

The influence of commitment and trust on knowledge sharing and application in an organization: A case study on employees of public library institutions in Iran

Seifallah Andayesh¹

Abstract

Introduction: The aim of this research is to examine the effects of organizational commitment and trust on knowledge sharing and knowledge application among employees of public library institutions in Iran.

Methodology: The present research method is descriptive and survey-based and serves its purpose. The statistical population of this study includes managers, administrative staff and district managers of the country's public libraries. The research sample consists of 218 individuals selected through cluster sampling. The data collection tools for this research are as follows: For knowledge sharing, the questionnaire of Chai et al. (2007); for commitment, the questionnaire from Ouakouak & Ouedraogo (2019); for trust, the Yatg and Peng (2009) questionnaire; and the questionnaire from Ouakouak & Ouedraogo (2019) for knowledge application. The Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of the data and Cronbach's alpha coefficient was used to assess reliability using SPSS26 software. Data analysis was performed using descriptive statistical indicators such as frequency distribution and inferential statistics, as well as structural equation modeling with Smart PLS.

Results: The results showed that professional trust and affective commitment have a positive and significant influence on the knowledge sharing variable, whereas continuous commitment and personal trust have no influence on knowledge sharing. The knowledge exchange variable has a positive and significant influence on knowledge application.

Conclusion: The results showed that knowledge sharing acts as a mediating variable in the relationship between affective commitment and knowledge application; and between professional trust and knowledge application.

Keywords: Knowledge sharing, Public Libraries Institution, structural equations, Trust, commitment, knowledge application

¹Assistant professor, knowledge and information science, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.

تأثیر تعهد و اعتماد بر تسهیم دانش و کاربرد دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

سیف اله اندایش^۱

چکیده

مقدمه: هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثر تعهد و اعتماد بر تسهیم دانش و کاربرد دانش در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور می‌باشد.

روش‌شناسی: روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده و براساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران، کارکنان اداری، رؤسای شهرستان‌ها در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور بوده و نمونه پژوهش شامل ۲۱۸ نفر که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش برای حوزه تسهیم دانش از پرسشنامه جای و همکاران (۲۰۰۷)، برای متغیر تعهد از پرسشنامه اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۹)، برای متغیر اعتماد از پرسشنامه یاتنگ و پنگ (۲۰۰۹)، و برای متغیر کاربرد دانش از پرسشنامه اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۹) به کار گرفته شدند. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای ارزیابی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS26 استفاده گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی همچون توزیع فراوانی و آمار استنباطی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با Smart PLS انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد اعتماد حرفه‌ای و تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر متغیر تسهیم دانش دارند و تعهد مستمر و اعتماد شخصی بر تسهیم دانش تأثیری ندارند. متغیر تسهیم دانش دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کاربرد دانش دارد.

نتیجه: نتایج نشان داد تسهیم دانش در رابطه بین تعهد عاطفی و کاربرد دانش؛ اعتماد حرفه‌ای و کاربرد دانش به صورت متغیر میانجی عمل می‌نماید. **واژه‌های کلیدی:** تسهیم دانش، نهاد کتابخانه‌های عمومی، اعتماد، تعهد، کاربرد دانش، اشتراک دانش

^۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. andayesh.s@pgu.ac.ir

مقدمه

فعالیت‌های مدیریت دانش شامل تهیه دانش، رمزگذاری، ذخیره، انتقال، کاربرد و به اشتراک‌گذاری دانش است (Deng & Lu, 2022). اشتراک‌گذاری دانش بخش کلیدی از فرآیند مدیریت دانش است (Deng & Lu, 2022) که نقش اصلی در موفقیت سازمان‌ها (Zhou & Li, 2012) و عنصر حیاتی برای بقای سازمان‌ها دارد (Islam, Ahmed, Usman, & Ali, 2021). موفقیت اقدامات مدیریت دانش (Cabrera & Cabrera, 2005) و توسعه یک مزیت رقابتی پایدار به طور قابل توجهی به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان وابسته است (Mehmood, Jian, Akram, Akram, & Tanveer, 2022). بنابراین سازمان‌ها برای تضمین مدیریت دانش، نه تنها باید به تسهیم دانش روی بیاورند، بلکه آن را به خوبی در فرایندهای روزمره سازمانی خود ادغام کنند (Llopis & Foss, 2016). چالش اساسی در مدیریت دانش، تسهیم دانش است و نه تولید آن. دانشی که به اشتراک گذاشته نشود، ارزش افزوده ایجاد نمی‌کند (FatemyNassab & Mahmoudzadeh, 2017) و اطلاعات دقیق و انتقال به موقع آن از ضروریات تسهیم دانش محسوب می‌شود (Krishnasamy & Paramesran, 2019).

