

پیش بینی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به

نقش میانجی مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه

آزیتا ذولفقاری

کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز

چکیده

ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش از عوامل اصلی مدیریت دانش به شمار می‌روند. مدیریت دانش فرایند تسهیل فعالیت های مربوط به دانش مانند ایجاد، انتقال و استفاده از دانش است. هدف از مدیریت دانش ایجاد یک سازمان یادگیرنده است. گام مهم برای پیاده‌سازی و استقرار دانش، به اشتراک‌گذاری دانش برای تحقق اهداف کسب و کار سازمان است. نیروی انسانی مثبت‌گرا و دارای‌های روانی سازمان در بهبود عملکرد سازمان بسیار مؤثرند. مدیریت دانش موضوعی بحث برانگیز، پیچیده و چند بعدی است. در رابطه با اهمیت و ضرورت مثبت اندیشی می‌توان گفت که یک رویکرد مثبت‌گرا دیدگاهی مثبت، امیدبخش و خوش-بینانه نسبت به انسان دارد که متأسفانه عدم توجه به این موارد و جنبه‌های اخلاقی که به عنوان جوانب پنهان رهبری نیز هستند، باعث ایجاد مشکلات برای سازمان‌ها شده است و در واقع بیشتر متمرکز بر روی عیب‌ها و نقص‌ها است. رویکرد مثبت-گرا بر قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه که او می‌تواند باشد، تاکید دارد. در این مقاله برانیم پیش بینی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به نقش میانجی مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه پرداختیم و در انتها پیشنهادات کاربردی ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، مثبت اندیشی، بهبود عملکرد سازمان.

مقدمه

کارکنان برای ایجاد، بکارگیری و تسهیم دانش نیاز به محیطی دارند که با یکدیگر نوع دوست و جوانمرد بوده، وجدان کاری، رفتار مدنی و ادب و نزاکت بالایی قرار داشته باشند. ایجاد، بکارگیری و تسهیم دانش می‌تواند منافع بی‌شماری را برای کارکنان به ارمغان بیاورد، و فرصتهایی برای صرفه‌ای اساسی و بهبودهای قابل توجه در عملکرد افراد را فراهم کند. افزایش همکاری‌ها، ارتباطات سازمانی بهبود یافته، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر، و افزایش نوآوری از مزایای دیگر به کارگیری برنامه‌های مدیریت دانش است (پیرآقکند، ۱۳۹۳). این در حالی است که تمایز یافتگی مهمترین مفهوم نظریه سیستم‌های خانواده است و بیانگر میزان توانایی فرد در تفکیک فرآیندهای عقلانی و احساسی از یکدیگر است. به عبارتی دیگر، رسیدن به حدی از استقلال عاطفی که فرد بتواند در موقعیت‌های عاطفی و هیجانی، بدون غرق شدن در جو عاطفی آن موقعیت‌ها، به صورت خودمختار و عقلانی تصمیم‌گیری کند. (بوئن، ۱۹۸۸؛ نقل از اسکارون و همکاران، ۲۰۰۳).

فرضیه‌های تحقیق**فرضیه کلی:**

ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به نقش میانجی مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه قابل پیش‌بینی می‌باشد.

فرضیه‌های جزئی

- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.
- مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.
- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.

تعریف مفهومی:**- ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش:**

ایجاد دانش (خلق دانش) را می‌توان فرآیند ایجاد دانش جدید یا جایگزینی و بهسازی دانش موجود از طریق روابط اجتماعی و همکاری‌های سازمانی دانست. این فرآیند در سطوح فردی و سازمانی اتفاق افتاده و منجر به آفرینش دانش جدید می‌گردد. در فرآیند تسهیم دانش کارکنان دانش‌های خود را به دیگران انتقال می‌دهند و این امر موجب گسترش پایه‌های دانش سازمانی می‌شود. بکارگیری دانش به این معنا است که بتوان خلاقانه و مشتری‌گرایانه، راه‌های مناسب را به دست آورد. این امر از طریق پیشنهاد راه‌های گوناگون برای استفاده از دانش‌های بالقوه انجام می‌شود (احمدی و صالحی، ۱۳۹۱).

تعریف عملیاتی:

منظور از ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش به صورت عملیاتی نمراتی است که معلمان ابتدایی شهر بانه در پاسخ به پرسشنامه ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش به دست آورده‌اند. پرسشنامه مدیریت دانش حاجی‌زاده (۱۳۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه براساس مدل بکوویتز و ویلیامز^۲ ساخته شده و روایی و پایایی آن در تحقیق حاجی‌زاده (۱۳۹۳) تأیید شده است.

مثبت‌اندیشی:

تعریف مفهومی: مثبت‌اندیشی، ره‌آورد نوعی نگاه افراد به هستی و پدیده‌های پیرامون آن است و در حقیقت آینه‌ای است که در آن شیوه بینش و نگرش افراد به آفرینش و آفریده‌های الهی دیده می‌شود (پارسا، ۱۳۹۲: ۴۲).

¹ - Skowron

² . Beckwiths and Williams

تعریف عملیاتی:

منظور از مثبت‌اندیشی در این پژوهش میزان نمره‌ای است که فرد از پرسشنامه اینگرام و ویسنیکی^۱ (۱۹۸۸) که دارای ۳۰ گویه با طیف لیکرت، می‌باشد، به دست می‌آورد.

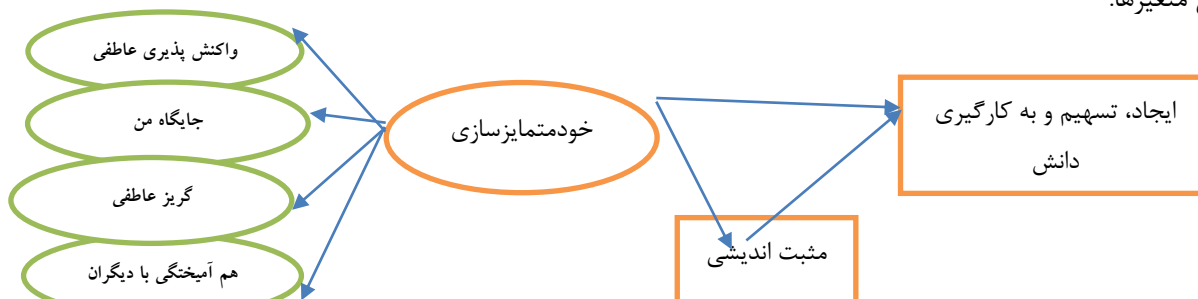
خودمتمایزسازی:

تعریف مفهومی: به عنوان یک سازه روانشناختی از مفاهیم اساسی نظریه بوئن است؛ که آن را به تفکیک خویشتن یا تفکیک من نیز ترجمه کرده اند. این مفهوم، بیانگر آن است که افراد چقدر قادرند بین فرآیند عقلانی و احساسی خود، تفکیک قائل شوند (گلدنبرگ، ۱۳۹۰).

