

The role of intergenerational knowledge in the relationship between autonomy motivation, task interdependence and the importance of tasks with tacit knowledge sharing Librarians of public libraries

Ali Biranvand

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: biranvand@pnu.ac.ir

Nosrat Jafari

Instructor, Department of Educational Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail:
jafarin88@pnu.ac.ir

Fatemah Bohlool (Corresponding Author)

MA student in Information Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail:
f.bohlool1364@yahoo.com

Mohammad Ebrahim Samie

Department of Knowledge & Information Sciences, Faculty of Education & Psychology, Shiraz University, Iran
Iran. E-mail: samie@shirazu.ac.ir

Abstract

Purpose: Libraries are known as one of the most important knowledge-based organizations whose main activities revolve around information and knowledge. In this regard, knowledge sharing by librarians of public libraries has a special importance and position due to the confrontation with a wide range of people in the society. Sharing knowledge in organizations provides the necessary background to acquire and gain the added value of knowledge slow Intergenerational knowledge is one of the factors influencing the preservation of intra-organizational knowledge. Based on this, the current research has investigated the moderating role of intergenerational knowledge in the relationship between autonomy, task interdependence, and the importance of tasks with sharing the tacit knowledge of Librarians of public libraries in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces.

Method: The method of this research is of applied type, which is descriptive-survey data collection. The current research population included all the librarians of the public libraries of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces in 2022, and 119 of these people were selected by random sampling to complete the questionnaire. Collecting data through the questionnaires of Connelly et al. knowledge sharing (2012), Kaldi & Xafakos Self-determination (2017), Elmi Intergenerational knowledge (2020) and Oldham & Hackman Importance of duties (1987), Pearce & Gregersen Task Interdependence (1991) has been done. Data analysis was done by the structural equation method and using Lisrel software.

Findings: The results of the research showed that autonomy, task importance and task interdependence are positively related to tacit knowledge sharing. Also, intergenerational knowledge moderates the relationship between task interdependence and tacit knowledge sharing. In addition, the results showed that intergenerational knowledge did not moderate the relationship between autonomy and task importance with tacit knowledge sharing.

Originality/value: The present research has been conducted for the first time among librarians of public libraries. According to this study, the sharing of tacit knowledge and

intergenerational knowledge causes collective learning and increases synergy in groups. This important thing improves the share of knowledge available to the organization to improve the performance of the organization. If a platform is created in the organization where the sharing and exchange of ideas, knowledge and information is considered valuable, the knowledge sharing culture can include individual and organizational spiritual results, and as a result, the organization benefits from the mutual dependence of tasks on the behavior of tacit knowledge sharing. benefit The importance and necessity of this issue in public libraries is due to the fact that by researching the factors affecting knowledge sharing among public library librarians, it is possible to find solutions to provide a suitable platform for making knowledge sharing a reality in the environment of public libraries. Identifying the relationship between different factors on the behavior of knowledge sharing at the level of public libraries leads to the enrichment of these interactions and creates a positive view in this relationship among all sections of the society.

Keywords: tacit knowledge sharing, intergenerational knowledge, task interdependence, task importance, autonomy, public libraries, librarians, Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces

نقش دانش بین‌نسلی در رابطه بین انگیزه خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی

علی بیرانوند

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: biranvand@Pnu.ac.ir

نصرت جعفری

مریی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: jafarin88@pnu.ac.ir

فاطمه بهلول (نویسنده مسئول)

دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: f.bohloul1364@yahoo.com

محمدابراهیم سمیع

استادیار، بخش علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، ایران. رایانامه: samie@shirazu.ac.ir

چکیده

هدف: اشتراک دانش توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی به علت تقابل با طیف وسیعی از افراد جامعه از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. اشتراک گذاری دانش زمینه لازم را برای به دست آوردن و کسب ارزش افزوده دانش فراهم می‌کند. از سوی دیگر دانش بین‌نسلی یکی از عوامل تأثیرگذار بر حفظ دانش درون سازمانی است. براین اساس، پژوهش حاضر به کشف نقش تعدیل‌کننده دانش بین‌نسلی در رابطه بین خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد پرداخته است.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به شیوه توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۲ بوده که به روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۱۹ نفر از این افراد جهت تکمیل پرسشنامه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های اشتراک دانش کانلی و همکاران (۲۰۱۲)، انگیزه خودمختاری کالدی و زافاکوس (۲۰۱۷)، اشتراک گذاری دانش بین‌نسلی المی (۲۰۲۰)، اهمیت وظیفه اولدهام و هاگمن (۲۰۲۰) و پرسشنامه وابستگی متقابل وظیفه پیرس و گریجرسون (۱۹۹۱) صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که خودمختاری، اهمیت وظیفه و وابستگی متقابل وظایف به‌طور مثبت با اشتراک دانش ضمنی مرتبط است. همچنین دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند. به‌علاوه، نتایج نشان دادند که دانش بین‌نسلی رابطه بین انگیزه خودمختاری و اهمیت وظیفه با اشتراک دانش ضمنی را تعدیل نمی‌کند.

اصالت/ ارزش: پژوهش حاضر برای اولین بار در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی انجام شده است. براساس این مطالعه اشتراک دانش ضمنی و دانش بین‌نسلی باعث یادگیری جمعی می‌شود و هم‌افزایی را در گروه‌ها افزایش می‌دهد. این مهم باعث بهبود سهم دانش در دسترس سازمان برای ارتقاء عملکرد سازمان می‌شود. اگر در سازمان بستری ایجاد شود که در آن تسهیم و مبادله ایده‌ها، دانش و اطلاعات ارزشمند تلقی شود، فرهنگ تسهیم دانش می‌تواند نتایج فردی و سازمانی معنوی در بر داشته باشد و در نتیجه سازمان را از مزایای وابستگی متقابل وظایف بر رفتار به اشتراک دانش ضمنی بهره‌مند سازد. اهمیت و ضرورت این موضوع

در کتابخانه‌های عمومی از آن جهت است که با تحقیق و پژوهش پیرامون عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی، می‌توان به راهکارهایی جهت فراهم نمودن بستری مناسب جهت واقعیت بخشی به اشتراک دانش در محیط کتابخانه‌های عمومی دست پیدا کرد. شناسایی رابطه بین عوامل مختلف بر رفتار اشتراک دانش در سطح کتابخانه‌های عمومی منجر به افزایش غنی‌سازی این تعاملات شده و دیدگاهی مثبت را در این رابطه میان همه اقشار جامعه به وجود می‌آورد.