وجود یک سیستم مؤثر اشتراک دانش درون سازمان، می‌تواند به عنوان یک ابزار کلیدی برای بهبود ارتباطات انسانی (Edwards, Cheng, Wong, Zhang, & Wu, 2017)، افزایش دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، کاهش زمان مورد نیاز برای حل مسائل (Kmieciak, 2021)، کاهش هزینه‌های تولید دانش و تضمین ارائه بهترین روش‌های کاری در سازمان عمل کند (Z. Wang & Wang, 2012). بنابراین وظیفه اصلی سازمان‌ها، جذب و بهره‌برداری از دانش است (Garcia-Perez, Ghio, Occhipinti, & Verona, 2020) و سازمان‌ها تمرکزشان را بر ارزش دانش خود افزایش داده و آن را منحصر به فرد می‌سازند تا محصولات خود را به طور قابل توجهی از رقبای متمایز کنند (Rafique, Hameed, & Agha, 2018) زیرا کارایی و موفقیت هر سازمان به شدت به کیفیت و مقدار دانش در دسترس آن وابسته است (Yeboah, 2023). از آنجا که اشتراک دانش یک فرآیند خودکار نیست، بلکه یک عمل آگاهانه است (Lee & Al-Hawamdeh, 2002)، به اعتماد نیاز دارد که اغلب در طول زمان از طریق روابط بین کارکنان ایجاد می‌شود (Kmieciak, 2021). اعتماد یکی از مهمترین عوامل تعیین‌کننده تسهیم دانش است، چرا که حس اعتماد متقابل

را القا می‌کند و باعث می‌شود کارکنان این باور را داشته باشند که همتایانشان رفتار فرصت‌طلبانه‌ای نخواهند داشت (Capestro, Rizzo, Kliestik, Peluso, & Pino, 2024). اعتماد، نقش حیاتی در عملکرد سازمان (Kipkosgei, Kang, & Choi, 2020)، مبنایی برای اطمینان نسبت به نیت و فعالیت‌های سرپرستان، مدیران و همکاران (Capestro et al., 2024) و یکی از عوامل کلیدی در ثبات بلندمدت سازمان است (Sankowska, 2013). سطح بالای اعتماد بین کارکنان به طور قابل توجهی به نفع سازمان است (Kmieciak, 2021) و نتایج نشان می‌دهند که اعتماد بین کارکنان به طور مثبت با رضایت شغلی (Guinot, Chiva, & Roca-Puig, 2014)، تعهد سازمانی (Curado & Vieira, 2019)، عملکرد و وظیفه‌ای (Kim, Wang, & Chen, 2018) و عملکرد تیمی (De Jong, Dirks, & Gillespie, 2016) مرتبط است. افراد با داشتن اعتماد، تمایل بیشتری برای ارائه دانش مفید به یکدیگر دارند و در غیر این صورت، اشتراک‌گذاری دانش به خوبی صورت نمی‌گیرد یا ممکن است به شکل نمادین انجام شود (T.-Y. Chen, Chen, Lin, & Chen, 2010) و کارکنانی که به اشتراک‌گذاری دانش علاقه‌ای ندارند، عملکرد ضعیفی در تسهیم دانش از خود به نمایش می‌گذارند، این موضوع منجر به ناکارآمدی در کار، اشتباهات گسترده، و کاهش کیفیت کاری می‌شود (S. Wang & Noe, 2010). ایجاد محیط کاری مطلوب و تضمین سطوح بالای اعتماد بین کارکنان و روابط کارفرما-کارمند عوامل حیاتی در اشتراک دانش هستند (Nadeem, Liu, Ghani, Younis, & Xu, 2021).