تعریف عملیاتی:

خودمتمایزسازی: در این پژوهش خودمتمایزسازی در واقع نمره کل آزمودنی‌ها در پرسشنامه خودمتمایزسازی اسکورن و فرایدلندر (۱۹۹۸) که دارای ۴۳ آیتم است.

مدل مفهومی متغیرها:



در این تحقیق متغیر مستقل (پیش بین) خودمتمایزسازی و مولفه‌های آن می‌باشد که ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، و مثبت‌اندیشی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است لذا در این پژوهش به بررسی رابطه خودمتمایزسازی با ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش با توجه به نقش میانجی مثبت‌اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه خواهیم پرداخت.

پیشینه تحقیق

فارضان میان‌دوآب (۱۳۹۸). در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین خودمتمایزسازی با استرس شغلی با تاکید بر نقش میانجی مهارت‌های مثبت‌اندیشی در بین معلمان مدارس متوسطه ی شهرستان میان‌دوآب نشان دادند که خودمتمایزسازی و مثبت‌اندیشی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد بدین معنی که هر چه متغیرهای خودمتمایزسازی و مثبت‌اندیشی بالاتر متغیر استرس شغلی پایین تر و بالعکس.

مهدیان‌راد، الوانی و فضل‌ی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل تسهیم دانش در سازمان امور مالیاتی کشور و نقش آن در ارتقاء اثربخشی و محبوبیت سازمانی به این نتیجه رسید که با توجه به تجزیه و تحلیل تم پاسخهای ارائه شده ۷۸ تم فرعی و ۲۶ تم کلی شناسایی شد که ۱۲ تم در مرور ادبیات تأیید شده است. در ادامه اثر تم‌های شناسایی شده بر دانش صریح و دانش ضمنی بیان شد و در قالب کدگذاری محوری در چهار محور فردی، سازمانی، محیطی و فرامحیطی دسته بندی شده است. در این مقاله بر اساس ویژگی‌های بومی کشور، وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده در سازمان امور مالیاتی کشور تبیین شده و نحوه ارتباط اجزای مدل با یکدیگر و ارتباط مدل با اثربخشی و محبوبیت سازمانی پیشنهاد شده است. به طور کلی می‌توان بیان نمود که تسهیم دانش و ارتباط با ذینفعان از ویژگی‌های بارز سازمانهای محبوب می‌باشد.

محمدی مقدم، ولی اصل و عابدی (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر تسهیم دانش بر فرایند یادگیری سازمانی با تأکید بر فناوری و تعامل اجتماعی (مطالعه موردی: صندوق بازنشستگی صنعت نفت) به این نتایج دست یافتند که اشتراک-

^۱.Ingram and wisnicky

گذاری (تسهیم) دانش و ابعاد آن بر یادگیری سازمانی تاثیر معناداری دارد و همچنین فناوری و تعامل اجتماعی به عنوان دو متغیر میانجی در امر یادگیری سازمانی موثر می‌باشند.

در یک مطالعه، جنکینز (۲۰۰۵) ارتباط میان خودمتمایزسازی بوئن و مراحل رشد روانی اریکسون را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش، مورد انتظار بود که سطوح بالاتر خودمتمایزسازی، سطوح بالای تصمیم‌گیری و حل مسأله را در هر یک از هشت مرحله رشد روانی اریکسون پیش‌بینی کند. همچنین جنکینز فرض کرد که هر یک از ۴ مؤلفه‌ی خودمتمایزسازی، به صورت واحد، بر تصمیم‌گیری فرد در هر یک از هشت مرحله، تأثیر می‌گذارد. نتایج این تحقیق نشان داد که سطوح تمایز یافتگی به صورت مثبت با رشد روانی در نوجوانی مرتبط است. این یافته از عقیده‌ی بوئن مبنی بر اینکه سطح تمایز یافتگی، میزان نظم روانی را در جوانان پیش‌بینی می‌کند، حمایت کرد.

تحقیقات انجام شده در زمینه «تمایز یافتگی» توسط فیشر (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان تمایز یافتگی نشان دادند که افراد تمایز یافته، به آسانی تحت تاثیر فشارهای دیگران برای سهم شدن یا جذب کردن اضطراب آنها قرار نمی‌گیرند، به طور طولانی به خاطر دیگران، موضوعات، مشکل‌ها، شکست‌ها یا اضطراب‌ها، نشانه‌های آسیب را نشان نمی‌دهند؛ زیرا دارای خودمتمایز یافتگی ضعیفی بوده و به شکل هیجانی و عاطفی واکنش نشان می‌دهند و نمی‌توانند حالت آرامش خویش را در مواجهه با دیگران حفظ نمایند. بنابراین تلاش می‌کنند از سایرین به لحاظ هیجانی فاصله گرفته و یا این که در موقعیت‌های استرس‌زا به دیگران وابسته بمانند، در حالی که افراد خودمتمایز یافته حالت «من بودن» خویش را حفظ نموده و در مقابل هیجانات شدید زود متأثر نمی‌گردند.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی است. توصیفی از آن جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع آوری شده اند بدون هیچ دستکاری توصیف می‌گردند یعنی چون این تحقیق به توصیف و مطالعه «آنچه هست» می‌پردازد، بنابراین روش تحقیق مناسب در این تحقیق، توصیفی است و چون داده‌ها به صورت نظر سنجی و با استفاده از پرسشنامه جمع آوری می‌شوند لذا پیمایشی است و از طرفی چون این تحقیق رابطه بین چند متغیر در یک جامعه را بررسی می‌کند، در زمره طرح‌های همبستگی می‌باشد. از لحاظ هدف تحقیق کاربردی محسوب می‌شود.