کلیدواژه‌ها: اشتراک گذاری دانش ضمنی، دانش بین نسلی، وابستگی متقابل وظیفه، اهمیت وظایف، خودمختاری، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران، کهگلویه و بویراحمد

زودآیند/ ویرایش نشده

مقدمه

از عوامل اصلی موفقیت سازمان‌ها در حفظ، توسعه، اشتراک و ذخیره دانش، آشنایی با مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن است. یکی از مؤلفه‌های اصلی در فرایند مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش است. اشتراک دانش در میان افراد اغلب با هدف کسب منافع و مزایای متقابل صورت می‌گیرد (ولاسکوز و لارا، ۲۰۲۱). اشتراک دانش با افزایش بهره‌وری، نوآوری و عملکرد همبستگی مثبتی دارد (آنتونلی و اسکلاتو، ۲۰۱۳). با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش آسان نیست و به‌عنوان یک فرایند پیچیده توصیف شده است (برمایستر و دلر، ۲۰۱۶). به دلیل عوامل متعددی مانند ویژگی‌های فردی (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲) و رابطه‌ای (سولانسکی، ۲۰۰۰)، اشتراک دانش به یک فرایند چالش‌برانگیز تبدیل شده است.

در میان سازمان‌های مختلف، کتابخانه‌ها یکی از مهم‌ترین سازمان‌های مبتنی بر دانش شناخته می‌شوند که عمده فعالیت‌های آن‌ها حول محور اطلاعات و دانش است. کارکنان کتابخانه‌ها نیز، به‌عنوان مهم‌ترین نیروی انسانی در ارائه خدمات اطلاعاتی به جستجوگران اطلاعات در جوامع محسوب می‌شوند. در این راستا، اشتراک دانش توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی به علت تقابل با طیف وسیعی از افراد جامعه از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

کارکنان و افرادی که در این مراکز اطلاعاتی مشغول خدمت‌رسانی به جستجوگران اطلاعات می‌باشند، لازم است از دانش تخصصی حیطه فعالیت خود، آگاه باشند. دستیابی به دانش ثبت شده در انواع منابع اطلاعاتی همچون؛ کتب، مقالات، متن سخنرانی‌ها، یادداشت‌ها، قوانین و مقررات سازمان که در قالب بخشنامه و آیین‌نامه تدوین شده و ... به‌سادگی امکان‌پذیر است و با مطالعه می‌توان به آن‌ها دست پیدا کرد؛ اما بخش دیگری از دانش در ذهن کارکنان نهفته شده و حاصل تجربه و سابقه کار آن‌هاست و دستیابی به آن جز به اراده آن‌ها امکان‌پذیر نیست. چنانچه کارکنان کتابخانه‌ها بتوانند به هر دو نوع دانش (آشکار، پنهان) دست پیدا کنند، می‌توانند به بهترین شکل ممکن به کاربران و مراجعه‌کنندگان خدمات ارائه کنند. بنابراین این مراکز اطلاعاتی باید جهت موفقیت، پایداری و جلب رضایت کاربران تدابیری بیندیشند تا دانش در سطح سازمان به اشتراک گذاشته شود (مظفری و جوکار، ۱۳۹۹).

کتابخانه‌ها برای بهبود کارایی و عملکرد خود نیاز به استفاده از دانش دارند. با توجه به اهمیت و جایگاه کتابخانه‌های عمومی در انتقال دانش در سطوح مختلف جامعه، آگاهی از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش کارکنان می‌تواند مدیران و سیاست‌گذاران کتابخانه‌ها را در امر پیاده‌سازی، اجرا و سود جستن از مزایای آن یاری رساند. لذا با توجه به این مهم و نیز عدم پرداختن به نقش تعدیل‌کننده دانش بین‌نسلی در تحقیقات پیشین، پژوهش حاضر در نظر دارد تا ضمن بررسی رابطه

¹. Velásquez & Lara

². Antonelli & Scellato

³. Burmeister & Deller

⁴. Chang et al.

⁵. Szulanski

بین خودمختاری^۱ وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف^۳ با اشتراک‌گذاری دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی به نقش تعدیل‌کننده دانش بین نسلی^۴ در این رابطه پردازد تا ضمن ارائه نوآوری در این زمینه به اهمیت و جایگاه متغیر دانش بین نسلی در فرایند اشتراک‌گذاری دانش پرداخته شود.

دانش به‌عنوان ترکیبی از تجربه فردی، ارزش‌ها، اطلاعات و شناخت مشخص می‌شود. دانش ممکن است در قالب‌های مختلف مانند اسناد، تصاویر، صدا و فیلم ارائه شود تا تجربه و دانش جدید را شکل دهد (جمیل و احمد؛ ۲۰۲۰؛ موسی و همکاران؛ ۲۰۱۹). دانشی که توسط کارکنان خاص کسب می‌شود باید به دیگران منتقل شود تا ارزش آن حفظ گردد. اشتراک دانش مهم‌ترین بخش و چالش مدیریت دانش است و می‌تواند به‌عنوان یکی از عناصر اصلی فرایندهای مدیریت دانش در کسب و کار منعکس شود (رزاق و همکاران؛ ۲۰۱۶).

اشتراک دانش فعالیتی نظام‌مند است که با هدف انتقال و مبادله دانش و تجربه افراد انجام می‌شود (دنگ، دوان، و ویووو؛ ۲۰۲۳). اشتراک دانش هدفمند در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر شده و خلاقیت را توسعه می‌دهد. این رفتار در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد بر این اساس سازمان‌ها اشتراک‌گذاری دانش را تقویت نموده و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند (گرانث و پرستون؛ ۲۰۱۸). همچنین، در میان پیشایندهای مختلف به اشتراک‌گذاری دانش، تحقیقات نشان می‌دهد که انگیزه نقشی حیاتی دارد (گاگن؛ ۲۰۰۹؛ ویترسپون و همکاران؛ ۲۰۱۳).

