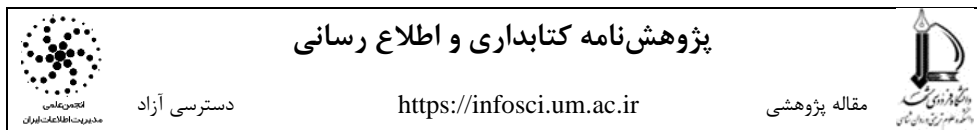


the workplace, Pearson's correlation coefficient tests were used, and univariate regression analysis was used to predict the dependent variable from the independent variable and the significance of relationships. The reliability of the questionnaire was checked with the help of Cronbach's alpha coefficient and using Spss software. Thus, after confirming the validity of the questionnaires, a preliminary study of the questionnaires was conducted among 20 people from the community.

**Findings:** In the first step, the findings of the reliability check of the questionnaire with the help of Cronbach's alpha coefficients show that the coefficients of 0.88 and 0.86 were obtained for interpersonal trust and tacit knowledge transfer, respectively. Therefore, the said questionnaire has high reliability. The results of examining the relationship between knowledge-based trust in job relationships and the desire to share and use tacit knowledge show that there is a relationship between knowledge-based trust and the desire to share tacit knowledge, as well as between knowledge-based trust and knowledge application. There is an implied positive and significant relationship. Therefore, it is concluded that trust based on knowledge predicts the sharing of tacit knowledge and the tendency to use tacit knowledge among teachers. The existence of a positive and meaningful relationship between knowledge-based trust and teachers' willingness to share and use knowledge makes people do better to use the knowledge obtained from organizational and professional relationships. In another part of the results, the findings of examining the relationship between trust based on emotion and the willingness to share and use tacit knowledge show that trust based on emotion has a positive and significant effect on teachers' willingness to share and use knowledge. It has an implication. These results show that trust based on emotion is rooted in the emotional, moral and religious dimension of people. Benevolence and positive thinking are one of the main aspects of trust in relationships related to knowledge transfer.

**Discussion and conclusion:** Increasing interpersonal trust in organizations can increase the desire to transfer tacit knowledge and use the tacit knowledge of employees to achieve organizational goals. The results of examining the relationship between knowledge-based trust and emotion-based trust with knowledge transfer among secondary school teachers show the fact that emotion-based trust has a stronger effect on the willingness to share than knowledge-based trust. Applying and applying knowledge. In the emotional stage, teachers show more willingness to share and use tacit knowledge than in the cognitive stage. It seems that focusing on the emotional dimension and strengthening the spirit of cooperation and benevolence of teachers can have very favorable results in the direction of sharing and using their tacit knowledge with Dasheh. Also, less experienced teachers should benefit from the experiences of experienced teachers. In addition to creating a spirit of cooperation, this will cause synergy in the effective methods of education and the educational community will benefit from it.

**Keywords:** Knowledge sharing, knowledge transfer, interpersonal trust, cognition-based trust, emotion-based trust.



## بررسی تأثیر اعتماد بین فردی بر انتقال دانش ضمنی بین معلمان دوره متوسطه

علی بیرانوند <sup>ID</sup>

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)، biranvand@pnu.ac.ir

علی شجاعی فرد <sup>ID</sup>

دانشیار، دانشیار، گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ashojaeifard@pnu.ac.ir

سمیه زارعی <sup>ID</sup>

استادیار، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. zarei.somayyeh@pnu.ac.ir

رویا ارجمندگرمانی <sup>ID</sup>

استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. r\_arjomand@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: 1402/06/16	تاریخ بازنگری: 1402/09/09	تاریخ پذیرش: 1403/02/16	تاریخ انتشار: 1403/03/30
استناد: بیرانوند، علی؛ شجاعی فرد، علی؛ زارعی، سمیه؛ ارجمندگرمانی، رویا. (1402). بررسی تأثیر اعتماد بین فردی بر انتقال دانش ضمنی بین معلمان دوره متوسطه. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، 14(1)، 44-61. doi: 10.22067/infosci.2023.79151.1141			

### چکیده

**مقدمه:** یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری روابط شغلی و انتقال دانش ضمنی در سازمان اعتماد است. اعتماد عامل ضروری در فرایند انتقال دانش ضمنی بین افراد است. با توجه به نقش اعتماد بین فردی در انتقال دانش ضمنی، این پژوهش به بررسی ارتباط بین اعتماد بین فردی و انتقال دانش ضمنی در میان معلمان دوره متوسطه استان چهارمحال و بختیاری پرداخته است.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نظر ماهیت، یک پژوهش کاربردی است که به روش توصیفی همبستگی به بررسی ارتباط میان اعتماد بین فردی و انتقال دانش ضمنی معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری پرداخته است. نمونه مورد پژوهش شامل 148 نفر از معلمان می‌باشند که به روش تصادفی انتخاب شده‌اند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اعتماد بین فردی (1995) و پرسشنامه انتقال دانش ضمنی اسپاریتو (2000) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده با کمک روش آلفای کرونباخ به ترتیب 0/88 و 0/86 به دست آمده است. علاوه بر آمار توصیفی، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج نشان می‌دهد که بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل کارکنان برای اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری به میزان همبستگی 0/744 و 0/631 وجود دارد. بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل معلمان برای اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری به میزان همبستگی 0/789 و 0/784 وجود دارد. بنابراین، اعتماد مبتنی بر عاطفه نسبت به اعتماد مبتنی بر شناخت تأثیر قوی‌تری بر تمایل به اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش ضمنی معلمان دارد. معلمان در مرحله عاطفی تمایل بیشتری به اشتراک و به‌کارگیری دانش ضمنی نسبت به مرحله شناختی دارند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اعتماد بین فردی در هر دو بعد مبتنی بر شناخت و عاطفه تأثیر مثبت و

معناداری بر اشتراک و به‌کارگیری دانش ضمنی معلمان دارد.  
**کلیدواژه‌ها:** اشتراک دانش، انتقال دانش، اعتماد بین فردی، اعتماد مبتنی بر شناخت، اعتماد مبتنی بر عاطفه.