بررسی فرضیه‌ها

- آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

جدول ۱: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای فرض نرمال بودن جامعه

سطح معنی‌داری	Kolmogorov-Smirnov Z	منفی	مثبت	انحراف استاندارد پارامترها	میانگین پارامترها	
۰/۳۹۲	۰/۱۳۸	-۰/۰۶۴	۰/۱۳۸	۶/۵۰	۲۲/۶۹	ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش
۰/۳۵۷	۰/۰۴۴	-۰/۰۵۵	۰/۰۴۴	۱۶/۴۶	۱۲۵/۲۲	خودمتمایزسازی
۰/۲۱۴	۰/۰۸۲	-۰/۰۴۲	۰/۰۸۲	۲۱/۲۰	۹۴/۲۸	مثبت‌اندیش

در آزمون نرمال بودن داده‌ها فرض صفر چنین است که توزیع داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کند و فرض مقابل بر خلاف این امر دلالت دارد. همان‌طور که در جدول شماره فوق مشاهده می‌گردد، آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف برای همگی در سطح ($P \geq 0/05$) معنی‌دار نمی‌باشند. از این رو می‌توان گفت که توزیع داده‌های بدست آمده از پرسشنامه در بین نمونه با توزیع آن در جامعه نرمال است.

فرضیه اصلی: ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به نقش میانجی مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه قابل پیش‌بینی می‌باشد.

جهت بررسی این فرضیه با توجه به وجود نقش میانجی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS سمارت استفاده خواهد شد. بنابراین ابتدا ماتریس ضریب همبستگی، سپس سایر جداول به تفکیک آمده است.

جدول ۲: جدول ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
خودمتمایزسازی	۱				
ایجاد	**/۵۵۶	۱			
تسهیم	**/۴۵۱	**/۳۳۳	۱		
به کارگیری دانش	**/۳۰۶	**/۱۸۰	**/۲۲۴	۱	
مثبت اندیشی	**/۴۲۱	**/۵۴۷	**/۴۳۰	**/۳۰۸	۱

(** یعنی $P \leq 0.01$) و (* یعنی $P \leq 0.05$)

جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن دارد که بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش و مثبت اندیشی رابطه معناداری وجود دارد.