طبق گزارشی از هاروارد بیزینس ریویو، هر ۷۰۰ بازنشستگی به معنای از دست دادن ۲۷۰۰۰ سال تجربه و دانش است که منجر به فراموشی شرکت می‌شود (لئونارد و همکاران؛ ۲۰۱۴). دیدگاه مبتنی بر دانش بیان می‌کند که دانش حیاتی‌ترین منبعی است که به خلق ارزش و مزیت رقابتی برای سازمان‌ها کمک می‌کند (فلکین و هیسترلی؛ ۲۰۰۷). بنابراین، تشویق به اشتراک‌گذاری دانش در میان نسل‌ها یک اقدام پیشگیرانه مهم برای مقابله با فراموشی شرکت و حفظ مزیت رقابتی سازمان است (هاروی؛ ۲۰۱۲).

1. Autonomy
2. Task interdependence
3. Importance of duties
4. Intergenerational knowledge
5. Jameel & Ahmad
6. Mousa et al.
7. Razak et al.
8. Deng, Duan, & Wibowo
9. Allameh
1. Gagne 0
1. Witherspoon et al. 1
1. Leonard et al. 2
1. Felkin & Hesterly 3
1. Harvey 4

امروزه انتقال دانش بین نسلی یکی از چالش‌های اصلی اقتصاد مبتنی بر دانش است، زیرا نیروی انگیزشی درونی، انتقال دانش را تقویت می‌کند. انتقال دانش بین نسلی نیروی محرکه اصلی جوامع دانشی است. درک پویایی انتقال دانش بین نسلی برای بهبود فرایندهای درونی و بین سازمانی مهم است (لfter و همکاران، ۲۰۱۱).

نسل‌های قدیمی‌تر، اطلاعات زیادی دارند که ممکن است نسل‌های جوان آن را تجربه نکرده باشند، و نسل‌های جوان به همان اندازه دانش مفیدی در ارتباط با نوآوری‌های مختلف دارند که ممکن است نسل‌های گذشته تجربه نکرده باشند. برای این که به همه مهارت‌هایی بیاموزید که فاقد آن هستند و در کار مفید باشند، باید از انتقال دانش نسلی استفاده نمود. اشتراک دانش بین نسل‌های مختلف در محل کار برای بقای یک سازمان ضروری است. با این حال، با توجه به تنوع نسلی کارکنان، ویژگی‌های منحصر به فرد هر نسل ممکن است اثربخشی فرایند اشتراک‌گذاری را مختل کند (یوریشویچ برچیچ و میهلیک، ۲۰۱۵).

برای این که سازمان‌ها بیشترین تأثیر را داشته باشند و گام‌های بزرگی بردارند، نسل‌های مختلف باید برای به اشتراک گذاشتن دانش انگیزه داشته باشند (واگنر، ۲۰۰۹). این دسته از انگیزه‌ها با استفاده از نظریه خودتعیینی قابل تبیین است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که نیاز به استقلال، تعلق و شایستگی را می‌توان با انگیزه درونی و/یا بیرونی ارضا کرد (رایان و دسی، ۲۰۰۰). انگیزه درونی در شبکه‌های اشتراک دانش سازمانی ضروری است (رینهولت و همکاران، ۲۰۱۱) و از نظر آماری همبستگی مثبت و معناداری با رفتار اشتراک دانش دارد. با در نظر گرفتن این موضوع، ضروری است که سازمان‌ها مکانیسم‌ها و شیوه‌هایی را در اختیار داشته باشند که کارکنان را به مشارکت در رفتار اشتراک‌گذاری دانش تشویق کنند. انگیزه خودمختاری در واقع یک احساس فردی در مورد حق انتخاب برای پیش قدم شدن و تنظیم فعالیت‌هاست. انگیزه خودمختاری نشانه آزادی عمل در شروع و استمرار رفتارها و فرایندهای شغلی است. به عنوان مثال اتخاذ تصمیم در مورد روش‌های کار و میزان تلاش فرد (اسپریتزر، ۱۹۹۵، به نقل از خادمی و همکاران، ۱۳۹۶). نظریه انگیزه خودمختاری یک نظریه کلان است که اشاره به انگیزه و شخصیت انسان دارد. این نظریه به گرایش‌های رشد ذاتی افراد و نیازهای روانی ذاتی افراد مربوط می‌شود. در واقع تمرکز فرد بر انگیزش درونی به انگیزه خودمختاری کمک می‌کند، به این صورت که فرد به خاطر علاقه و چالش خود فعالیت، نه صرفاً به دلیل پاداش بیرونی، آن را انجام می‌دهد (شولتز و شولتز، ۱۴۰۱).

این دیدگاه که کار یک گروه تأثیرات مهمی روی دیگر بخش‌های درون سازمان دارد، قطعاً نشان از اهمیت وظایف افراد در محیط کار دارد. اهمیت وظایف یکی از مشخصات شغلی است که موجب افزایش حس مسئولیت‌پذیری گروه

¹ Lfter et al.

² Jurišević Brčić & Mihelić

³ Wagner

⁴ Self determination

⁵ Ryan & Deci

⁶ Reinholt et al.

⁷ Schultz & Schultz

شده و در نتیجه سبب تسهیل و برانگیخته شدن تعامل و همکاری میان اعضای گروه و نیز سبب برانگیخته شدن انگیزه درونی اعضای گروه می‌شود (بابنیک و همکاران؛ ۲۰۱۴).

وابستگی متقابل وظیفه به معنای تکمیل کارهای فرعی مرتبط یا وابسته دستاورد هدف است. وظایف وابسته به یکدیگر نیازمند کمک رهبران، تعامل گسترده، و به اشتراک گذاری اطلاعات برای تولید خروجی یکپارچه می‌باشند (ارکوتلو و چافرا؛ ۱۹۷۲).