موفقیت سازمان‌ها بی‌تردید به نقش کارکنان وابسته است (Ramli & Novariani, 2020). برای جلوگیری از ترک کارکنان ماهر یا به حداقل رساندن زیان‌های احتمالی، سازمان‌های امروزی باید دانش فردی کارکنان را به دانش سازمانی تبدیل کنند (Luo, Lan, Luo, & Li, 2021) اما این کار چگونه می‌تواند انجام شود؟ ایجاد تعهد سازمانی در میان کارکنان یکی از مهم‌ترین راه‌هاست (Demirel & Goc, 2013). کارکنان متعهد اغلب دارای سطح بالایی از مشارکت بوده و عملکرد بهتری دارند (Curado & Vieira, 2019) و تمایل بیشتری به ماندن در سازمان دارند (Ramli & Novariani, 2020). تعهد به توسعه منافع، افزایش کیفیت خدمات، و بهبود عملکرد در سازمان کمک می‌کند. تعهد نشان‌دهنده قرار دادن وجدان کاری خود است بدون اینکه عامل اجباری باشد (Mittal, Gupta, & Motiani, 2022). عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ سازمان‌ها است. تعهد و اعتماد، متغیرهای بسیار مهمی هستند که بر عملکرد کارکنان در سازمان تأثیرگذار هستند. تسهیم یا انتقال دانش، اگر به درستی انجام شود، می‌تواند به حل بسیاری از اختلافات و مشکلات در سازمان کمک کند و به سودمندی و بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

با توسعه توانایی‌ها برای ایجاد، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش، سازمان‌ها موقعیت بهتری برای نوآوری، رشد و ایجاد مزیت رقابتی پایدار به دست می‌آورند (C.-J. Chen & Huang, 2009). تنها به اشتراک‌گذاری دانش کافی نیست تا رقابت‌پذیری سازمان را به طور قابل توجهی بهبود بخشد. به عبارت دیگر، گرچه به اشتراک‌گذاری دانش یک مرحله اساسی در فرآیند مدیریت دانش است، اما این به ضمانت استفاده از دانش به اشتراک گذاشته شده توسط اعضای سازمان نمی‌انجامد (Dahlander, O'Mahony, & Gann, 2016). دانش به اشتراک گذاشته شده تنها زمانی مفید

می‌شود که گیرنده واقعاً از آن استفاده کند. همچنین، به اشتراک‌گذاری دانش، زمان و تلاش کارکنان را می‌طلبد و کارکنان باید قادر به استفاده از دانش به اشتراک گذاشته شده، باشند. با این حال، (Han, Chiang, & Chang, 2014) ادعا می‌کنند که رفتار اعضای سازمان در اشتراک‌گذاری دانش به موقع، به استفاده از دانش کمک می‌کند. اتخاذ سیستم‌ها و مکانیزم‌های مناسب برای تشویق به اشتراک‌گذاری دانش ممکن است منجر به ایجاد و استفاده بیشتر از دانش شود. زمانی که افراد دانش را به اشتراک می‌گذارند، احتمالاً حاضر به استفاده از آن هستند (Ouakouak & Ouedraogo, 2019).

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به‌عنوان سازمان‌های دانش‌محور به ارزشمندی نقش تسهیم دانش در ایجاد نوآوری و بهبود ارائه خدمات اطلاعاتی آگاه شده‌اند. تسهیم دانش برای سازمان‌های امروزی، یک امر بدیهی به نظر می‌رسد و به گفته‌ی بسیاری از صاحب‌نظران، شرط بقای سازمان در قرن حاضر است (کیان‌راد، فهیم‌نیا، اسماعیلی گوی، محبوب، ۱۴۰۲). یکی از چالش‌های اساسی مدیران در سازمان ایجاد تسهیم و کاربرد دانش در بین کارکنان برای یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی و توجه به حوزه‌هایی است که تسهیم دانش می‌تواند در آن تأثیرگذار باشد. از آنجا که نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور را نمی‌توان جدا از سایر سازمان‌ها در نظر گرفت، بنابراین بحث اشتراک‌گذاری دانش و کاربرد دانش، به‌طور خاص موضوع مهمی در پیش‌روی نهاد کتابخانه‌ها است. اطلاعات و دانش در مراکز اطلاع‌رسانی همچون سایر سازمان‌ها، نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه‌های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و هنجارها، تجارب و شایستگی‌ها وجود دارد؛ بنابراین نظام‌مند کردن فرایند تسهیم دانش در مراکز اطلاع‌رسانی، به‌ویژه در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، به دلیل ارائه‌ی خدمات اطلاعاتی به قشر عظیمی از افراد جامعه، اهمیت ویژه‌ای دارد. تسهیم دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، فرصت مناسبی برای بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد مزیت رقابتی است. همچنین نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور به‌عنوان سازمان مادر و اثرگذار بر جامعه دارای کارکردهای آگاهی‌بخشی، اطلاع‌رسانی، آموزشی و ارشادی، زمینه‌ساز ارتقای مطالعه مفید، دارای نیروی انسانی متعهد، متخصص و آموزش‌دیده و فعالیت ۳۶۳۱ پایگاه کتابخانه عمومی زیر نظر نهاد در کشور با سابقه‌ای بالغ بر دو دهه، نیازمند بررسی تأثیر تعهد و اعتماد بر تسهیم دانش و کاربرد دانش است.