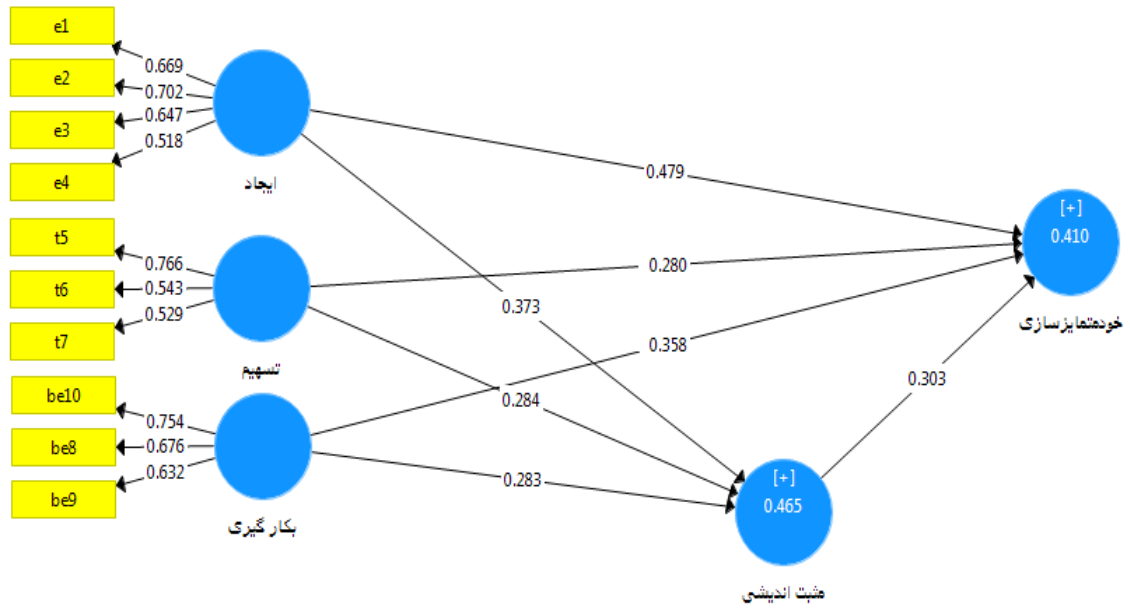
- تحلیل عاملی تاییدی

- بارهای عاملی شاخص و سوالها

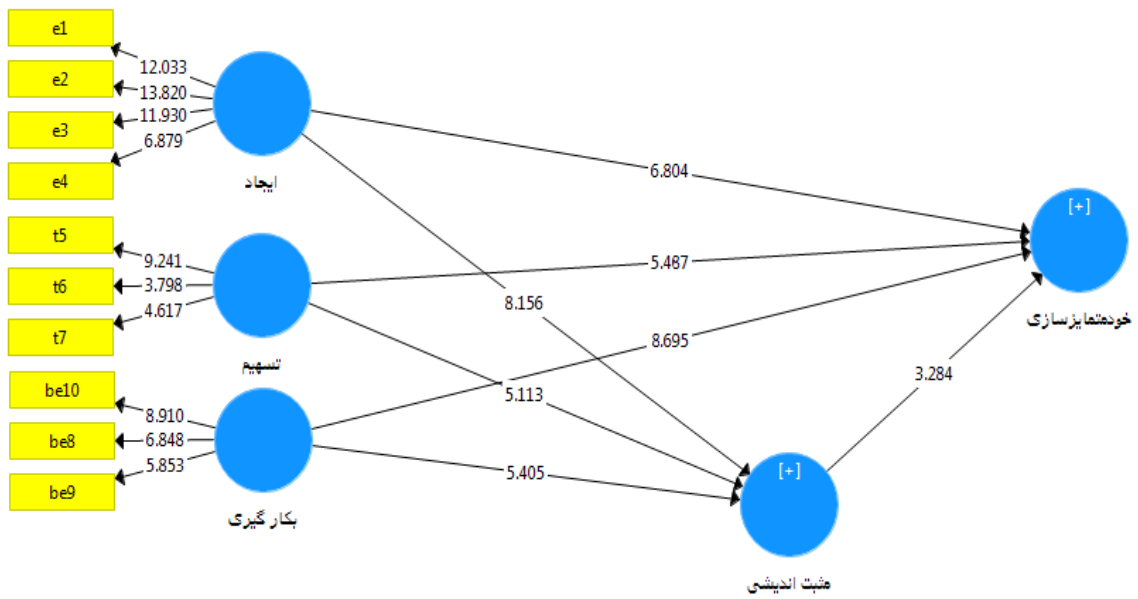
جدول ۳: بارهای عاملی هر کدام از سوالات

متغیر	سوال	بارعاملی
ایجاد	Q1	۰/۶۶۹
	Q2	۰/۷۰۲
	Q3	۰/۶۴۷
	Q4	۰/۵۱۸
تسهیم	Q5	۰/۷۶۶
	Q6	۰/۵۴۳
	Q7	۰/۵۲۹
	Q8	۰/۷۵۴
بکارگیری	Q9	۰/۶۷۶
	Q10	۰/۶۳۲

جدول شماره ۳ خروجی بارهای عاملی هر کدام از سوالات را نشان می‌دهد و در ادامه نیز در نمودارهای زیر نشان داده شده است



نمودار ۱: تحلیل عاملی بین متغیرها



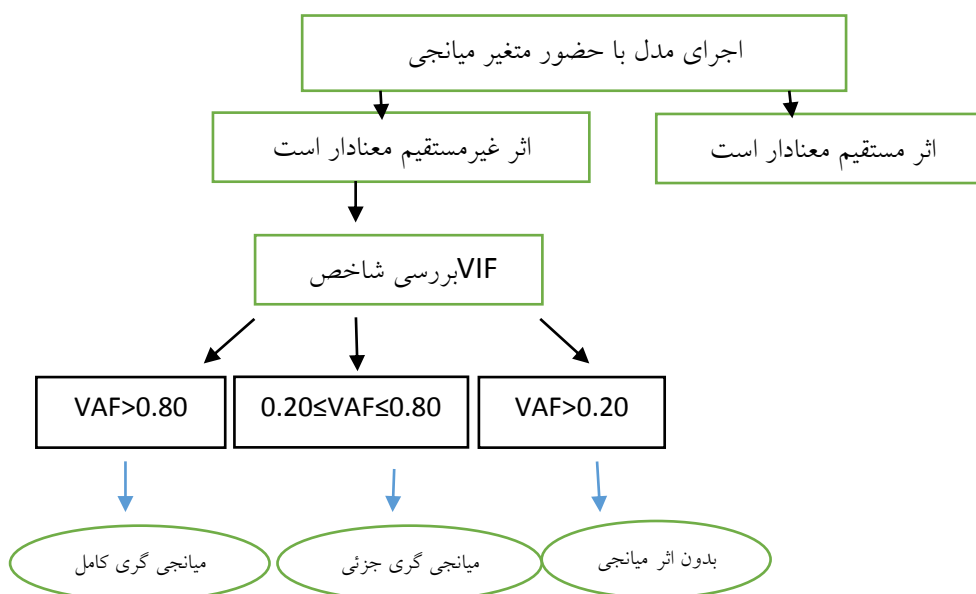
شکل ۲: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب تی

جدول ۴ نتایج حاصل از مدل برازش شده

مقدار مورد تایید R^2								
قوی = ۰/۶۷ و بیشتر			متوسط ۰/۶۶ تا ۰/۳۳			ضعیف ۰/۳۳ تا ۰/۱۹		
مقادیر محاسبه شده								
نتیجه	sing	ضریب تعیین R^2	آماره t	VIF	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
برازش دارد	۰/۰۰۰	۰/۴۱۰	۶/۸۰	۰/۸۷	۰/۵۹۵	۰/۱۱۳	۰/۴۷۹	ایجاد - خودتمایزسازی
برازش دارد	۰/۰۰۰		۵/۴۸	۰/۸۱	۰/۳۶۶	۰/۰۸۶	۰/۲۸۰	تسهیم - خودتمایزسازی
برازش دارد	۰/۰۰۰		۸/۶۹	۰/۸۴	۰/۴۴۳	۰/۰۸۵	۰/۳۵۸	بکارگیری - خودتمایزسازی
برازش دارد	۰/۰۰۰		۳/۲۸	-	۰/۱۶۹	-	۰/۳۰۳	مثبت اندیشی - خودتمایزسازی
برازش دارد	۰/۰۰۰	۰/۴۶۲	۵/۱۱	-	۰/۳۷۱	-	۰/۳۷۱	ایجاد - مثبت اندیشی
برازش دارد	۰/۰۰۰		۵/۴۰	-	۰/۲۸۴	-	۰/۲۸۴	تسهیم - مثبت اندیشی
برازش دارد	۰/۰۰۰		۲/۵۴	-	۰/۲۸۳	-	۰/۲۸۳	بکارگیری - مثبت اندیشی

مدل دارای برازش می‌باشد.

جدول ۴ نتایج حاصل از مدل برازش شده را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، مدل برازش دارد اما با توجه به مقدار R^2 محاسبه شده میزان قدرت برازش در حد متوسطی می‌باشد. این در حالی است که مقدار آماره t برای همه ارتباطها بیشتر از ۱/۹۶ است که این امر نیز نشان از تایید روابط بین متغیرهای مدل دارد. برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم از شاخص VIF استفاده شده است با توجه به مقادیر به دست آمده بنابراین نتایج نشان از آن است که مثبت اندیشی توانسته نقش میانجی‌گری در این ارتباط ایفاء نماید. نمودار ۳ مراحل بررسی و اجرای مدل با حضور متغیر میانجی را نشان می‌دهد.



نمودار ۳: مراحل بررسی و اجرای مدل با حضور متغیر میانجی

با توجه به اینکه شاخص VIF محاسبه شده در جدول ۵ در هر سه اثر غیرمستقیم در بین $VAF > 0.80$ قرار دارد بنابراین متغیر مثبت اندیشی توانسته نقش میانجی‌گری خوبی (میانجی‌گری کامل) ایفاء نماید.