تیواری^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان داد که عواملی از قبیل؛ ادغام تخصص از تیم‌های مختلف، محیط اجتماعی شامل تنوع، پلتفرم‌های به هم پیوسته که برای همه قابل دسترسی است، برنامه به‌روزرسانی منظم از جمله عوامل مؤثر بر اشتراک دانش می‌باشند. سعاد و ریجانتی^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که اشتراک دانش بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. المی^۵ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که بین استقلال، وابستگی متقابل کار و اهمیت کار با رفتار تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و متغیر سن رابطه بین این سه متغیر و رفتار اشتراک دانش را تعدیل نکرد. رحمان، حافظ، اسلام، مایتلو و سید^۶ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که اعتماد به‌طور کامل واسطه بین عملکرد منابع انسانی و رفتار اشتراک دانش است. بالستروس-رودریگز و همکاران^۷ (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان دادند که انگیزه بیرونی دانشگاهیان تأثیر منفی بر اشتراک دانش دارد و انگیزه ذاتی تأثیری بر اشتراک دانش ندارد. عمر و آدروس^۸ (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که بین سن، جنسیت، تجربه کاری، تحصیلات و اشتراک گذاری دانش ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. کفافشان کاخکی و همکاران^۹ (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که جو سازنده سازمانی، انگیزه‌های مثبت در کتابخانه‌های عمومی و همچنین منابع دانش شخصی و سازمانی تقویت شده با توانایی رهبری کتابداران، تأثیر مثبت و معناداری بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار اشتراک دانش دارند. مظفری و جوکار (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان دادند که مهم‌ترین روش‌های انتقال دانش پنهان بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس را به ترتیب، ارتباط کلامی با همکاران و شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت است. هر سه دسته عوامل فردی، سازمانی و وابسته به فناوری در انتقال دانش ضمنی از دید کتابداران مؤثر بودند؛ درحالی که عوامل سازمانی بیشترین امتیاز و عوامل فردی کمترین امتیاز را داشته‌اند. همچنین معادله رگرسیون تنها وجود رابطه میان سن و جنسیت کتابداران و عوامل وابسته به فناوری را تأیید کردند. کیخا (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد که اعتماد بین فردی به میزان قابل توجهی قصد اشتراک دانش را در بین کاربران جوامع مجازی تحت تأثیر قرار می‌دهد و عواملی مانند توانایی، خیرخواهی، صداقت، قابل پیش‌بینی بودن، شایستگی، دیدگاه

¹. Babnik et al.

². Erkutlu & Chafra

³. Tiwari

⁴. Sa'adah & Rijanti

⁵. Elmi

⁶. Rehman et al.

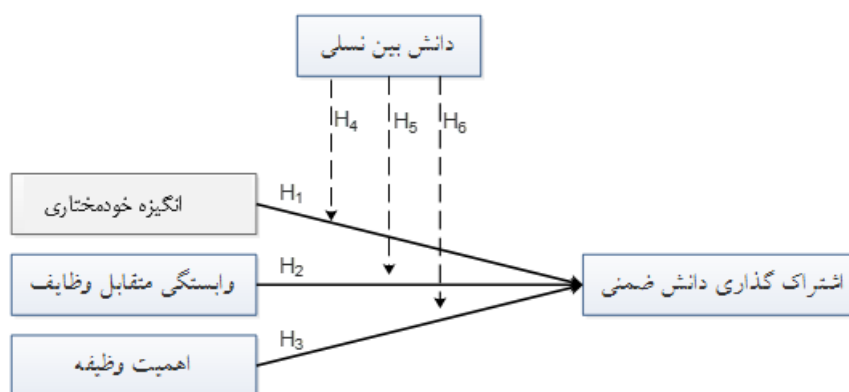
⁷. Ballesteros-Rodríguez et al.

⁸. Omar & Addruece

⁹. Kaffashan Kakhki et al.

مشترک، رشد دانش و ایجاد و شرکت در ارتباطات شخصی همگی بر افزایش اعتماد بین فردی اعضای مجازی تأثیر مثبت دارند. در یک جمع‌بندی نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. در این میان عواملی همچون اعتماد موجب نقش تشدید کننده ارتباط بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی را دارند. از طرفی عواملی از قبیل سن، جنسیت، تجربه کاری و تحصیلات باعث افزایش تمایل به اشتراک گذاری دانش می‌شوند. بر این اساس این دسته عوامل با تأثیر بر اشتراک دانش به صورت غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد سازمانی خواهند شد. با توجه به نتایج مزبور، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین انگیزه خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی است. بر این اساس فرضیات پژوهش به صورت زیر است:

۱. بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. دانش بین‌نسلی رابطه بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.
۵. دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.
۶. دانش بین‌نسلی رابطه بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۲ بوده که از میان ۱۷۱ نفر کارکنان کتابخانه‌ها ۱۱۹ نفر بر اساس فرمول کوکران به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در پژوهش حاضر از اطلاعات و داده‌های دست دوم جهت گردآوری مبانی نظری و پیشینه تحقیق با روش کتابخانه‌ای و از داده‌های دست اول با روش میدانی استفاده شد. در بخش میدانی

جهت گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه بهره‌گیری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شد. ابزار مورد استفاده در پژوهش به شرح زیر است.

پرسشنامه اشتراک دانش: به منظور سنجش اشتراک دانش در این پژوهش، از پرسشنامه اشتراک دانش کانلی، زویگ، وبستر و تروگاکوس^۱ (۲۰۱۲)، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۵ سوال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ صوت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است.

پرسشنامه انگیزه خودمختاری: در این پژوهش برای سنجش انگیزه خودمختاری از پرسشنامه انگیزه خودمختاری کالدی و زافاکوس^۲ (۲۰۱۷)، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶ سوال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ صوت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بوده است.

پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش بین نسلی: به منظور سنجش اشتراک‌گذاری دانش بین نسلی در این پژوهش، از پرسشنامه اشتراک‌گذاری دانش بین نسلی المی^۳ (۲۰۲۰)، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲ سؤال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ صوت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است.