پرسش‌های پژوهش

۱. تعهد عاطفی، تعهد مستمر، اعتماد شخصی، اعتماد حرفه‌ای، کاربرد دانش، تسهیم دانش کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور به چه میزان است؟
۲. آیا بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، اعتماد شخصی، اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؟
۳. آیا تسهیم دانش در تأثیر تعهد عاطفی بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تأثیر تعهد مستمر بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تأثیر اعتماد شخصی بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تأثیر اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش، نقش میانجی دارد؟

پیشینه‌های پژوهش

منطق و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل اعتماد سازمانی و تسهیم دانش به این نتیجه رسیدند که بین اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن (نهادی و فردی) و تسهیم دانش رابطه وجود دارد. بنابراین مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها

توجه بیشتری به اعتماد کارکنان نمایند. نتایج تحقیق سلطانی (۱۴۰۱) نشان داد اعتماد بر تسهیم دانش، تاثیر معناداری داشت؛ هم چنین نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین اعتماد و ظرفیت جذب دانش، نیز معنادار بود. بیرانوند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تاثیر اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی و انگیزه فردی هر کدام به صورت مستقیم تاثیر مثبت و معناداری بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دارند. نتایج تحقیق بیرانوند و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که اعتماد سازمانی بر تمایل به تسهیم و کاربرد دانش ضمنی تأثیری مثبت و معنادار دارد. در این میان، اعتماد هویت‌محور نسبت به اعتماد حساب‌گرا نه و دانش‌محور تأثیر قوی‌تری بر تمایل به تسهیم دانش دارد. اعتماد حساب‌گرا نه، اعتماد دانش‌محور، و اعتماد هویت‌محور تأثیری مثبت و معنادار بر تمایل کارکنان به کاربرد دانش ضمنی دارند. نتایج تحقیق ناد و شاه حسینی (۱۳۹۷) نشان داد که بین اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد اما بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار تسهیم دانش رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج تحقیق (Capestro et al., 2024) نشان داد که که اعتماد شناختی از طریق اشتراک دانش ضمنی بر عوامل فن آوری و سازمانی تأثیر می‌گذارد. نتایج تحقیق (Harjanti, Fatimah, Mahmudah, & Widowati, 2024) نشان داد که توانمندسازی رهبری و اعتماد بر موفقیت تسهیم دانش تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی در میانجی‌گری توانمندسازی رهبری و اعتماد که به طور غیرمستقیم بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد، موفق بوده است. نتایج تحقیق (Nguyen, 2024) نشان داد که پیوند عاطفی چهارمانی برای به اشتراک گذاری دانش بر جسته می‌شود که اعضای تیم تعهدات بالایی را برای انطباق با هنجارهای اشتراک دانش عمومی و هنجارهای متقابل زنجیره ای درک کنند. نتایج تحقیق (Umar, Sial, Ali, Bari, & Ahmad, 2023) نشان می‌دهد که اعتماد و شبکه‌های اجتماعی پیش‌بینی‌کننده‌های مهم اشتراک دانش ضمنی در بین دانشگاهیان هستند در حالی که تعهد به طور مثبت روابط را واسطه می‌کند. در حالی که نقش تعدیل‌کننده فرهنگ تسهیم دانش سازمانی نیز تثبیت شده است. (Ng, 2023) به این نتیجه رسید که تعهد عاطفی یک میانجی مکمل بین رابطه رهبری خدمتگزار و تمایل به اشتراک دانش است. اعتماد رابطه بین رهبری خدمتگزار و تمایل به اشتراک دانش را به طور مثبت تعدیل می‌کند، اما رابطه بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی عاطفی را کاهش می‌دهد.