### مقدمه و بیان مسئله

دانش سازمانی دارایی است که برای خدمت به اهداف سازمانی استفاده می‌شود. جوامع و به طبع آن سازمان‌ها بدون هماهنگی با روند تحولات دانشی دچار عقب‌ماندگی خواهند شد. انتقال دانش در درون سازمان یکی از عوامل تأثیرگذار بر روند تولید ثروت از دانش موجود است. فرایند انتقال دانش موجب بروز جوامع فراصنعتی و اقتصاد دانش‌محور شده و جوامع را به سمت تولید دانش نوین و تولید ثروت از دانش و سرمایه فکری خود هدایت می‌کند (Hojati, Masoodinadooshan, Shahmohammadi & Sobhani Nezhad, 2018). انتقال دانش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت دانش، در قالب اشتراک دانش و به‌کارگیری دانش صورت می‌گیرد. انتقال دانش به اعضای سازمان اجازه می‌دهد تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند. اطلاعات را به مکان‌هایی که احتمال تأثیرگذاری بیشتری بر دانش فعلی سازمان دارد منتقل کنند (Donate & de Pablo, 2015). شناسایی و توسعه روش‌های مورد استفاده برای حفظ و انتقال دانش ممکن است منجر به یافتن روش‌های کارآمد برای جذب و حفظ دانش سازمانی شود. رهبران منابع انسانی که به‌دنبال راه‌حل‌های نوآورانه برای جذب، حفظ و توسعه استعدادها هستند، می‌توانند به‌طور مؤثر دانش سازمانی را حفظ کنند (Monday, 2023). هرگونه تردید در مورد به اشتراک گذاشتن دانش بین کارکنان سازمانی می‌تواند منجر به شکاف مهارتی شود. لذا به اشتراک گذاشتن دانش می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمان‌ها و در نتیجه اعتماد در روابط شغلی شود (Liu, Chang, & Hu, 2010). لازم به یادآوری است که عنصر بنیادین روابط بین فرستنده و گیرنده اطلاعات و دانش ضمنی، اعتماد متقابل است. اصولاً اعتماد، اساس مبادله دانش ضمنی را تشکیل می‌دهد. اعتماد در بستری از صمیمیت و ارتباطات شخصی شکل می‌گیرد که تبادل غیررسمی دانش را تسهیل کرده، امکان اشتراک‌گذاری آن را افزایش می‌دهد. ایجاد چنین بستری مستلزم وجود دیدگاه‌ها و اهداف مشترک، سازگاری فرهنگی و همگونی اجتماعی است. اعتماد بین فردی فضای مساعد برای تبادل دیدگاه‌ها را فراهم می‌نماید و به درک متقابل طرفین از یکدیگر می‌افزاید. چنین فضایی به شفافیت رابطه میان عرضه‌کننده و گیرنده دانش ضمنی کمک می‌کند. هنگامی که طرفین به‌روشنی بدانند که هرکدام چه هدفی دارند و چه می‌خواهند به دست آورند، انتقال دانش ضمنی به گونه مؤثرتری انجام می‌شود (Ziemba & Eisenhardt, 2014).

تعاملات اجتماعی به اعتماد نیاز دارند، تا انتقال دانش را تسهیل کنند. اعتماد به‌عنوان باور و تمایل افراد در انجام کار، شرح و تصمیمات افراد دیگر تعریف می‌شود. توانایی درک تأثیر اعتماد بر تعاملات

اجتماعی و انتقال دانش به بهبود روشی سیستماتیک جهت شناسایی و تحلیل مدیریت دانش کمک می‌کند. بر همین اساس در این پژوهش از مدل اعتماد بین فردی<sup>1</sup> (McAllister, 1995) شامل اعتماد مبتنی بر شناخت<sup>2</sup> و اعتماد مبتنی بر عاطفه<sup>3</sup> و مدل انتقال دانش ضمنی (Holste & Fields, 2010) شامل تمایل به اشتراک<sup>4</sup> و تمایل به استفاده<sup>5</sup> از دانش استفاده شده است.

با توجه به اینکه نظام آموزشی هر جامعه نقش بلاانکاری در تربیت و پرورش نیروی انسانی آینده سازمان‌ها دارد، فرهنگ‌سازی اشتراک دانش در مدارس می‌تواند زیرساخت‌های لازم را برای توسعه و ترویج اشتراک دانش در سطوح مختلف جامعه را فراهم نماید. پرورش روحیه همکاری برای توسعه دانش در سطوح مختلف جامعه نیاز به فرهنگ‌سازی در سطح مدارس دارد. نظام آموزشی هر جامعه با فرهنگ‌سازی مناسب در سطح مدارس نقش بسیار تأثیرگذاری در اشتراک‌گذاری دانش ایفا نمایند. این روحیه همکاری پس از ورود فرد به جامعه و ایفای نقش در سایر بخش‌ها و سازمان‌ها می‌تواند به توسعه هرچه بیشتر دانش کمک نماید. از این رو پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین ابعاد اعتماد بین فردی (اعتماد مبتنی بر شناخت، اعتماد مبتنی بر عاطفه) با انتقال دانش ضمنی (تمایل به اشتراک دانش و تمایل به انتقال دانش ضمنی) معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری پرداخته است تا خلأهای مربوط به شناخت روش‌های اشتراک دانش ضمنی در آموزش و پرورش را شناسایی کند. پیش‌بینی می‌شود که با شناخت شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش در سطح مدارس، می‌توان راهکارهای مناسب جهت فرهنگ‌سازی و بهبود فرایند انتقال دانش را در نزد دانش‌آموزان ایجاد نمود. مسلماً تأثیرات ایجاد روحیه همکاری در انتقال دانش موجب بهبود روابط اجتماعی در آینده می‌شود.

### چهارچوب نظری و پیشینه پژوهش

#### انتقال دانش ضمنی

انتقال دانش به‌عنوان فعالیت اشتراک یا به‌کارگیری دانش (دانش صریح و ضمنی) از یک شخص، گروه یا سازمان به شخص دیگری است (Biranvand, Rafiee, Golshani & Shojaeifard, 2022). انتقال دانش فرصت‌هایی را برای به حداکثر رساندن توان سازمان جهت افزایش کارایی و رسیدن به مزیت رقابتی فراهم می‌کند. کارکنان و سازمان‌ها می‌توانند از مزایای بالقوه و واقعی اشتراک و به‌کارگیری دانش به‌طور هم‌زمان بهره‌مند شوند. با این حال، انتقال دانش در سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان دانش صریح و ضمنی خود را با همکاران خود به اشتراک می‌گذارند و از طریق ذخیره تجربیات خود در پایگاه‌های

- 
1. interpersonal trust
  2. cognition-based trust (CT)
  3. affect-based trust (AT)
  4. willingness to share
  5. willingness to use

دانش، موجب افزایش مهارت سازمانی دیگران می‌شوند (Al Qeisi & Al Zagheer, 2015; Lin, 2006). فرایند اشتراک دانش شامل ساختارهای رسمی (جلسات، کارگاه‌ها، و فعالیت‌های آموزشی) یا ساختارهای غیررسمی (اتاق‌های فکر، طوفان مغزی، یادگیری عملیاتی) است. بنابراین، بسیاری از عوامل شخصی یا سازمانی مانند اعتماد، مهارت‌های ارتباطی، درک مشترک، فرهنگ سازمانی و غیره می‌توانند در به‌کارگیری و اشتراک دانش ضمنی درون سازمان نقش داشته باشند. اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد در سازمان می‌انجامد (Masoudi Tafreshi & Irajirad, 2018). امروزه، حمایت از رفتار اشتراک دانش ضمنی کارکنان به چالش بزرگی برای سازمان‌ها تبدیل شده است. این چالشی است که نشان می‌دهد چرا محققان علاقه‌مند به انجام و گسترش پژوهش‌هایی در مورد روند اشتراک دانش در سازمان‌های مختلف هستند. مطالعات انجام‌شده در مورد اشتراک دانش عموماً بر سه دسته زیرساخت‌های فردی، سازمانی و فناوری به‌عنوان عوامل مؤثر در رفتار اشتراک دانش متمرکز شده است (Kaffashan Kakhki, Hadadian, Namdar Joyame & Malakooti Asl, 2020).