پرسشنامه اهمیت وظایف: به منظور سنجش اهمیت وظایف در این پژوهش، از خرده‌مقیاس اهمیت وظیفه پرسشنامه ویژگی‌های شغلی اولدهام و هاگمن^۴ (۲۰۲۰) استفاده شد. این خرده‌مقیاس شامل ۳ سوال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ صوت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است.

پرسشنامه وابستگی متقابل وظیفه: به منظور سنجش وابستگی متقابل وظیفه از پرسشنامه پیرس و گریجرسون^۴ (۱۹۹۱)، استفاده شد. این خرده‌مقیاس شامل ۱۱ سؤال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷ صوت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بوده است.

¹. Connelly, Zweig, Webster, & Trougakos

². Kaldi & Xafakos

³. Oldham & Hackman

⁴. Pearce & Gregersen

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان پژوهش، از ۱۱۹ شرکت کننده پژوهش، ۶۹ نفر مرد و ۵۰ نفر زن بودند. ۰/۰۸ درصد از شرکت کنندگان در باز سنی زیر ۳۰ سال، ۲۵ درصد در بازه سنی ۳۱-۳۶ سال، ۳۳ درصد در بازه سنی ۳۷-۴۲ سال و ۴۲ درصد در بازه ۴۳ سال به بالا بودند. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خودمختاری	وابستگی متقابل وظایف	اهمیت وظیفه	اشتراک دانش ضمنی	دانش بین نسلی
انگیزه خودمختاری	۱۹/۰۴	۵/۶۷	۱				
وابستگی متقابل وظایف	۱۷/۹۰	۳/۸۸	۰/۶۹**	۱			
اهمیت وظیفه	۱۲/۹۶	۲/۷۵	۰/۷۵**	۰/۵۴**	۱		
اشتراک دانش ضمنی	۱۷/۷۵	۴/۲۱	۰/۶۹**	۰/۷۵**	۰/۴۴**	۱	
دانش بین نسلی	۶/۰۴	۱/۷۲	۰/۳۹**	۰/۳۴**	۰/۴۸**	۰/۳۲**	۱

بر اساس نتایج جدول ۱، ضرایب همبستگی در تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. قبل از تحلیل داده‌های برای اطمینان از این که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی را برآورد می‌کنند، پیش فرض نرمال بودن داده‌ها با کمک آزمون کولموگورف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این که سطح معنی داری انگیزه خودمختاری در آزمون کولموگورف-اسمیرنوف ($p=0/082$)؛ اشتراک دانش ($p=0/092$)؛ دانش بین نسلی ($p=0/125$)؛ وابستگی متقابل وظایف ($p=0/116$)؛ و اهمیت وظیفه ($p=0/084$) به دست آمده که از ۰/۰۵ بیشتر است در نتیجه توزیع جامعه نرمال است. بنابراین، پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش تأیید شد. به علاوه، در این پژوهش مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۹۳۵ بدست آمد. به علاوه سطح معنی داری آماره بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ بود. تحلیل عاملی تأییدی نیز به منظور تأیید ساختار متغیرهای مورد مطالعه و نیز بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش حاضر با استفاده از نرم افزار لیزرل و در قالب یک الگوی تحلیل مسیر، انجام شد. مقادیر شاخص‌های برازش در پژوهش حاضر در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل

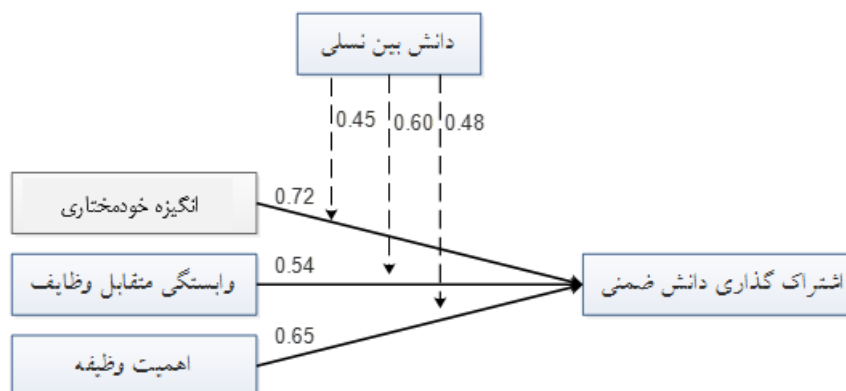
نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مقادیر محاسبه شده
کای مربع بهنجار شده	CMIN	کمتر از ۳	۱/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۶
شاخص نیکویی برازش	GFI	$> 0/90$	۰/۹۲
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	$< 0/05$	۰/۰۴
شاخص برازش بهنجار شده	NFI	$> 0/90$	۰/۹۲
شاخص برازش نسبی	RFI	$> 0/90$	۰/۹۳
شاخص برازش تطبیقی	CFI	$> 0/90$	۰/۹۴

با توجه به نتایج جدول ۲، با توجه به این که نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است، و شاخص نیکویی برازش (CFI) بالای ۰/۹۰ بوده مدل ساختاری مربوطه به این داده‌ها تأیید می‌شود. جهت ارزیابی معنی داری مسیرهای برآوردی از آماره t استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	عدد معناداری (T-value)	نتیجه
اول	انگیزه خودمختاری ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۷۲	۹/۲۵	تأیید
دوم	وابستگی متقابل وظایف ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۵۴	۵/۱۱	تأیید
سوم	اهمیت وظیفه ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۶۵	۶/۲۸	تأیید
چهارم	انگیزه خودمختاری ← دانش بین‌نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۴۵	۱/۹۵	رد
پنجم	وابستگی متقابل وظایف ← دانش بین‌نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۶۰	۲/۰۲	تأیید
ششم	اهمیت وظیفه ← دانش بین‌نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۴۸	۱/۱۲	رد