۱- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است. جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۵: جدول ماتریس همبستگی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش	۱				
واکنش پذیری	**/۳۵۶	۱			
جایگاه من	**/۳۷۰	**/۷۴۷	۱		
گریز عاطفی	**/-۵۶۵	**/-۱۸۳	**/-۱۷۲	۱	
هم آمیختگی با دیگران	**/-۵۳۶	**/-۱۴۱	**/-۲۴۵	**/۷۰۰	۱

(** یعنی $P \leq 0.01$) و (* یعنی $P \leq 0.05$)

جدول شماره ۵ ماتریس همبستگی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن دارد که بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که بین مولفه‌های واکنش پذیری و جایگاه من رابطه مثبت اما بین مولفه‌های گریز عاطفی و هم-آمیختگی با دیگران رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

جدول ۶: خلاصه ضریب همبستگی کلی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۶۵۵	۰/۴۲۹	۰/۴۲۰	۴/۹۵

جدول ۶ خلاصه ضریب همبستگی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین ۰/۴۲۹ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت ۴۲ درصد واریانس متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین، تبیین می‌شود.

جدول ۷: تحلیل واریانس معناداری ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	معناداری
رگرسیون	۴۷۴۶/۸۲۹	۴	۱۱۸۶/۷۰۷	۴۸/۳۱۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۶۳۱۲/۳۵۰	۲۵۷	۲۴/۵۶۲		
کل	۱۱۰۵۹/۱۷۹	۲۶۱			

جدول ۷ نتایج آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش‌بینی مؤلفه‌های خودمتمایزسازی و ایجاد، تسهیم و به کارگیری را نشان می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود مقدار F محاسبه شده برابر ۴۸/۳۱۵ می‌باشد که در سطح $0.01 < P$ معنادار است.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی مؤلفه‌های خودمتمایزسازی از روی ایجاد، تسهیم و به کارگیری

معناداری	مقدار t	ضریب استاندارد نشده		مدل
		Beta	خطای استاندارد B	
۰/۰۰۰	۱۲/۸۲۲	-	۲/۳۶۱	۳۰/۲۶۸
۰/۰۲۶	۲/۲۴۰	۰/۱۶۲	۰/۰۷۱	۰/۱۵۹
۰/۰۴۸	۲/۱۸۹	۰/۱۳۱	۰/۰۷۰	۰/۱۲۵
۰/۰۰۰	-۵/۱۲۹	-۳/۴۴	۰/۰۵۵	-۲/۸۲
۰/۰۰۰	-۳/۵۳۴	-۲/۴۱	۰/۰۶۴	-۲/۲۶

همانطوری که ملاحظه می‌گردد بیشترین مقدار بتا مربوط به مولفه گریز عاطفی برابر $Beta = -۲/۴۱$ و کمترین مقدار بتا مربوط به مولفه جایگاه من و برابر $Beta = ۰/۱۳۱$ می‌باشد.

۲- مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.

جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۹: جدول ماتریس همبستگی متغیر مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
مثبت اندیشی	۱				
واکنش پذیری	**۳/۵۷	۱			
جایگاه من	**۳/۴۱	**۷/۴۷	۱		
گریز عاطفی	**۳/۰۷	**۱/۸۳	**۱/۷۲	۱	
هم آمیختگی با دیگران	**۳/۰۱	**۱/۴۱	**۲/۴۵	**۷/۰۰	۱

(** یعنی $P \leq ۰/۰۱$) و (* یعنی $P \leq ۰/۰۵$)

جدول شماره ۹ ماتریس همبستگی مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن دارد که بین مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که بین مولفه واکنش پذیری و جایگاه من رابطه مثبت اما بین مولفه‌های گریز عاطفی و هم آمیختگی با دیگران رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

جدول ۱۰: خلاصه ضریب همبستگی کلی بین متغیر مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۵۴	۰/۲۰۶	۰/۱۹۴	۱۹/۰۳۹

جدول ۱۰ خلاصه ضریب همبستگی بین متغیر مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین ۰/۲۰۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت ۲۰ درصد واریانس متغیرهای پیش‌بین، تبیین می‌شود.

جدول ۱۱: تحلیل واریانس معناداری متغیر مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	معناداری
رگرسیون	۲۴۲۳۷/۸۲۸	۴	۶۰۵۹/۴۵۷	۱۶/۷۱۵	۰/۰۰۰
باقی مانده	۹۳۱۶۷/۲۷۱	۲۵۷	۳۶۲/۵۱۹		
کل	۱۱۷۴۰۵/۰۹۹	۲۶۱			

جدول ۱۱ نتایج آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش‌بینی متغیر مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی را نشان می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود مقدار F محاسبه شده برابر ۱۴/۷۱۵ می‌باشد که در سطح $P < 0/01$ معنادار است.

جدول ۱۲: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی مولفه‌های خودمتمایزسازی از روی متغیر مثبت اندیشی

معناداری	مقدار t	ضریب استاندارد نشده		مدل
		Beta	خطای استاندارد B	
۰/۰۰۰	۹/۵۸۵	-	۹/۰۶۹	۸۶/۹۳۰
۰/۰۰۹	۲/۶۵۱	۰/۲۲۶	۰/۲۲۶	۱/۷۲۴
۰/۰۱۹	۲/۳۱۵	۰/۱۱۳	۰/۲۶۹	۱/۳۵۴
۰/۰۲۶	-۲/۱۸۹	-۱/۱۵۲	۰/۲۱۱	-۴/۰۶
۰/۰۳۶	-۲/۰۸۳	-۱/۱۳۵	۰/۲۴۶	-۴/۱۴

همانطوری که ملاحظه می‌گردد بیشترین مقدار بتا مربوط به مولفه واکنش پذیری برابر $Beta = 0/226$ و کمترین مقدار بتا مربوط به مولفه جایگاه من و برابر $Beta = 0/113$ می‌باشد

۳- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است. جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول ۱۳: جدول ماتریس همبستگی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی

عامل	۱	۲	۳	۴
مثبت اندیشی	۱			
ایجاد	**/۳۰۴	۱		
تسهیم	**/۳۷۷	**/۴۷۲	۱	
به کارگیری دانش	**/۳۰۵	**/۲۱۶	**/۲۲۰	۱

(** یعنی $P \leq 0/01$) و (* یعنی $P \leq 0/05$)

جدول شماره ۱۳ ماتریس همبستگی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن دارد که بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. جدول ۱۴: خلاصه ضریب همبستگی کلی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۲۹	۰/۲۸۰	۰/۲۷۲	۱۸/۱۰۱۷۸

جدول ۱۴ خلاصه ضریب همبستگی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین ۰/۲۸۰ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت ۲۸ درصد واریانس متغیرهای پیش‌بین، تبیین می‌شود.