در پژوهش‌های پیشین بیشتر به ارتباط دو به دوی متغیرها پرداخته است و در برخی پژوهش‌ها به اندازه‌گیری ابعاد متغیرها پرداخته شده است. در صورتی که در این پژوهش ابعاد و مولفه‌های هر چهار متغیر تأثیر تعهد و اعتماد بر تسهیم دانش و کاربرد دانش در میان کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است که از یک رویکرد پژوهشی کمی برای بررسی رابطه بین تعهد و اعتماد بر تسهیم و کاربرد دانش در میان کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور استفاده کرده است. متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از تعهد و اعتماد که متغیر مستقل هستند و تسهیم دانش و کاربرد دانش متغیر وابسته می‌باشند. جامعه آماری شامل مجموعه مدیران، کارکنان اداری، رؤسای شهرستان‌ها و مسئولان شاغل در کتابخانه‌های نهاد

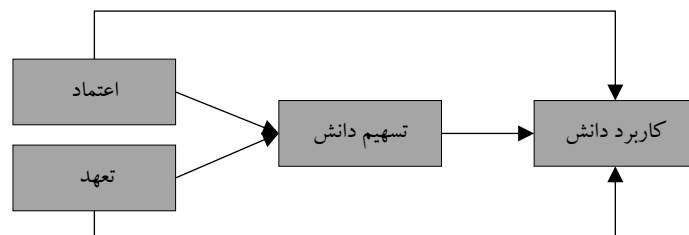
کتابخانه‌های عمومی کشور بودند که با توجه به محدودیت دسترسی به این افراد در سراسر کشور و به منظور دسترسی به نظرات آنها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. بدین صورت که استان‌های کل کشور در ابتدا برحسب تعداد کتابخانه از بیشترین تا کمترین تعداد کتابخانه خوشه‌بندی شد، و از هر خوشه یک استان به صورت تصادفی انتخاب شد. در خوشه اول استان آذربایجان غربی، در خوشه دوم فارس، در خوشه سوم استان یزد، در خوشه چهارم خراسان رضوی و در خوشه پنجم کرمانشاه به صورت تصادفی انتخاب گردید، همچنین استان تهران به علت مرکزیت از خوشه نخست انتخاب گردید که ۲۱۸ نفر به کار گرفته شدند.

در بخش کمی پژوهش، به منظور بررسی تاثیر تعهد و اعتماد در تسهیم و کاربرد دانش از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. جهت سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه چای و همکاران (۲۰۰۷)، داده‌های مورد نیاز تسهیم دانش از پرسشنامه‌ای حاوی ۴ گویه که در دو بخش دانش ضمنی و دانش صریح تنظیم و با ضریب پایایی ۰/۸۴ این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفته است، استفاده شد. همچنین جهت سنجش متغیر تعهد، از پرسشنامه اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۸) حاوی ۶ گویه، با پایایی ۰/۸۶ برای متغیر اعتماد از پرسشنامه یاتگ و پنگ (۲۰۰۹)، حاوی ۶ گویه، با پایایی ۰/۸۱ و برای متغیر کاربرد دانش از پرسشنامه اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۸) حاوی ۴ گویه، با پایایی ۰/۸۲ مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به اینکه در تحقیقات علوم انسانی، ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷۰ قابل قبول است، بنابراین می‌توان اعتبار پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. در این تحقیق، ۲۳۸ پرسشنامه توزیع شد که ۲۲۸ پرسشنامه به دست آمد. همچنین، ۱۰ پرسشنامه به دلیل تکمیل ناقص و بی اعتباری حذف شدند و در نهایت تعداد ۲۱۸ پرسشنامه قابل قبول برای ادامه تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" برای اندازه‌گیری شاخص‌ها در پرسشنامه استفاده شد.