با توجه مقادیر جدول ۳ قدر مطلق مسیرها در فرضیات اول، دوم، سوم و پنجم از ۱/۹۶ بالاتر بود که با حدود اطمینان ۹۵ در سطح معنی داری ۰/۰۵ تأیید شدند و فرضیات چهارم و ششم تأیید نشد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده دانش بین‌نسلی در رابطه بین ویژگی‌های کاری و اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی انجام شد. نتایج نشان داد که انگیزه خودمختاری تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش ضمنی دارد. در نتیجه فرضیه اول تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های مظفری و جوکار (۱۳۹۹)، سوتی و ساری^۱ (۲۰۲۱)، تیواری (۲۰۲۲) و آرمون و همکاران (۱۳۹۷) هم‌سو بود. همچنین، نتایج نشان داد که رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی مثبت و معنی‌دار است. در نتیجه فرضیه دوم تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های بالستروس-رودریگز و همکاران (۲۰۲۰) و امینی و شکرگذارمیاندهی (۱۳۹۵)، هم‌سو بود. به علاوه، نتایج نشان داد که رابطه بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی مثبت و معنی‌دار است. در نتیجه فرضیه سوم تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های رحمان^۲ و دیگران (۲۰۲۰)، سعاده و ریجانتی^۳ (۲۰۲۲) و کیخا (۱۳۹۷) هم‌سو بود. همچنین، نتایج نشان داد که دانش بین‌نسلی در رابطه بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی نقش تعدیل‌کننده ندارد. در نتیجه فرضیه چهارم تأیید نشد. به علاوه، نتایج نشان داد که دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند. در نتیجه فرضیه پنجم تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های راشد و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، المی (۲۰۲۰) هم‌سو بود. همین‌طور نتایج نشان داد که دانش بین‌نسلی در رابطه بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی نقش تعدیل‌کننده ندارد. در نتیجه فرضیه ششم تأیید نشد.

انگیزه خودمختاری یا داشتن احساس «حق انتخاب»، به آزادی عمل و استقلال کارمندان در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد (سوتی و ساری، ۲۰۲۱). طبق نظریه انگیزه خودمختاری رایان و دسی (۲۰۰۳) سه نوع انگیزش (بی‌انگیزشی، انگیزش بیرونی و انگیزش درونی) وجود دارد. این انواع از انگیزش را می‌توان در یک پیوستار انگیزه خودمختاری یا درک منبع علیت، مرتب کرد. در حالت بی‌انگیزشی فرد نه انگیزش درونی دارد نه بیرونی. چهار نوع انگیزش بیرونی وجود دارد که می‌توان آن‌ها را بر اساس درجه انگیزه خودمختاری از یکدیگر متمایز کرد: تنظیم بیرونی (به هیچ عنوان خودمختار نیست)، تنظیم درون‌فکنی شده (تا حدودی خودمختار است)، تنظیم خودپذیر (عمدتاً خودمختار است) و تنظیم آمیخته (کاملاً خودمختار است). انگیزش درونی بیانگر حمایت کامل فرد از انگیزه خودمختاری است و به تمام مواردی که نیازهای روان‌شناختی فرد، انگیزشی را برای عمل کردن به وجود می‌آورند، مربوط می‌شود. مشخص کردن انواع انگیزش به این دلیل اهمیت دارد که مقدار انگیزه خودمختاری در هر حالت انگیزشی، بر آنچه افراد فکر می‌کنند، احساس می‌کنند و انجام می‌دهند تأثیر بسزایی دارد. این چهار نوع انگیزش بیرونی از این نظر که فرد آن‌ها را تا چه اندازه‌ای به صورت خودمختار تجربه می‌کند، تفاوت زیادی دارند. افراد عمدتاً به خاطر اطاعت و این علت که کنترل شده‌اند، به تنظیم بیرونی و درون‌فکنی شده تن در می‌دهند، اما افرادی که به تنظیم خودپذیر و آمیخته می‌پردازند، این کار را دوست دارند و به صورت خودمختار عمل می‌کنند.

¹. Suti & Sari

². Rehman

³. Sa'adah & Rijanti

⁴. Rasheed et al.

به‌علاوه، دانش ضمنی اشاره به دانشی دارد که در ذهن افراد است و به سادگی قابل ارائه و بیان نیست اما می‌توان با افزایش خودمختاری، و آزادی عمل اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در افراد را نیز تقویت نمود. همچنین گاگن (۲۰۰۹) ادعا دارد که انگیزه خودمختار منجر به نتایج رفتاری مثبت‌تر نسبت به انگیزه کنترل‌شده می‌شود؛ مانند عملکرد بهتر در کارهای پیچیده و خلاق، جستجوی اطلاعات و دستیابی به هدف. از آنجا که احتمالاً رفتار اشتراک دانش با روشی شبیه به کمک و رفتارهای اجتماعی ایجاد می‌شود، تمرکز بر افزایش انگیزه خودمختار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

در سازمان اگر کار به صورت تیمی انجام شود افراد به علت وابستگی متقابل وظیفه‌ای و منابع چندگانه اطلاعاتی از طریق به اشتراک‌گذاری دانش و مهارت‌های انفرادی خود برای دستیابی به اهداف مورد نظر اقدام می‌نمایند. با افزایش وابستگی متقابل وظایف، تعامل و هماهنگی و اعتماد نیز بین افراد بیشتر شده و به دنبال آن افراد برای پیشبرد کارها دانش ضمنی خود را به اشتراک می‌گذارند.

اهمیت وظیفه بر نگرش‌ها، انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد (همفری و همکاران، ۲۰۰۷). انگیزه اجتماعی کارمند نیز از طریق تعامل با دیگران و روشن کردن اهمیت وظیفه کارمند ارتقاء می‌یابد (پارکس، ۲۰۱۴). اهمیت وظایف در اقتصاد امروز حیاتی است، زیرا کارکنان به طور فزاینده‌ای نگران انجام کارهایی هستند که برای دیگران مفید هستند (کلبی و همکاران، ۲۰۰۱). با توجه به ارزش اقتصادی که اهمیت وظیفه ارائه می‌شود، سازمان‌ها نیز بیشتر نگران ارائه فرصت‌هایی به کارکنان برای شرکت در کارهایی هستند که تأثیر اجتماعی گسترده‌تری دارد (بریکسون، ۲۰۰۷).