میزان مشارکت افراد در انتقال دانش ضمنی رابطه مستقیمی با سطح اعتماد آن‌ها دارد (Adler, 2001; Lucas, 2005). فضای منفی رقابتی در سازمان می‌تواند مانعی برای انتقال دانش باشد. از سوی دیگر، وضعیت مطلوب سازمانی منجر به ایجاد اعتماد و همکاری بین فردی برای تسهیم دانش می‌شود. تمایل و اشتیاق به تسهیم دانش بین کارکنان، سطح بالایی از اعتماد، عدالت، آزادی اطلاعات، تحمل در برابر شکست را نیاز دارد (Kaffashan Kakhki, Rajabi, Naji, AsemanDoreh & Harati, 2020). کفاشان، رجبی، ناجی، آسمان دوره و حیاتی (2020) معتقدند که جوسازمانی و انگیزه‌های مثبت انگیزشی در کتابخانه‌های عمومی و همچنین منابع دانش شخصی و سازمانی تقویت‌شده با توانایی رهبری کتابداران، تأثیر مثبت و معناداری بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار اشتراک دانش دارد. چنین شرایطی روند تسهیم دانش در محیط کتابخانه عمومی را تسهیل می‌کند (Kaffashan Kakhki, et al., 2020).

#### اعتماد بین فردی

اعتماد بین کارکنان پیش‌نیاز اصلی برای به اشتراک‌گذاری دانش و به تبع آن افزایش نوآوری کارکنان است (Kremer, Villamor & Aguinis, 2019). اعتماد یکی از متغیرهای مهم در استفاده از فنون انتقال دانش در روابط شغلی است. تعاملات اجتماعی به اعتماد نیاز دارند تا انتقال اطلاعات را تسهیل بخشند. بسیاری سازمان‌ها از عدم اعتماد میان مدیران و کارکنان خود رنج می‌برند. از این رو برای رفع این مشکل به دنبال راهکارهایی هستند تا موجب برقراری جو اعتماد درون سازمان و بین افراد شود (Mahmoudi Topkanlo, Farhadinejad & Saberi, 2023). برقراری جو اعتماد بین افراد سازمان باعث می‌شود تا فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش شکل گرفته و رونق یابد. اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم بر اشتراک و به‌کارگیری دانش ضمنی دارد (Biranvand, Golshani, Akbarnejad & Rafiee, 2021).

اعتماد کلید اصلی رأی توسعه روابط بین فردی در سازمان‌ها به شمار می‌رود (Masoudi Tafreshi & Irajirad, 2018). درجات متعدد از اعتماد می‌تواند در روابط شغلی بازتاب یافته و بین افراد با موقعیت روابط رسمی و غیررسمی در نوسان باشد. اعتماد موضوعی بسیار پیچیده و پدیده‌ای چندبعدی<sup>1</sup> است، که بر روابط بین افراد اثر می‌گذارد (Peterson, 1998). میزتال<sup>2</sup> (۱۹۹۶) بیان می‌کند که اعتماد، عنصری است که برای ایجاد روابط مداوم و حفظ همکاری‌ها ضروری است. در هر نوع مبادله‌ای حتی در تعاملات معمولی و روزانه نیز، اعتماد عنصر حیاتی است (Karlsen, Gra ee & Massaoud, 2008). دفوریا<sup>3</sup> (۱۹۹۶) معتقد است که «اعتماد بالا» به ثبات عاطفی بیشتر منجر می‌شود و پذیرش نظرات طرفین را تسهیل می‌کند، در مقابل «اعتماد کم»، درستی و صحت روابط را کم می‌کند. اعتماد ممکن است به‌عنوان ویژگی فردی و یا پدیده‌ای نهادی و بر مبنای عقاید اجتماعی با ارزش‌های سیستمی تعریف شود. روان‌شناسان به‌صورت سنتی، اعتماد را به‌عنوان ویژگی فردی تعریف کرده و بیان می‌کنند که اعتماد، بر مبنای انتظار فرد از دیگری برای انجام اهداف خاص است (Bambino, 2006).

در حوزه اعتماد بین فردی، دانش عاملی است که به فرد این قابلیت را می‌دهد که رفتارهای طرف مقابل را به‌خوبی تفسیر کند. هرچه دانش فرد راجع به خصوصیات رفتاری طرف مقابل بیشتر باشد، سطح اعتماد وی جهت برقراری رابطه ارتقاء می‌یابد (Oulabi & Bizer, 2017a). اعتماد بین فردی دو بعد شامل اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه است. اعتماد مبتنی بر شناخت ناشی از ارزیابی طرف مقابل توسط شخص است. در این صورت اگر طرف مقابل، ویژگی‌های مورد نظر شخص را داشته باشند، فرد به‌طرف مقابل اعتماد پیدا می‌کند و در غیر این صورت اعتماد شکل نمی‌گیرد (Jiang & Luo, 2018). افراد زمانی روی به اعتماد مبتنی بر شناخت می‌آورند که بتوانند بر اساس تجربیات و نتایج قبلی، رفتار طرف مقابل را پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر اعتماد مبتنی بر شناخت نوعی از اعتماد است که ناشی از دانش قبلی راجع به رفتارهای طرف مقابل است. یعنی فرد بر اساس تجربیات قبلی و مشاهده رفتارهای طرف مقابل به این نتیجه می‌رسد که می‌تواند به او اعتماد کند. نخستین مرحله اعتماد دانش محور شامل توانایی فرد جهت درک عقاید و رفتارهای طرف مقابل است. در این مرحله افراد می‌توانند دیدگاه طرف مقابل را پیش‌بینی کنند و بدین ترتیب دانش بیشتری راجع به رفتارهای وی به دست می‌آورند. به‌عنوان مثال افراد در این مرحله می‌توانند عکس‌العمل طرف مقابل نسبت به شرایط مثبت یا منفی محیط کاری را پیش‌بینی کنند.

اعتماد مبتنی بر عاطفه، بیانگر بُعد احساسی و درونی فرد است. یعنی اینکه شخص، ذاتاً تا چه حد تمایل دارد به سایرین اعتماد کند. تئورسین‌های شخصیت؛ اعتماد مبتنی بر عاطفه را به‌عنوان ویژگی

1. multi-dimensional  
2. Misztal  
3. De Furia

فردی قلمداد کرده و آن را به‌عنوان یک عقیده، یک انتظار یا یک احساس تعریف می‌کنند که ریشه در شخصیت فرد دارد و به بالندگی اولیه روانشناختی فرد بستگی دارد (Biranvand et al., 2021). چنین احساسی، تمایل باطنی به اعتماد نامیده می‌شود و نقش مهمی در ایجاد رابطه مبتنی بر اعتماد در بین افراد دارد (Mishra & Pandey, 2018). اعتماد مبتنی بر عاطفه زمانی اتفاق می‌افتد که هر یک از طرفین رابطه، طرف دیگر را تأیید کند. در اعتماد هویت‌محور افراد می‌توانند نیازها و ترجیحات دیگران را پیش‌بینی کنند (Biranvand et al., 2022).