جدول ۱۵: تحلیل واریانس معناداری ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	f	معناداری
رگرسیون	۳۲۸۶۵/۱۳۷	۳	۱۰۹۵۵/۰۴۶	۳۳/۴۳۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۸۴۵۳۹/۹۶۲	۲۵۸	۳۲۷/۶۷۴		
کل	۱۱۷۴۰۵/۰۹۹	۲۶۱			

جدول ۱۵ نتایج آزمون تحلیل واریانس بررسی معناداری مدل رگرسیون پیش‌بینی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی را نشان می‌دهد. همانطوری که مشاهده می‌شود مقدار F محاسبه شده برابر ۳۳/۴۳۳ می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ $P <$ معنادار است.

جدول ۱۶: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی مثبت اندیشی از روی ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش

معناداری	مقدار t	ضریب استاندارد نشده		مدل	
		Beta	خطای استاندارد B		
۰/۰۰۰	۸/۹۰۵	-	۵/۲۷۷	۴۶/۹۹۴	مدل
۰/۰۰۰	۵/۵۵۱	۰/۲۹۴	۰/۲۳۲	۱/۲۸۸	ایجاد
۰/۰۰۰	۵/۷۰۹	۰/۳۱۰	۰/۴۶۱	۲/۶۳۰	تسهیم
۰/۰۰۰	۴/۴۶۸	۰/۲۴۲	۰/۴۱۲	۱/۸۴۰	به کارگیری دانش

همانطوری که ملاحظه می‌گردد بیشترین مقدار بتا در متغیر تسهیم برابر $Beta = 0/310$ و کمترین مقدار بتا به کارگیری دانش برابر $Beta = 0/242$ می‌باشد.

بررسی نتایج فرضیه‌ها و بحث درباره آنها:

فرضیه اول پژوهش:

ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش از روی خودمتمایزسازی با توجه به نقش میانجی مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی شهر بانه قابل پیش‌بینی می‌باشد.

جهت بررسی این فرضیه با توجه به وجود نقش میانجی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS سمارت استفاده شد. بر این اساس نتایج ماتریس ضریب همبستگی حاکی از آن دارد بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش با خودمتمایزسازی و مثبت اندیشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بررسی مدل نشان از وجود برازش دارد و اینکه متغیر مثبت‌اندیشی توانسته نقش میانجی‌گری کاملی در ارتباط بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش و خودمتمایزسازی ایفاء نماید.

در بررسی نتایج حاصل از این فرضیه با پیشینه تجربی محقق هیچ تحقیقی مرتبط نه در داخل و نه در خارج کشور نیافت.

فرضیه اول پژوهش:

۱- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است. جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی ضریب همبستگی چندگانه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی حاکی از آن دارد که بین مولفه واکنش‌پذیری و جایگاه من با ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش رابطه مثبت اما بین گریز عاطفی هم آمیختگی با دیگران با ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

در بررسی نتایج حاصل از این فرضیه با پیشینه تجربی محقق هیچ تحقیقی مرتبط نه در داخل و نه در خارج کشور نیافت.

فرضیه دوم پژوهش:

۲- مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.

جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی چندگانه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی بین مثبت اندیشی براساس مولفه‌های خودمتمایزسازی حاکی از آن دارد که بین مولفه واکنش‌پذیری و جایگاه من با مثبت اندیشی رابطه مثبت اما بین گریز عاطفی و هم آمیختگی با دیگران با مثبت اندیشی رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تا حدودی با نتایج پیرساقی، نظری و نادعلی پور (۱۳۹۳) و کارخانه و همکاران (۱۳۹۴)؛ جنکینز (۲۰۰۵)؛ فیشر (۲۰۰۶) همسو می‌باشد.

در این ارتباط پیرساقی، نظری و نادعلی پور (۱۳۹۳) نشان دادند که درمان خودمتمایزسازی میزان ابراز وجود شرکت کنندگان را افزایش داده است. کارخانه و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که با بالا رفتن سطح تمایز یافتگی در زنان، میزان بروز رفتارهای جرات مندانه آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. در یک مطالعه، جنکینز (۲۰۰۵) نشان داد که سطوح بالاتر خودمتمایزسازی، سطوح بالای تصمیم‌گیری و حل مسأله را در هر یک از هشت مرحله رشد روانی اریکسون پیش‌بینی کند. همچنین جنکینز فرض کرد که هر یک از ۴ مؤلفه‌ی خودمتمایزسازی، به صورت واحد، بر تصمیم‌گیری فرد در هر یک از هشت مرحله، تأثیر می‌گذارد. نتایج این تحقیق نشان داد که سطوح تمایز یافتگی به صورت مثبت با رشد روانی در نوجوانی مرتبط است. این یافته از عقیده‌ی بوئن مبنی بر اینکه سطح تمایز یافتگی، میزان نظم روانی را در جوانان پیش‌بینی می‌کند، حمایت کرد. تحقیقات انجام شده در زمینه «تمایز یافتگی» توسط فیشر (۲۰۰۶) نیز نشان دادند که افراد تمایز یافته، به آسانی تحت تاثیر فشارهای دیگران برای سهیم شدن یا جذب کردن اضطراب آنها قرار نمی‌گیرند، به طور طولانی به خاطر دیگران، موضوعات، مشکل‌ها، شکست‌ها یا اضطراب‌ها، نشانه‌های آسیب را نشان نمی‌دهند؛ زیرا دارای خودمتمایز یافتگی ضعیفی بوده و به شکل هیجانی و عاطفی واکنش نشان می‌دهند و نمی‌توانند حالت آرامش خویش را در مواجهه با دیگران حفظ نمایند. بنابراین تلاش می‌کنند از سایرین به لحاظ هیجانی فاصله گرفته و یا این که در موقعیت‌های استرس‌زا به دیگران وابسته بمانند، در حالی که افراد خودمتمایز یافته حالت «من بودن» خویش را حفظ نموده و در مقابل هیجانات شدید زود متأثر نمی‌گردند.