با توجه به این که اشتراک دانش ضمنی دارای زیر مؤلفه‌هایی با ساختار متفاوت در هر سازمان است مدیران ارشد و میانی بایستی در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان برای مشخص شدن تأثیر انگیزه خودمختاری بر روی خرده مؤلفه‌های اشتراک دانش ضمنی سیاست احتیاطی داشته باشند.

اشتراک دانش ضمنی و دانش بین‌نسلی باعث یادگیری جمعی می‌شود و هم‌افزایی را در گروه‌ها افزایش می‌دهد. این مهم باعث بهبود سهم دانش در دسترس سازمان برای ارتقاء عملکرد سازمان می‌شود. اگر در سازمان بستری ایجاد شود که در آن تسهیم و مبادله ایده‌ها، دانش و اطلاعات ارزشمند تلقی گردد، فرهنگ تسهیم دانش می‌تواند نتایج فردی و سازمانی معنوی در بر داشته باشد و در نتیجه سازمان را از مزایای وابستگی متقابل وظایف بر رفتار به اشتراک دانش ضمنی بهره‌مند سازد. مدیران هر سازمان نباید در شناسایی دقیق نیازهای سازمان و برنامه‌های آموزشی غافل شوند، زیرا این کارکنان هستند که با توجه به مدیریت دانش و اشتراک دانش ضمنی نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند. با در نظر گرفتن این موضوع، ضروری است که سازمان‌ها مکانیسم‌ها و شیوه‌هایی را در اختیار داشته باشند که کارکنان را به مشارکت در رفتار اشتراک‌گذاری دانش تشویق کند.

اهمیت و ضرورت این موضوع در کتابخانه‌های عمومی از آن جهت است که با تحقیق و پژوهش پیرامون عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی، می‌توان به راهکارهایی جهت فراهم نمودن بستری مناسب جهت

¹. Humphrey et al.

². Colby et al.

³. Brickson

واقعیت بخشی به اشتراک دانش در محیط کتابخانه‌های عمومی دست پیدا کرد. شناسایی رابطه بین عوامل مختلف بر رفتار اشتراک دانش در سطح کتابخانه‌های عمومی منجر به افزایش غنی‌سازی این تعاملات شده و دیدگاهی مثبت را در این رابطه میان همه اقشار جامعه به وجود می‌آورد.

محدودیت‌ها جزء لاینفک پژوهش‌ها هستند. از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های مطرح در این پژوهش می‌توان به ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش که پرسشنامه بود، اشاره کرد. پرسشنامه به تنهایی نتایج واقعی را نشان نمی‌دهد و تنها از دیدگاه افراد نمونه و به صورت نگرشی اطلاعات می‌دهد. همچنین این پژوهش، منحصر به قلمرو مکانی و زمانی تعریف شده است. لذا نتایج به‌دست آمده قابل تعمیم به حالت‌های خارج از این جامعه نیست.

در همین راستا پیشنهاد می‌شود به منظور تأیید نتایج به‌دست آمده از ابزارهای گردآوری داده‌ها همچون مصاحبه، مشاهده و نیز تحلیل محتوا در کنار روش پرسشنامه‌ای به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش استفاده شود. همچنین با توجه به ارتباط انگیزه خودمختاری و مؤلفه‌های آن بر اشتراک دانش ضمنی به مدیران توصیه می‌شود تا با طراحی و اجرای برنامه‌های اشتراک دانش ضمنی، موجبات بهبود عملکرد سازمان تا سطح مطلوب و کسب فوایدی نظیر افزایش عملکرد را فراهم نمایند. به علاوه با توجه به تأثیر وابستگی متقابل وظایف بر رفتار به اشتراک دانش ضمنی، پیشنهاد می‌گردد تا در بخش‌های مختلف سازمان از جنبه بخش‌های مختلف سازمان، سیاست‌هایی توأم با برگزاری دوره‌های آموزشی جهت نهادینه کردن مدیریت دانش و پویایی اشتراک دانش ضمنی تشکیل گردد. از سوی دیگر با توجه به دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند، پیشنهاد می‌گردد تا جهت رسیدن به پویایی علمی در کتابخانه‌ها و نهایتاً بقای این نهاد، کارگروه‌های مدیریتی با رویکرد دانش و تطبیق دانش روز در کتابخانه‌ها تشکیل گردد. این امر باعث کاهش هزینه، بهبود کیفیت خدمات و بهبود عملکرد خواهد شد. همچنین با توجه به تأثیر دانش بین‌نسلی بر رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی، مدیران باید نسبت به شناسایی دقیق نیازهای مطرح در کتابخانه‌ها اقدام نموده و از برنامه‌های آموزشی غافل نباشند. زیرا کارکنان نقش مهمی در فرایند به اشتراک گذاری دانش ضمنی در سازمان ایفا می‌کنند.

منابع

- آرمون، عسکر؛ ستاری، صدرالدین؛ و نامور، یوسف. (۱۳۹۷) شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. سلامت و بهداشت، ۹(۳)، ۳۳۳-۳۴۶.
- امینی، محمدتقی و شکرگذارمیاندهی، باقر. (۱۳۹۵). بررسی نقش شبکه‌های اجتماعی در تسهیل به اشتراک گذاری دانش مطالعه موردی: شرکت صا/ایران. کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- خادمی، علی اکبر؛ امیرکبیری، علیرضا؛ و تقوی‌نژاد، کامل. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و رضایت شغلی و تمایل به جابجایی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی کشور). پژوهشنامه مالیات، ۲۵(۳۵)، ۸۷-۱۰۶.
- شولتز، دوان. پی؛ و شولتز، سیدنی ال. (۱۴۰۱). نظریه‌های شخصیت شولتز. سیدمحمدی. تهران: انتشارات ویرایش.

کیخا، فاطمه. (۱۳۹۷). عوامل اعتماد بین فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۳۴(۱)، ۲۷۵-۳۰۰.

مظفری، لیلا؛ و جوکار، طاهره. (۱۳۹۹). اشتراک‌گذاری دانش پنهان در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی استان فارس. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۶(۱)، ۱۷-۴۳.