#### اعتماد بین فردی و انتقال دانش ضمنی

انتقال دانش ضمنی مفهومی است که رابطه نزدیکی با اعتماد متقابل بین کارکنان دارد. در صورتی که هر یک از کارکنان نسبت به همکار خود اعتماد کافی داشته باشند، احتمال پذیرش دانش به اشتراک گذاشته‌شده از سوی همکاران افزایش می‌یابد. در عین حال باید توجه داشت که عکس این قضیه نیز صادق است؛ بدین معنی که فرد تنها زمانی اقدام به تسهیم دانش خود با دیگران می‌کند که نسبت به آن‌ها اعتماد داشته باشد (Oulabi & Bizer, 2017b). اعتماد بین فردی موجب شکل‌گیری تمایل در جهت به‌کارگیری و اشتراک دانش ضمنی می‌شود (Vasin, Gamidullaeva, Wise, & Korolev, 2020). کیم و پارک (2020) معتقدند که ابعاد مختلف اعتماد (اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه) تأثیر مثبتی بر تمایل افراد به اشتراک دانش ضمنی دارند (Kim & Park, 2020) در این بین، نتایج پژوهش واسین و دیگران (2020) نشان می‌دهد که تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی بیشتر تحت تأثیر اعتماد مبتنی بر عاطفه بین افراد است، در حالی که اعتماد مبتنی بر شناخت در توضیح تمایل به اشتراک‌گذاری دانش آشکار اهمیت بیشتری دارد (Vasin et al., 2020).

در تبیین رابطه بین اعتماد و به‌کارگیری دانش ضمنی، این نظریه ارائه شده است که فرد تنها زمانی به استفاده از دانش دیگران علاقه‌مند می‌شود که احساس کند طرف مقابل (کسی که دانش را ارائه کرده است) از نیت خیرخواهانه برخوردار است. خیرخواهی در حوزه انتقال دانش بدین معناست که فرد بدون آنکه دلایل یا سود شخصی برایش مهم باشد، سعی در اشتراک‌گذاری دانش با دیگران دارد. نتایج پژوهش یوان، اولفمن و یی (2020) نشان می‌دهد که اعتماد از جمله عوامل اصلی اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش در سازمان است (Yuan, Olfman, & Yi, 2020). علاوه بر این، در اینجا، مفهوم بُعد تعاملی رابطه مطرح می‌شود. بعد تعاملی بر این نکته تأکید دارد که نتایج و تجربیات قبلی در رابطه بین دو طرف (اعتمادکننده و اعتماد شونده) بر تصمیم‌گیری‌های آینده جهت استفاده از دانش طرف مقابل تأثیر می‌گذارد. بعد تعاملی اصولاً براساس طول مدت رابطه بین افراد و تجربیات آن‌ها از اعتماد به یکدیگر سنجیده می‌شود (Kim & Park, 2020). نتایج پژوهش سروستانی، بیرانوند و شجاعی‌فرد (2022) نشان می‌دهد که تمرکز بر شناخت مبتنی بر اعتماد و تقویت روحیه همکاری و خیرخواهی می‌تواند تمایل به انتقال دانش ضمنی را افزایش دهد (Sarvestani Shafiei, Biranvand & Shojaeifard, 2022).



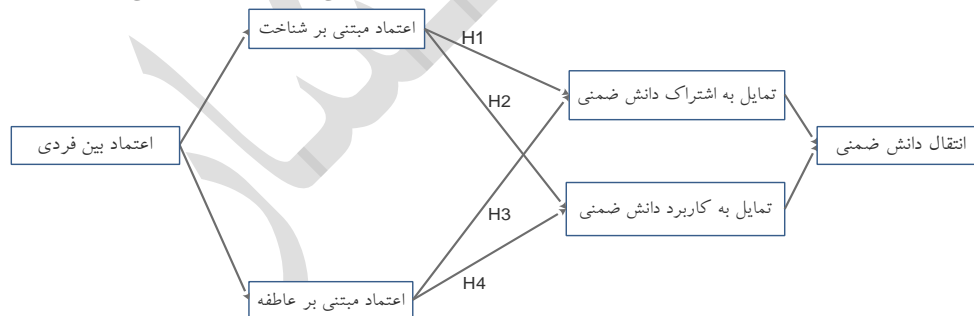
نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اعتماد، شانس پذیرفتن دانش جدید و استفاده از آن در محیط کاری را افزایش می‌دهد ( Fuller, 2018; Monday, 2023; Novitasari, Haque, Supriatna, Asbari, & Purwanto, 2021; Sarvestani, Biranvand & Shojaeifard, 2022; Thi Chung & Thi Tram Anh, 2022). از مطالعه پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه انتقال دانش ضمنی می‌توان دریافت که، اعتماد سازه‌ای چندبعدی است که مبتنی بر اعتماد باطنی (عاطفی) بوده و تمایل افراد به استفاده از دانش ارائه‌شده توسط دیگران را افزایش می‌دهد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). در مجموع بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تمایل به اشتراک و کاربرد دانش ضمنی تحت‌تأثیر اعتماد و ابعاد مختلف آن قرار دارد.

با توجه به تأثیر ابعاد اعتماد بین فردی (اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه) بر تمایل به انتقال دانش ضمنی (اشتراک و کاربرد دانش)، فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد:

- فرضیه 1. اعتماد مبتنی بر شناخت با تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه‌ای مثبت دارد.
- فرضیه 2. اعتماد مبتنی بر شناخت با تمایل به کاربرد دانش ضمنی رابطه‌ای مثبت دارد.
- فرضیه 3. اعتماد مبتنی بر عاطفه با تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه‌ای مثبت دارد.
- فرضیه 4. اعتماد مبتنی بر عاطفه با تمایل به کاربرد دانش ضمنی رابطه‌ای مثبت دارد.

### مدل مفهومی پژوهش

به‌منظور تصویرسازی فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی به شکل (1) ارائه می‌گردد.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، یک پژوهش کاربردی است که به شیوه توصیفی همبستگی به بررسی رابطه بین اعتماد بین فردی و انتقال دانش ضمنی در بین معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری در سال 1402 پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان شاغل در مدارس دوره متوسطه استان چهارمحال و بختیاری (240 نفر) است. حجم نمونه با استفاده از فرمول

کوکران برابر 148 نفر است. در این پژوهش از پرسشنامه اعتماد بین فردی مک‌الیستر<sup>1</sup> (1995) و پرسشنامه انتقال دانش ضمنی اسپاریتو (2000) استفاده شده است. در پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین اعتماد بین فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی در محیط کار از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، و به منظور پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیر مستقل و معناداری رابطه‌ها از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. بررسی پایایی پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس<sup>2</sup> نسخه 25 انجام شده است. بدین ترتیب که پس از تأیید روایی پرسشنامه‌ها در مطالعه مقدماتی، پرسشنامه‌ها بین 20 نفر از افراد جامعه اجرا گردید. توزیع سؤالات و ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از بررسی پایایی پرسشنامه در 0 ذکر شده است.

جدول 1. توزیع سؤالات پژوهش و ضرایب آلفای کرونباخ گویه‌های پرسشنامه

متغیر	بُعد	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اعتماد بین فردی	اعتماد مبتنی بر شناخت	6	0/88	0/77
	اعتماد مبتنی بر عاطفه	5		
انتقال دانش ضمنی	تمایل به اشتراک دانش ضمنی	8	0/86	0/85
	تمایل به کاربرد دانش ضمنی	8		

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تمامی متغیرها بزرگتر از 0/7 است. مقدار پایایی ترکیبی محاسبه شده نیز از میانگین واریانس استخراج شده بزرگتر از آستانه 0/7 است. بنابراین پایایی مورد تأیید است.