در تبیین نتیجه این پژوهش می‌توان گفت که خودمتمایزسازی و مولفه‌های آن توانسته است در بهبود مثبت اندیشی و تفکر مثبت مؤثر باشد. مثبت اندیشی یکی از عوامل مهم در رضایت فرد از محیط و متغیرهای مرتبط با محیط کار می‌باشد زیرا وجود جو مثبت برآمده از مثبت اندیشی افراد موجب افزایش جو دوستی و صمیمت مجموعه گردیده که باعث همکاری و تعاون و ارتباط مثبت سیستم‌های اجتماعی می‌شود که این امر نیز به مراتب منجر به رضایت شغلی فرد می‌گردد. چنانکه به زعم پارسا (۱۳۹۲) مثبت‌اندیشی برای افراد، برای بهبود ارتباط مثبت با خود و دیگران برای اینکه بتوانند احساس خوبی درباره خود داشته باشند و روابط ارزشمند و مثبتی با دیگران برقرار کنند. بنابراین مجموع این ویژگی‌های افراد سازمان موجب مثبت اندیشی کارکنان در کار خواهد بود می‌شود. بوئن (۱۹۷۸)، اشاره می‌کند هر اندازه میزان تمایز یافتگی فرد کمتر باشد، احتمال امتزاج هیجانی کلی او با دیگری به منظور ایجاد یک خود مشترک، بیشتر خواهد بود. این امتزاج هیجانی میان دو فرد تمایز نیافته برای ایجاد یک خود مشترک در روابط شخصی اتفاق افتاده و اغلب در ازدواج مشاهده می‌گردد. به نظر بوئن افراد گرایش دارند با کسانی رابطه برقرار کنند که از سطح تمایز یافتگی مشابه خودشان برخوردار باشند. در اغلب موارد امتزاج هیجانی باعث می‌شود که یکی از طرفین نقش سلطه گر و دیگری نقش سلطه پذیر را ایفا نماید (بلیر و همکاران، ۲۰۰۷).

فرضیه سوم پژوهش:

۳- ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی در معلمان ابتدایی قابل پیش‌بینی است.

جهت بررسی این فرضیه با توجه به رابطه‌ای بودن آن از ضریب همبستگی چندگانه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی بین ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش براساس مثبت اندیشی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج؛ محمدی مقدم، ولی اصل و عابدی (۱۳۹۵) و نیشابوری، قربانی، عرفانیان خانزاده و یعقوبی (۱۳۹۵) تا حدودی هم راستا می‌باشد.

در این ارتباط محمدی مقدم، ولی اصل و عابدی (۱۳۹۵) معتقداند که اشتراک‌گذاری (تسهیم) دانش و ابعاد آن بر یادگیری سازمانی تأثیر معناداری دارد و همچنین فناوری و تعامل اجتماعی به عنوان دو متغیر میانجی در امر یادگیری سازمانی موثر می‌باشند. نیشابوری و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان دادند که بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و قابلیت یادگیری سازمانی این رابطه را میانجی می‌کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانی برای ارتقا میزان قابلیت نوآوری سازمانی، برنامه‌هایی برای تسهیم دانش بین کارکنان تعریف نمایند تا به این صورت از میزان یادگیری بالای

سازمان در جهت افزایش قابلیت نوآوری استفاده شود. سانگ^۱ (۲۰۰۱) نشان داده است که با تسهیم دانش مناسب، سازمان ها می توانند کارایی را بهبود بخشیده، هزینه های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کمینه کنند. اصولاً دو جریان متمایز در ادبیات مربوط به تسهیم دانش حاکم است؛ از یک سو، ادبیات مدیریتی که به اهمیت تسهیم دانش در سازمان ها و توضیح چگونگی مدیریت و نگهداری دانش می پردازند. این قسمت ادبیات، بسیار مرتبط با مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رفتار و رهبری است و تأکید آن بر ایجاد شرایط مناسب (ساختارها، فرآیندها و فرهنگ سازمانی) برای رشد و توسعه دانش است. از سوی دیگر، ادبیات مرتبط با سیستم های خبره است که هدف آن کسب بخشی از دانش، استدلال و تصمیم گیری یک خبره برای استفاده آن در سیستم های اطلاعاتی خبره و تصمیم گیری است (حسینی و دانایی فرد، ۱۳۹۱).

پیشنهاد های کاربردی:

با توجه به نتایج حاصل پیشنهاد می گردد که:

- جهت ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش در سازمان تلاش گردد تا وضعیت خودمتمایزسازی و مثبت اندیشی در کارکنان افزایش یابد.

- با توجه به نتایج از آنجای که بین مولفه واکنش پذیری عاطفی و جایگاه من با ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش رابطه مثبت وجود دارد بنابراین پیشنهاد می شود زمینه های افزایش واکنش پذیری عاطفی و جایگاه من در کارکنان فراهم آید و از سوی دیگر تلاش گردد تا گریز عاطفی و هم آمیختگی با دیگران نیز کاهش پیدا کند.

- پیشنهاد می گردد جهت کاربردی کردن این یافته از برنامه های آموزشی مناسب در چارچوب مدل مطرح شده در این تحقیق و توجه به نقش خودمتمایزسازی و مولفه های آن و اهمیت مثبت اندیشی در این میان... همت گمارده و نتایج این تحقیق مدنظر قرار گیرد.

- لازم است مدیران برای افزایش ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش در سازمان، کارگاه های آموزش مناسبی راه اندازی کند.