جدول ۱. متغیرهای پرسشنامه

متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	منبع
تعهد	۶-۱	۰/۸۶	اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۸)
اعتماد	۱۲-۷	۰/۸۱	یاتگ و پنگ (۲۰۰۹)
تسهیم دانش	۱۶-۱۳	۰/۸۴	چای و همکاران (۲۰۰۷)
کاربرد دانش	۲۰-۱۷	۰/۸۲	اوکوآک و ادراگو (۲۰۱۸)

برای آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده Smart PLS بود. به عنوان نرم‌افزار قدرتمند مدل‌سازی ساختاری مورد توجه است، چرا که مهم‌ترین ویژگی برنامه Smart PLS فراهم کردن امکانات خود برای حل طیف گسترده‌ای از مدل‌ها برای تجزیه و تحلیل متغیرهای پنهان (LVS) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

همانطور که نتایج آمار توصیفی در جدول ۲ نشان می‌دهد ۲۱۸ آزمودنی در پژوهش حاضر شرکت داشتند، ۵۳٪ از آنان مرد و ۴۷٪ درصد آنان زن بودند. همچنین ۴۵٪ در رده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال بودند و به لحاظ سطح تحصیلات ۴۵٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۴۰٪ دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال بودند. در جدول ۲ هر کدام از ویژگی‌های جمعیت شناختی بطور کامل نشان داده شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۳٪
	زن	۴۷٪
رده سنی	۳۰-۴۰	۳۰٪
	۴۰-۵۰	۴۵٪
	۵۰ به بالا	۲۴٪
سطح تحصیلات	کارشناسی	۳۶٪
	کارشناسی ارشد	۴۵٪
	دکتری	۱۹٪
سابقه کاری	۵-۱۰	۳۹٪
	۱۰-۲۰	۴۰٪
	۲۰-۳۰	۲۱٪
حیطه تخصصی	علوم انسانی	۵۹٪
	علوم پایه	۲۸٪
	سایر حوزه‌های علمی	۱۳٪

برای ارزیابی روایی از روش‌های مختلفی استفاده می‌شود و در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق شامل چندین بُعد (مؤلفه) هستند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است. در فرآیند تحلیل عاملی باید اطمینان حاصل شود که آیا داده‌های موجود برای تحلیل قابل استفاده هستند یا خیر. به عبارت دیگر، آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ برای ارزیابی این موضوع از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیش از ۰.۶ و نزدیک به یک باشد و مقدار sig در آزمون بارتلت کمتر از ۰.۰۵ باشد. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO		۰/۸۴۹
آزمون بارتلت	χ^2	۲۸۶۵/۲۵۳

۱۲۰	درجه آزادی	
۰/۰۰۱	Sig	

با توجه به جدول ۳، مقادیر شاخص KMO و آزمون بارتلت و معناداری آنها گزارش شده است. برای ارزیابی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل، از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. شاخص KMO برای تعیین کیفیت نمونه‌ها به کار می‌رود؛ اگر این مقدار بیشتر از ۰.۶ باشد، نمونه‌ها مناسب هستند و اگر کمتر از ۰.۶ باشد، نمونه‌ها مناسب نیستند. در این پژوهش، شاخص KMO برابر با ۰.۸۴۹ است که بالاتر از مقدار ۰.۶ بوده و نشان‌دهنده کیفیت نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی است. آزمون بارتلت بررسی می‌کند که آیا ماتریس همبستگی یک ماتریس واحد است یا خیر. اگر ماتریس برابر یک باشد، نشان‌دهنده عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیرها است، به این معنا که نمی‌توان عوامل جدیدی را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت در بررسی کیفیت ماتریس در سطح معناداری $P \leq 0/01$ معنادار است، به این معنا که ماتریس به دست آمده کیفیت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش قابلیت تحلیل عاملی را دارند. این نتایج ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی ترغیب می‌کند. تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