### یافته‌های پژوهش

#### یافته‌های توصیفی

#### ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و همچنین پرسش‌های تخصصی پرسشنامه، استفاده شده است. آمار توصیفی و فراوانی کتابداران براساس جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت بررسی شده است.

جدول 2. شاخص‌های توصیفی پاسخ‌دهندگان

دسته‌بندی	ویژگی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	86	58
	زن	62	42
تحصیلات	دیپلم	0	0

1. McAllister

2. Spss

4	6	کاردانی	سابقه کاری
76	112	کارشناسی	
20	30	کارشناسی ارشد	
0	0	دکتری	
0	0	کمتر از 5 سال	
53	78	بین 5 تا 10 سال	
24	36	بین 10 تا 15 سال	
23	34	بیش از 15 سال	

براساس اطلاعات توصیفی مندرج در جدول (2)، به‌طور کلی از 148 نفر نمونه مورد بررسی، 86 نفر مرد و 62 نفر زن هستند. بیشترین تعداد از نظر سطح تحصیلات، 112 نفر کارشناسی هستند. از نظر سابقه کاری، به‌ترتیب سابقه کاری بین 5 تا 10 سال (78 نفر)، بین 10 تا 15 سال (36 نفر) و بیش از 15 سال (34 نفر) است.

#### آزمون نرمال بودن داده‌ها

نرمال بودن داده‌ها اطمینان لازم جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک را فراهم می‌نماید. بر این اساس در این پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نیز آزمون چولگی و کشیدگی داده‌ها برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. نتایج در جدول (3) قابل مشاهده است.

جدول 3. آزمون نرمال بودن داده‌ها

معناداری	آماره KS	کشیدگی	چولگی	بُعد	متغیر
0/061	0/124	-1/112	-0/90	اعتماد مبتنی بر شناخت	اعتماد بین فردی
0/059	0/136	-0/874	-0/375	اعتماد مبتنی بر عاطفه	
0/087	0/136	-0/516	-0/673	تمایل به اشتراک دانش ضمنی	انتقال دانش ضمنی
0/083	0/151	0/638	-0/814	تمایل به کاربرد دانش ضمنی	

براساس نتایج جدول (3)، در تمامی موارد مقدار چولگی و کشیدگی در دامنه قابل قبول (2 و -2) به دست آمده است. همچنین مقدار معناداری آماره KS در تمامی موارد بزرگتر از 0/05 به دست آمده است. بنابراین توزیع داده‌ها نرمال بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

#### یافته‌های تحلیلی

بررسی رابطه اعتماد مبتنی بر شناخت در روابط شغلی با تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی جدول 4. محاسبه سطح معناداری بین اعتماد مبتنی بر شناخت با تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش

ضمنی

متغیرها	ضریب همبستگی		آزمون رگرسیون		
	مقدار همبستگی	معناداری سطح	میلدوران مجموع	درجه آزادی	آماره آزمون F
اعتماد مبتنی بر شناخت - اشتراک‌گذاری دانش ضمنی	0/744	0/000	6/429	1	4/147
اعتماد مبتنی بر شناخت - به‌کارگیری دانش ضمنی	0/631	0/000	14/518	1	3/882

با توجه به جدول (4) سطح معناداری ضریب همبستگی بین اعتماد مبتنی بر شناخت و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی از مقدار سطح معناداری 0/05 کمتر است، بنابراین بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل به استفاده از دانش ضمنی و همچنین بین اعتماد مبتنی بر شناخت و به‌کارگیری از دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین به‌علت مثبت بودن مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که رابطه بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل به اشتراک و به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه قوی و مستقیم وجود دارد.

با توجه به مقدار آماره آزمون (4/147) و اینکه سطح معناداری آزمون به‌دست‌آمده کمتر از مقدار سطح معناداری 0/05 است، نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر شناخت و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد و اعتماد مبتنی بر شناخت پیش‌بینی‌کننده اشتراک‌گذاری دانش ضمنی آن‌ها است. همچنین با توجه به مقدار آماره آزمون بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل به‌کارگیری دانش ضمنی (3/882) و اینکه سطح معناداری به‌دست‌آمده از مقدار سطح معناداری 0/05 کمتر است، نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل به استفاده از دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد و اعتماد مبتنی بر شناخت پیش‌بینی‌کننده تمایل به‌کارگیری دانش ضمنی است.

جدول 5. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی

سطح معناداری	مقدار آزمون t	خطای معیار غیراستاندارد	ضرایب		عرض از مبدأ	اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
			غیراستاندارد	استاندارد		
0/000	8/729	1/923	16/789	--		
0/002	4/383	0/859	2/023	0/933	شیب	
0/000	8/98	1/994	17/909	--	عرض از	به‌کارگیری دانش ضمنی

					مبدأ	
0/009	6/939	0/562	2/058	2/080	شیب	

بر اساس 0 (5) مقدار ضریب استاندارد برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی برابر است با 0/933 است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون (0/000)، کمتر از مقدار سطح معناداری (0/05) است، نتیجه می‌شود که اعتماد مبتنی بر شناخت با اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه معناداری دارد. همچنین مقدار ضریب استاندارد برای تمایل در جهت به‌کارگیری دانش ضمنی برابر با (2/080) است. با توجه به اینکه سطح معناداری (0/009) کمتر از مقدار سطح معناداری (0/05) است، نتیجه می‌شود که اعتماد مبتنی بر شناخت با تمایل به به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه معنادار دارد.

بررسی رابطه اعتماد مبتنی بر عاطفه با تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی

جدول 6. محاسبه سطح معناداری بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی

آزمون رگرسیون			ضریب همبستگی		متغیرها
مقدار سطح معناداری	آماره آزمون F	درجه آزادی	مقدار همبستگی	مقدار سطح معناداری	
0/008	3/024	1	5/373	0/000	اعتماد مبتنی بر عاطفه - اشتراک‌گذاری دانش ضمنی
0/000	5/195	1	9/066	0/000	اعتماد مبتنی بر عاطفه - به‌کارگیری دانش ضمنی

اطلاعات جدول (6) نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون همبستگی بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی (0/000) است و این مقدار کمتر از سطح معناداری 0/05 است. نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین به‌علت مثبت بودن مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که رابطه بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه قوی و مستقیم وجود دارد. همچنین، سطح معناداری آزمون همبستگی بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و به‌کارگیری دانش ضمنی (0/000) است و چون کمتر از مقدار سطح معناداری 0/05 است، نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین به‌علت مثبت بودن مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که رابطه بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه قوی و مستقیم وجود دارد.

با توجه به اطلاعات 0 (4)، مقدار آماره آزمون رگرسیون (3/024) است و مقدار F برای سطح معناداری 0/05 با درجه آزادی 1 و 138 برابر 2/04 است. همچنین سطح معناداری آزمون (0/000) است و چون کمتر از مقدار سطح معناداری 0/05 است، نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد و اعتماد مبتنی بر عاطفه پیش‌بینی‌کننده

اشتراک‌گذاری دانش ضمنی کارکنان است. همچنین نتایج آزمون رگرسیون بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به به‌کارگیری دانش ضمنی (5/195) است و مقدار F جدول برای سطح معناداری 0/05 با درجه آزادی 1 و 138 برابر 3/07 است. همچنین سطح معناداری آزمون (0/000) است و چون کمتر از مقدار سطح معناداری 0/05 است. نتیجه می‌شود که بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به‌کارگیری دانش ضمنی رابطه معناداری وجود دارد و اعتماد مبتنی بر عاطفه پیش‌بینی‌کننده تمایل به‌کارگیری از دانش ضمنی معلمان است.