پیشنهاد های پژوهشی:

- پیشنهاد می شود موضوع این تحقیق در جامعه آماری متفاوت نیز مورد بررسی قرار گیرد.
- با توجه به نقش و جایگاه ایجاد، تسهیم و به کارگیری دانش در سازمان پیشنهاد می گردد این متغیر با متغیرهای دیگری همچون موارد زیر مورد بررسی قرار بگیرد از جمله:
 - موفقیت شغلی
 - اهمال کاری

1. Song

منابع:

- احمی، س. و صالحی، ع. (۱۳۹۱). مدیریت دانش، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ص ۶۱.
- پارسا، ا. (۱۳۹۲). **تأثیر آموزش خوش‌بینانه بر سلامت روان دانش‌آموزان دختر دبیرستانی در تهران**. ۵۶-۲۲: پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- پیرساقی، فهیمه؛ نظری، محمدعلی و نادعلی پور، حسین. (۱۳۹۳). اثربخشی درمان خود متمایزسازی بر میزان ابراز وجود دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبایی تهران. نشریه مطالعات روانشناسی بالینی، شماره ۱۶.
- پیری آق‌کند، رسول. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد، تسهیم و بکارگیری دانش از دید کارکنان آموزشی (مطالعه موردی: معاونت سازمان و مدیریت آموزش و پرورش شهر میاندوآب). پایان‌نامه برای دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد.
- جینا، ال. مگیار- موئی (۲۰۰۸). *فنون روانشناسی مثبت‌گرا*. ترجمه: دکتر فرید براتی. سده چاپ اول (۱۳۹۱). تهران: انتشارات رشد.
- حاجی زاده، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عوامل درون سازمانی با استقرار سیستم مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی منطقه میاندوآب (از دیدگاه مدیران و کارکنان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مهاباد، دانشکده علوم انسانی.
- حسینی، سید مجتبی و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۱). تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش: مطالعه نقش میانجی فرهنگ سازمانی. دوره ۷، شماره ۲۸، صفحه ۱۰۹-۱۳۰.
- رفعتی شالدهی، ح.، حسنوی، ر.، به آذین، ف. و بنی‌طبا، س. (۱۳۸۷). بررسی الگوی مدیریت دانش در یک مرکز تحقیقاتی نظامی، نشریه طب نظامی، شماره ۱۰ (۳)، ص ۲۵۲-۲۳۷.
- سلیگمن، مارتین ای. پی (۱۹۹۶). *کودک خوشبین*. ترجمه‌ی فروزنده و داور پناه (۱۳۹۱). تهران: انتشارات رشد، چاپ اول.
- سلیگمن، مارتین ای. پی (۲۰۰۶). *خوش‌بینی آموخته‌شده*. ترجمه قربانعلی خدایی (۱۳۹۲). تهران: انتشارات رایین. چاپ سوم.
- شارف، ریچارد اس (۲۰۰۸). *نظریه‌های روان‌درمانی و مشاوره*. ترجمه مهرداد فیروز بخت (۱۳۹۱). تهران: انتشارات رسا، چاپ دوم.
- کارخانه، پروین؛ جزایری، رضوان السادات؛ بهرامی، فاطمه و فاتحی زاده، مریم السادات. (۱۳۹۴). بررسی اثربخشی مشاوره مبتنی بر خودمتمایزسازی بوئن بر جرات ورزی زنان متاهل شهر اصفهان. شماره ۷ علمی-پژوهشی (وزارت علوم) ISC (۱۶۷) - (۱۸۳).
- کویلیام، سوزان (۲۰۰۶). *مثبت‌اندیشی و مثبت‌گرایی / نویسنده: سوزان، کویلیام، مترجمان: فرید براتی سده- افسانه صادقی*. تهران: انتشارات: جوانه رشد (۱۳۹۰).
- گلدنبرگ، ایرنه و گلدنبرگ، هربرت. (۱۳۸۷). خانواده درمانی. (ترجمه حمید رضا حسین شاهی برواتی، سیامک نقشبندی و الهام ارجمند). تهران: نشر روان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۰).
- مدهوشی، م و نیازی، ع. (۱۳۹۰). ارزیابی سطح مدیریت دانش در دانشگاه‌ها منتخب، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶، ص ۱۲۹.
- نوابی نژاد، شکوه. (۱۳۸۰). مشاوره‌ی ازدواج و خانواده درمانی. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.

- Bath, P.(2007). Differentiation of Self and marital adjustment within the Asian Indian American population, Requirements for the masters of Science degree. *university of Wisconsin — stout*.
- Blair, T.M., Nelson, E.S. and Coleman, P.K. (2007). Deception, Power, Self-Differentiation in College Student's Romantic Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 27, 57-71.
- Blair, T.M., Nelson, E.S. and Coleman, P.K. (2007). Deception, Power, Self-Differentiation in College Student's Romantic Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 27, 57-71.
- Duckworth AT, Steen TA, Seligman MEP (2005). Positive psychology in clinical practice; 1: 629 – 657.
- Farzin, Mohammad Reza & Safari Kahreh & Mohammad, Hesam, Mostafa, & Khalouei, Ali., 2014, *A Survey of Critical Success Factors for Strategic Knowledge Management Implementation: Applications for Service Sector*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 109, pp. 595-599.
- Gönül Kaya Özbağ, Murat Esen, Dilek Esen.,2013, *The Impact of HRM Capabilities on Innovation Mediated by Knowledge Management Capability*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 99, pp. 784-793.
- Gulzhanat Tayauova & Diana Amirbekova & Almagul Kanagatova., 2014, *Development of Corporate Knowledge Management: A Case of Educational Sphere*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 116, pp. 4449-4451.
- Howe, L.T.(2008). Self-Differentiation in Christian Perspective. *Pastoral Psychology: vol. 46. No.5, 347-362*.
- Jacques, F.(2002). An examination of relationship between self-differentiation and transformational leadership, through the lens of emotional intelligence. *Doctoral Dissertation, University of Calgary*.
- Levant, R.F.(1994). Family therapy; A comprehensive overview. *New Jersey: Prentice-Hall inc*.
- Mukherjee Aroop, R. Ganesan, Syed Muhammad Hasan Hashmi., 2011, *Knowledge Management for Expansion of Human Resource Management Systems*, International Conference on Technology and Business Management, pp.28-30.
- Peterson C.A.(2006). Primer in Positive Psychology. New York: Oxford University Press;
- Scott, L.D.(1995). Self differentiation in unattached Young Adult from the enmeshed family with implications for pastoral counseling. *Doctoral dissertation. U.M.I. Dissertation Information Service*.
- Sharp, S.A.(2000). The Ways We Love: A Developmental Approach to treating Couples. *New York: The Guilford Press*.
- Skowron E. & Holmes, S. & Sabatelli, R.(2003). Deconstructing Defferentiation: Self Regulation, Interdependent Relating, and well-being in Adulthood. *Contemporary family Therapy. (25) 1, 111-129*.