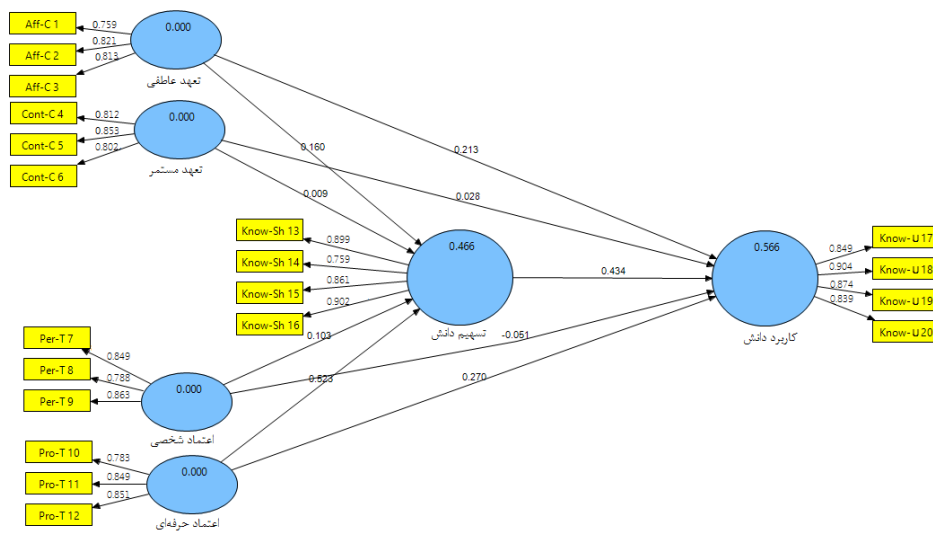
جدول ۴. مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

ردیف	مولفه‌ها	مکتون برونزا	سوال	بار عاملی	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آماره معناداری	
تعهد	تعهد عاطفی	Aff-C	Q1	۰/۷۵۹	۰/۷۴۸	۰/۸۴۱	۲۳/۴۲	
			Q2	۰/۸۲۱			۴۱/۷۹	
			Q3	۰/۸۱۳			۴۲/۵۱	
تعهد مستمر	Cont-C		Q4	۰/۸۱۲	۰/۶۹۲	۰/۸۵۳	۳۹/۷۲	
			Q5	۰/۸۵۳			۲۶/۴۲	
			Q6	۰/۸۰۲			۳۶/۸۱	
اعتماد	اعتماد شخصی	Per-T	Q7	۰/۸۴۹	۰/۶۰۱	۰/۸۸۱	۲۴/۹۲	
			Q8	۰/۷۸۸			۳۶/۷۶	
			Q9	۰/۸۶۳			۴۳/۶۵	
	اعتماد حرفه‌ای	Pro-T		Q10	۰/۷۸۳	۰/۶۲۸	۰/۸۸۱	۶۱/۲۳
				Q11	۰/۸۴۹			۳۷/۸۵
				Q12	۰/۸۵۱			۲۸/۳۹
تسهیم دانش	ضمنی	Know-SH	Q13	۰/۸۹۰	۰/۷۳۲	۰/۸۵۷	۶۵/۷۶	
			Q14	۰/۷۵۹			۵۴/۸۷	
			Q15	۰/۸۶۱			۶۸/۹۸	
			Q16	۰/۹۰۲			۸۱/۴۵	
کاربرد دانش	کاربرد دانش	Know-U	Q17	۰/۸۴۹	۰/۷۵۹	۰/۸۳۹	۶۵/۸۲	
			Q18	۰/۹۰۴			۵۳/۴۸	
			Q19	۰/۸۷۴			۶۸/۹۳	
			Q20	۰/۸۳۹			۷۰/۶۸	

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل

پژوهش به صورت زیر می باشد.