جدول 7. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون بین اعتماد مبتنی بر عاطفه، تمایل به اشتراک و استفاده از دانش ضمنی

سطح معناداری	مقدار آزمون t	خطای معیار غیراستاندارد	ضرایب			
			غیراستاندارد	استاندارد		
0/000	8/800	1/878	16/527	--	عرض از مبدأ	اشتراک -
0/008	3/154	0/557	2/009	0/557	شیب	گذاری دانش ضمنی
0/000	7/89	1/951	15/395	--	عرض از مبدأ	به‌کارگیری
0/000	5/441	4/060	4/027	4/038	شیب	دانش ضمنی

بر اساس اطلاعات 0 (7) مقدار ضریب استاندارد در رابطه بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی برابر با 0/557 است. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه‌شده در این رابطه، کمتر از 0/05 است، نتیجه می‌شود که اعتماد مبتنی بر عاطفه با اشتراک‌گذاری دانش ضمنی رابطه معنادار دارد. همچنین با توجه به اینکه مقدار ضریب استاندارد برای رابطه بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به استفاده از دانش ضمنی برابر است با 4/038 و سطح معناداری به دست آمده کمتر از 0/05 است، نتیجه می‌شود که اعتماد مبتنی بر عاطفه و تمایل به استفاده از دانش ضمنی رابطه معنادار دارد.

### نتیجه‌گیری

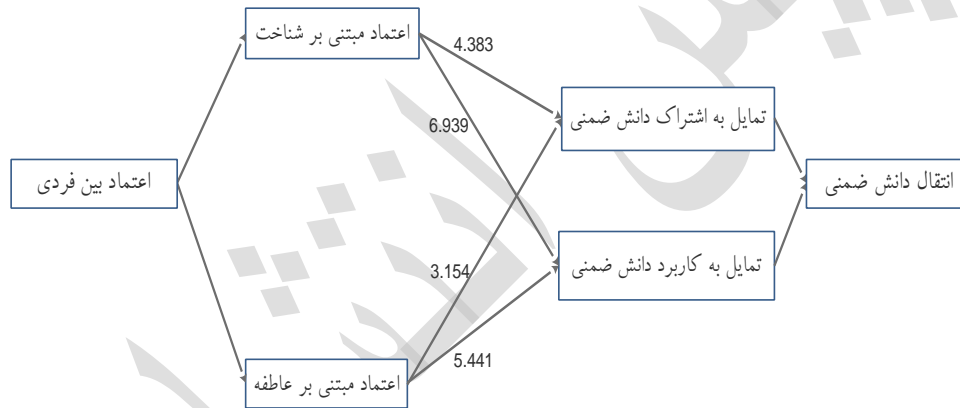
شناسایی استراتژی‌های مناسب برای انتقال دانش به رهبران سازمان کمک می‌کند تا فرآیندهایی را ایجاد کنند که دانش کارکنان باتجربه را منتقل و حفظ کنند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه و تا چه اندازه اعتماد بین فردی در انتقال دانش ضمنی تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش مبنای تجربی برای افزایش بهره‌وری و هم‌افزایی در آموزش و پرورش را فراهم می‌نماید. پایین بودن سطح اشتراک‌گذاری دانش، موجب بروز مشکلاتی از قبیل افزایش هزینه‌های جانبی، نیاز به تداوم آموزش ضمن خدمت، کار مجدد، کاهش سرمایه اجتماعی سازنده یا ضعف در عوامل نوظهور در ارائه خدمات نوآورانه و مطلوب می‌گردد. بر این اساس تلاش در راستای افزایش اعتماد بین فردی می‌تواند تمایل به انتقال دانش

ضمنی را در افراد افزایش داده و از دانش ضمنی کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده نماید. برای ایجاد اعتماد مبتنی بر شناخت، سازمان‌ها باید سیاست‌ها و رویه‌های مشخصی برای اعتمادسازی ایجاد کنند. با توجه به نتایج این پژوهش، اعتماد مبتنی بر شناخت با تمایل کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در روابط حرفه‌ای، رابطه دارد. اعتماد مبتنی بر شناخت مبنای اولیه و نخستین گام در ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد است. اعتماد مبتنی بر شناخت شامل قوانین، سیاست‌ها و مجازات‌های نقض اعتماد است. نتایج این بخش با نتایج پژوهش‌های (بیرانوند و همکاران، 2021؛ بیرانوند و همکاران، 2022؛ و فولر، 2018) همخوانی دارد. براساس نتایج پژوهش سانچز (2021)، و فولر (2018) سیاست‌ها و اجرای اعتماد عواملی هستند که بر اشتراک دانش بی فردی تأثیر می‌گذارند (Sanchez, 2021)، (Fuller, 2018). نتایج پژوهش موتهار و همکاران (2022) نشان می‌دهد که اعتماد به‌طور قابل توجهی رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، و به‌طور قابل‌توجهی بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. در واقع رفتار شهروندی ارتباط بین اعتماد و اشتراک دانش را ایجاد می‌کند (Mutahar et al., 2022). واسین (2020) نیز نشان می‌دهد که اعتماد بین فردی (اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر عاطفه) تأثیر مستقیم و مثبتی بر اشتراک دانش در میان کارکنان سازمان دارند (Vasin et al., 2020). اما عزلتی (2015) معتقد است که پاداش‌ها و تشویق‌ها عامل پیش‌بینی‌کننده رابطه اعتماد در رفتارهای اشتراک دانش به شمار نمی‌آیند (Ozlati, 2015)، بنابراین با نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش در تضاد است. از آنجایی که شکل‌گیری اعتماد مبتنی بر شناخت با قوانین، سیاست‌ها و مجازات‌های نقض اعتماد در ارتباط است، تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی تحت تأثیر پاداش‌ها یا مجازات‌های محل کار قرار دارد. استمرار در اشتراک‌گذاری دانش ضمنی موجب می‌شود تا اطمینان بیشتری در به‌کارگیری دانش ضمنی در روابط حرفه‌ای شکل گیرد. نتایج این پژوهش بیان می‌کند که وجود رابطه مثبت و معنادار بین اعتماد مبتنی بر شناخت و تمایل کارکنان جهت اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی باعث می‌گردد تا افراد برای به‌کارگیری دانش حاصل از روابط سازمانی و حرفه‌ای بهتر عمل کنند. این نتایج، تئوری کاهش عدم قطعیت<sup>1</sup> را تأیید می‌کنند. تئوری کاهش عدم قطعیت نشان می‌دهد هر چه فرد بیشتر شخص را بشناسد، می‌تواند رفتار آن شخص را پیش‌بینی کند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین اعتماد دانش‌محور و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش رابطه معناداری وجود دارد.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر، اعتماد مبتنی بر عاطفه تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش ضمنی دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های (Dhanaraj, Lyles, 2002; Steensma, & Tihanyi, 2004; McKnight et al., 2002)، مبنی بر اینکه اعتماد بر روی اشتراک دانش تأثیر به‌سزایی دارد همسو است. اعتماد دانش‌محور به شکلی که طرفین محیطی را می‌سازند تا ارزش‌ها