References

- Amini, M. T., & Shekargozar Miandhi, B. (2015). *Investigating the role of social networks in facilitating knowledge sharing in the case of Sa Iran Company*. Comprehensive Conference of Management and Accounting Sciences, Tehran. (In Persian)
- Antonelli, C. & Scellato, G. (2013). Complexity and technological change: Knowledge interactions and firm level total factor productivity. *Journal of Evolutionary Economics*, 23(1), 77-96.
- Armon, A., Sattari, S., & Namur, Y. (2017) Identifying and explaining factors affecting knowledge sharing among faculty members of Ardabil University of Medical Sciences. *Health and Health*, 9(3), 333-346. (In Persian)
- Babnik, K., Širca, N. T., & Dermol, V. (2014). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning. *Procedia-social and behavioral sciences*, 124, 178-185.
- Ballesteros-Rodríguez, J. L., De Saá-Pérez, P., García-Carbonell, N., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2022). The influence of team members' motivation and leaders' behaviour on scientific knowledge sharing in universities. *International Review of Administrative Sciences*, 88(2), 320-336.
- Brickson, S. L. (2007). Organizational identity orientation: The genesis of the role of the firm and distinct forms of social value. *Academy of Management Review*, 32(3), 864-888.
- Burmeister, A., & Deller, J. (2016). Knowledge retention from older and retiring workers: What do we know, and where do we go from here?. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 87-104.
- Chang, Y. Y., Gong, Y., & Peng, M. W. (2012). Expatriate knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and subsidiary performance. *Academy of Management Journal*, 55, 927-948.
- Colby, A., Sippola, L., & Phelps, E. (2001). Social responsibility and paid work in contemporary American life. In A. S. Rossi (Ed.), *Caring and doing for others: Social responsibility in the domains of family, work, and community* (pp. 463-501). The University of Chicago Press.
- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J.P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425.
- Elmi, S. (2020). *Intergenerational Knowledge Sharing: The relationship between work characteristics and knowledge sharing and the moderating effect of age*. Doctoral dissertation, Alliant International University.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). Empowering leadership and organizational job embeddedness: The moderating roles of task interdependence and organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 3-10.
- Felkin, T., & Hesterly, W. S. (2007). The knowledge-base view, nested heterogeneity, and new value creation: Philosophical considerations on the locus of knowledge. *Academy and Management Review*, 32(1), 195-218.
- Gagne, M. (2009). A model of knowledge sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589.
- Harvey, J. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 16, 400-417.

- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Jameel, A. S. & Ahmad, A. R. (2020). *The role of information and communication technology on knowledge sharing among the academic staff during COVID-19 pandemic*. In 2020 2nd annual international conference on information and sciences (AiCIS) (pp. 141-147). IEEE.
- Jurišević Brčić, Ž., & Mihelič, K. K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 853-867.
- Kaffashan Kakhki, M. K., Hadadian, A., Joyame, E. N., & Asl, N. M. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998.
- Kaldi, S., & Xafakos, E. (2017). Student teachers' school teaching practice: The relation amongst perceived self-competence, motivation and sources of support. *Teaching and Teacher Education*, 67, 246-258.
- Khademi, A., Amirkabiri, A., & Taghavinejad, K. (2016). Examining the relationship between the dimensions of empowerment and job satisfaction and the desire to move employees (case study: Tax Affairs Organization of the country). *Research Journal of Taxation*, 25(35), 106-87. (In Persian)
- Kikha, F. (2017). Factors of interpersonal trust affecting knowledge sharing behavior in virtual communities. *Journal of Information Processing and Management*, 34(1), 275-300. (In Persian)
- Lefter, V., Brătianu, C., Agapie, A., Agoston, S., & Orzea, I. (2011). Intergenerational knowledge transfer in the academic environment of knowledge-based economy. *Amfiteatru Economic Journal*, 13(30), 392-403.
- Leonard, D., Swap, W., & Barton, G. (2014). *What's lost when experts retire: Harvard business review*. Retrieved From <https://hbr.org/2014/12/whats-lost-whenexperts- retire>
- Mousa, T. S., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The impact of attitude, subjective norm and information communications technology on knowledge sharing among academic staff. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02), 704-717.
- Mozafari, L., Jokar, T. (2019) Sharing hidden knowledge among public library librarians: a case study of Fars province. *Information Research and Public Libraries*, 26(1), 17-43. (In Persian)
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Stepina, L. R. (1979). Norms for the Job Diagnostic Survey. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 9(14), 1-34.
- Omar, A. S. B., & Addruce, S. (2019). Association between behavioral intentions and knowledge sharing; are demographics influential. *IEEE-SEM*, 7(6), 344-351.
- Pearce, J.L., & Gregersen, H.B. (1991). Task interdependence and extra-role behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76, 838-844.
- Rasheed, M. I., Malik, M. J., Pitafi, A. H., Iqbal, J., Anser, M. K., & Abbas, M. (2020). Usage of social media, student engagement, and creativity: the role of knowledge sharing behavior and cyberbullying. *Computers & Education*, 159, 104002.
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545-553.
- Rehman, K. U., Hafeez, I., Aslam, F., Maitlo, Q., & Syed, A. R. (2020). The mediating role of trust and organizational commitment in the relationship between strategic human resource management and knowledge sharing. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(4), 565-586.
- Reinholt, M., Pedersen, T., & Foss, N. J. (2011). Why a central network position isn't enough: The role of motivation and ability for knowledge sharing in employee networks. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1277-1297.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.

- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: an empirical study on public health center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112-131.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. A. (2022). *Schultz's personality theories*. Seyed Mohammadi (ed). Tehran: Edition Publications. (In Persian)
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Suti, M., & Sari, H. (2021). Social network sites (SNS) for knowledge-sharing behavior among students", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-04-2021-0043>
- Szulanski, G. (2000). The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82, 9-27.
- Tiwari, S. P. (2022). Emerging technologies: Factors influencing knowledge sharing. *World Journal of Educational Research*, 9(2), 68-75.
- Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64, 101479.
- Wagner, C. (2009). When mentors and mentees switch roles. *The Futurist*, 43, 6-9.
- Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C., & Stone, D. N. (2013). Antecedents of organizational knowledge sharing: A meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250-277.