و باورها را به اشتراک بگذارند، بهبود می‌یابد. بنابراین اعتماد دانش‌محور رابطه مثبتی با تمایل کارمندان در به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در روابط حرفه‌ای دارد. هرچه فرد بیشتر همکاران خود را بشناسد، می‌تواند رفتار آن شخص را پیش‌بینی کند. نتایج پژوهش‌های (Endres & Rhoad, 2016; Fuller, 2018; McKnight et al., 2002; Vasin et al., 2020) حکایت از رابطه مثبت بین اعتماد مبتنی بر عاطفه و انتقال دانش ضمنی دارد. مسعودی تفرشی و ایرج‌راد (2018) نیز در نتایج پژوهش خود بیان می‌کند که اعتماد شناختی و عاطفی موجب افزایش تمایل به اشتراک‌گذاری دانش در محیط کار می‌شوند (Masoudi Tafreshi & Irajirad, 2018). روابط بین اعتماد و معتمد باعث کاهش عدم اطمینان می‌شود. این با یافته‌های شاه و محمود (2016) مبنی بر اینکه اعتماد هیچ تأثیری مثبتی بر انتقال دانش ندارد، مغایرت دارد.

نتایج حاصل از بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی (شکل 2) نمایش داده شده است.



مدل نهایی پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از بررسی اعتماد مبتنی بر شناخت و عاطفه، می‌توان گفت که اعتماد مبتنی بر عاطفه نسبت به اعتماد مبتنی بر شناخت تأثیر قوی‌تری بر تمایل به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش دارد.

معلمان در مرحله عاطفی تمایل بیشتری به تسهیم و استفاده از دانش ضمنی نسبت به مرحله شناختی از خود نشان دادند. برخی نویسندگان همچون (Chowdhury, 2020; Huang et al., 2011; Vasin et al., 2020) معتقدند که اعتماد مبتنی بر عاطفه تأثیر قابل توجهی نسبت به اعتماد مبتنی بر شناخت بر انتقال دانش دارد. یافته‌های تای‌چانگ و تای‌ترام‌آنه (2022) رابطه مثبت قوی و معناداری را بین برون‌گرایی و رفتار اشتراک دانش نشان می‌دهند، درحالی‌که بین درون‌گرایی و رفتار اشتراک دانش رابطه منفی وجود دارد (Thi Chung & Thi Tram Anh, 2022). این نتایج نشان می‌دهد که اعتماد مبتنی بر عاطفه ریشه در بعد احساسی، اخلاقی و مذهبی افراد دارد. توجه به دیگران و مثبت‌اندیشی



یکی از جنبه‌های اصلی اعتماد در روابط مرتبط با انتقال دانش است. نتایج مطالعات یوان و دیگران (2020) نیز نشان می‌دهد که اعتماد مبتنی بر عاطفه یکی از مؤلفه‌های اصلی اعتماد برای تسهیم و به‌کارگیری دانش در سازمان به شمار می‌رود.

با توجه به نتایج حاصل از بررسی رابطه بین ابعاد اعتماد مبتنی بر شناخت، و اعتماد مبتنی بر عاطفه بر اشتراک دانش در میان معلمان دوره متوسطه، به نظر می‌رسد تمرکز بر بعد عاطفی و تقویت روحیه همکاری و خیرخواهی افراد می‌تواند نتایج بسیار مطلوبی در جهت اشتراک و انتقال دانش در مدارس به‌همراه داشته باشد. و معلمان تازه‌کار از تجربیات معلمان با تجربه بهره لازم و کافی را ببرند. این مهم علاوه بر ایجاد روحیه همکاری موجب هم‌افزایی در شیوه‌های مؤثر آموزش خواهد شد و جامعه آموزشی از آن بهره لازم را خواهند برد.

با توجه به نتایج حاصل از بررسی تأثیر اعتماد بین فردی بر انتقال دانش ضمنی در بین معلمان دوره متوسطه، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- به استناد نتایج حاصل اعتماد شناختی پایه و اساس برقراری ارتباط درون‌سازمانی را برای کارکنان فراهم می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا مدیران به تقویت عوامل زمینه‌ساز جهت ایجاد جو صمیمانه و خیرخواهی در نزد معلمان بپردازند.
- در راستای نتایج حاصل از تأثیر اعتماد عاطفی بر انتقال دانش ضمنی در این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد تا مدیران به تقویت روحیه همکاری و خیرخواهی در نزد معلمان با تجربه بپردازند تا زمینه برای انتقال دانش ضمنی این افراد به معلمان کم‌تجربه فراهم گردد.
- با عنایت به اینکه جامعه این پژوهش مدارس دوره متوسطه در استان چهارمحال و بختیاری بوده، اشاره به ارزش‌ها و آموزه‌های دین مبین اسلام و جایگاه رفیع معلم در انتقال دانش خود به دیگران، می‌تواند موجب شکل‌گیری روحیه عاطفی در نزد معلمان و مشارکت در فرایند انتقال دانش ضمنی گردد.

\*\*\*

#### References:

- Adler, Paul S. (2001). Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism. *Organization Science*.  
<https://doi.org/10.1287/orsc.12.2.215.10117>
- Al Qeisi, Kholoud I; & Al Zagheer, Hanadi M. (2015). Determinants of knowledge sharing behaviour among personnel in banking industry. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 49. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p49>
- Bambino, Linda Elizabeth. (2006). *Physician communication behaviors that elicit patient trust*. East Tennessee State University.  
<https://www.proquest.com/openview/e3ff282465d92f3969384ff363431150/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Biranvand, Ali; Golshani, Maryam; Akbarnejad, Reza; & Rafiee, Zahra (2021). The Role of Organizational Trust in the Transfer of Tacit Knowledge (Case Study: Public Libraries of Fars Province). *Research on Information Science and Public Libraries*, 27(2).

- Retrieved from <http://publij.ir/article-1-2327-fa.html> [In Persian].
- Biranvand, Ali; Rafiee, Zahra; Golshani, Maryam; & Shojaeifard, Ali. (2022). The Effect of Organizational Trust and Individual Motivation on Tacit Knowledge Transfer of Public Library Staff. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(3), 341-364. <https://doi.org/10.22091/stim.2021.7182.1623> [In Persian].
- Chowdhury, Sanjib. (2020). The role of affect-and cognition-based trust in complex knowledge sharing. *Journal of Managerial Issues*, 32(1), 43-5. <https://www.proquest.com/docview/2556441765?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Dhanaraj, Charles; Lyles, Marjorie A; Steensma, H Kevin; & Tihanyi, Laszlo. (2004). Managing tacit and explicit knowledge transfer in IJVs: the role of relational embeddedness and the impact on performance. *Journal of international business studies*, 35(5), 428-442. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400098>
- Donate, Mario J; & de Pablo, Jesús D Sánchez. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of business research*, 68(2), 360-370. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
- Endres, Megan Lee; & Rhoad, Kyle T. (2016). What makes a high performer share knowledge? *Team Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0022>
- Fuller, Lajuan Perronoski. (2018). *Trust: A Pathway to Overcome Tacit Knowledge Transfer Barriers*. Trident University International. <https://www.proquest.com/docview/2036416345?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Fullwood, Roger; Rowley, Jennifer; & McLean, Jacqueline. (2018). Exploring the factors that influence knowledge sharing between academics. *Journal of Further and Higher Education*, 0(0), 1-13. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1448928>
- Hojati, R., Masoodinadooshan, E., Shahmohammadi, N., & Sobhani Nezhad, M. (2018). Design and Validation of Knowledge Management Model of University Staff. *Journal of Research in Educational Science*, 12(Special Issue), 509-526. [https://www.jiera.ir/article\\_65012\\_en.html?lang=fa](https://www.jiera.ir/article_65012_en.html?lang=fa) [In Persian].
- Holste, J. Scott; & Fields, Dail. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/13673271011015615>
- Huang, Qian; Davison, Robert M; & Gu, Jibao. (2011). The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peer-to-peer tacit and explicit knowledge sharing. *Information Systems Journal*, 21(6), 557-577. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2010.00361.x>
- Jiang, Hua; & Luo, Yi. (2018). Crafting employee trust: from authenticity, transparency to engagement. *Journal of Communication Management*, 22(2), 138-160. <https://doi.org/10.1108/JCOM-07-2016-0055>
- Kaffashan Kakhki, Mojtaba; Hadadian, Alireza; Namdar Joyame, Ehsan; & Malakooti Asl, Nargess. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Kaffashan Kakhki, Mojtaba; Rajabi, Maryam; Naji, Arezoo; AsemanDoreh, Yaser; & Harati, Hadi. (2020). The Effect of Job and Motivation on the Knowledge Sharing of Librarians

- in Public Libraries. *Public Library Quarterly*, 39(1), 17-36.  
<https://doi.org/10.1080/01616846.2019.1585218>
- Karlsen, Jan Terje; Graafland, Ketil; & Massaoud, Mona Jensvold. (2008). Building trust in project-stakeholder relationships. *Baltic journal of management*, 3(1), 7-22.  
<https://doi.org/10.1108/17465260810844239>
- Kim, Eunjee; & Park, Sunyoung. (2020). Employees' perceptions of organizational learning: the role of knowledge and trust. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-03-2020-0169>
- Kremer, Hannah; Villamor, Isabel; & Aguinis, Herman. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Le, Phong Ba; & Lei, Hui. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0463>
- Lin, Hsiu-Fen. (2006). Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 4(1), 26-35. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500083>
- Liu, Kuang-Liang; Chang, Chen-Chi; & Hu, In-Lin. (2010). Exploring the effects of task characteristics on knowledge sharing in libraries. *Library Review*.  
<https://doi.org/10.1108/00242531011053968>
- Lucas, Leyland M. (2005). The impact of trust and reputation on the transfer of best practices. *Journal of Knowledge Management*.  
<https://doi.org/10.1108/13673270510610350>
- Mahmoudi Topkanlo, H., Farhadinejad, M., & Saberi, M. (2023). Analysis of Factors Affecting Distrust among Faculty Members of Knowledge and Information Science Departments in Governmental Universities of Iran. *Library and Information Science Research*, 13(1), 103-124. <https://doi.org/10.22067/infosci.2023.78482.1132> [In Persian].
- Masoudi Tafreshi, Mahnaz; & Irajirad, Arsalan. (2018). Mediating Role of Cognitive Trust and Emotional Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Knowledge Sharing Intention. *Journal of Research in Educational Science*, 12(43), 147-163. <https://doi.org/10.22034/jiera.2018.85752> [In Persian].
- McAllister, Daniel J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.5465/256727>
- McKnight, D. Harrison; Choudhury, Vivek; & Kacmar, Charles. (2002). Developing and Validating Trust Measures for e-Commerce: An Integrative Typology. *Information Systems Research*. Retrieved from <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/isre.13.3.334.81>
- Mishra, Madhurima; & Pandey, Agrata. (2018). The impact of leadership styles on knowledge-sharing behavior: a review of literature. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/DLO-06-2018-0067>
- Monday, Sarah C. (2023). *Strategies Global Virtual Team Leaders Use to Improve Trust and Communication*. Walden University.  
<https://www.proquest.com/docview/2706170160?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Mutahar, Yaser; Farea, Mazen Mohammed; Abdulrab, Mohammed; Al-Mamary, Yaser

- Hasan; Alfalah, Adel Abdulmhsen; & Grada, Mohieddin. (2022). The contribution of trust to academic knowledge sharing among academics in the Malaysian research institutions. *Cogent business & management*, 9(1), 2038762. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2038762>
- Nahapiet, Janine; & Ghoshal, Sumantra. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Novitasari, Dewiana; Haque, Marissa Grace; Supriatna, Heri; Asbari, Masduki; & Purwanto, Agus. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 1-13. <http://repository.ibs.ac.id/id/eprint/3251>
- Oulabi, Yaser; & Bizer, Christian. (2017a). Estimating Missing Temporal Meta-Information using Knowledge-Based-Trust. In *KDWeb*. <http://ceur-ws.org/Vol-1959/paper-04.pdf>
- Oulabi, Yaser; & Bizer, Christian. (2017b). Estimating Missing Temporal Meta-Information using Knowledge-Based-Trust. In *KDWeb*. <http://ceur-ws.org/Vol-1959/paper-04.pdf>
- Ozlati, Shabnam. (2015). The moderating effect of trust on the relationship between autonomy and knowledge sharing: A national multi-industry survey of knowledge workers. *Knowledge and Process Management*, 22(3), 191-205. <https://doi.org/10.1002/kpm.1474>
- Peterson, Robyn. (1998). Trust for quality. *The TQM magazine*, 10(6), 413-416. <https://doi.org/10.1108/09544789810239128>
- Sanchez, Diana E. (2021). *Knowledge Sharing Among Student Affairs Professionals at a Small Faith-Based Higher Education Institution*. University of Southern California. <https://www.proquest.com/docview/2620835828?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Sarvestani Shafiei, Maryam; Biranvand; Ali & Shojaeifard, Ali. (2022). Organisational Trust and Tacit Knowledge Transfer. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 42(5), 325 <https://doi.org/10.14429/djlit.42.5.18312>
- Thi Chung, Du; & Thi Tram Anh, Pham. (2022). Factors affecting knowledge sharing behaviour in public higher education institutions: An empirical study of Vietnam. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2155002. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2155002>
- Vasin, Sergey M.; Gamidullaeva, Leyla A.; Wise, Nicholas; & Korolev, Konstantin Yu. (2020). Knowledge Exchange and the Trust Institution: a New Look at the Problem. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(3), 1026-1042. <https://doi.org/10.1007/s13132-019-00588-2>
- Yuan, Xinwei; Olfman, Lorne; & Yi, Jingbing. (2020). How do institution-based trust and interpersonal trust affect interdepartmental knowledge sharing? In *Information Diffusion Management and Knowledge Sharing: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 424-451). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0417-8.ch021>
- Ziembra, Ewa; & Eisenhardt, Monika. (2014). Prosumers' eagerness for knowledge sharing with enterprises—a Polish study. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 2(1), 40-58. [http://www.iiakm.org/ojakm/articles/2014/volume2\\_1/OJAKM\\_Volume2\\_1pp40-58.pdf](http://www.iiakm.org/ojakm/articles/2014/volume2_1/OJAKM_Volume2_1pp40-58.pdf)