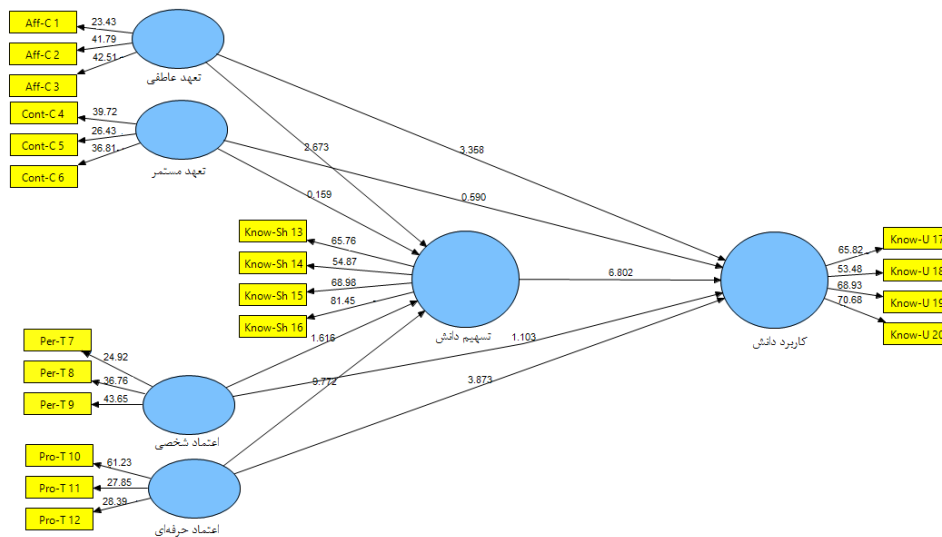
زودایند ویراستا



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

دانش و نظام‌های معنایی

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از آروش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲. نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. این معیار نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقادیر ملاک برای تأثیرات ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. مقدار R^2 در جدول زیر نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را تعیین می‌کند. اگر مقدار Q^2 برای یک سازه درون‌زا به ترتیب ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ باشد، این مقادیر به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن است. مقدار Q^2 در جدول ۵ نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش است و تأیید می‌کند که مدل ساختاری به خوبی برازش دارد. شاخص دیگری که برای ارزیابی برازش توسط تن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، معیار کلی برازش (GOF) است. این شاخص با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و R^2 محاسبه می‌شود. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خی دو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۵. بررسی شاخص با AVE، R^2 ، مقدار Q^2

^۱. Bootstrapping

شاخص‌ها	AVE	R ²	مقدار Q ²
تعهد عاطفی	۰/۷۱۸	۰/۵۵۸	۰/۶۴۲
تعهد مستمر	۰/۶۳۸	۰/۷۰۲	۰/۶۶۹
اعتماد شخصی	۰/۶۶۱	۰/۵۷۹	۰/۶۳۵
اعتماد حرفه ای	۰/۷۰۸	۰/۲۴۱	۰/۷۹۱
تسهیم دانش	۰/۷۴۶	۰/۲۹۶	۰/۶۷۰
کاربرد دانش	۰/۶۱۰	۰/۲۸۲	۰/۶۴۹

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} = \sqrt{0,352 \times 0,440} = 0,396$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش مطابق با جدول ۸، مقدار ۰/۳۹۶ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

سوال ۱. تعهد عاطفی، تعهد مستمر، اعتماد شخصی، اعتماد حرفه‌ای، کاربرد دانش، تسهیم دانش کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور به چه میزان است؟

به منظور بررسی میزان تعهد عاطفی، تعهد مستمر، اعتماد شخصی، اعتماد حرفه‌ای، کاربرد دانش، تسهیم دانش کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور از آزمون تی تک نمونه استفاده شد. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ بیانگر آن است که میانگین تعهد عاطفی کارکنان (۳/۲۳) با انحراف معیار (۰/۷۴۲)، به دست آمده است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است بنابراین میزان تعهد عاطفی کارکنان بالاتر از حد متوسط است. اما میانگین تعهد مستمر کارکنان (۲/۶۱) از میانگین آماری کمتر است بنابراین میزان تعهد مستمر کارکنان کمتر از حد متوسط است. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ بیانگر آن است که میانگین اعتماد شخصی کارکنان (۳/۳۳) با انحراف معیار (۰/۷۷۲) به دست آمده است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است بنابراین میزان اعتماد کارکنان بالاتر از حد متوسط است. اما میانگین اعتماد شخصی کارکنان (۲/۹۴) از میانگین آماری ۳ کمتر است بنابراین میزان اعتماد شخصی کارکنان کمتر از حد متوسط است. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ بیانگر آن است که میانگین تسهیم دانش کارکنان (۳/۱۸) با انحراف معیار (۰/۸۵۲) به دست آمده است که از میانگین آماری ۳ بزرگتر است بنابراین میزان تسهیم دانش کارکنان بالاتر از حد متوسط است. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ بیانگر آن است که میانگین کاربرد دانش کارکنان (۲/۷۹) با انحراف معیار (۰/۹۹۳) به دست آمده است که از میانگین آماری ۳ کوچکتر است بنابراین میزان کاربرد دانش کارکنان کمتر از حد متوسط است.

جدول ۶. مقایسه متغیرها

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره آزمون t	سطح معناداری
-------	-------	---------	--------------	------------	---------------	--------------

۰/۰۰۱	۲۸/۴۴	۴۰۳	۰/۷۴۲۱۴	۳/۲۳	۲۱۸	تعهد عاطفی
۰/۰۰۱	۱۲/۴۲	۴۰۳	۰/۸۹۱۰۳	۲/۶۱	۲۱۸	تعهد مستمر
۰/۰۰۱	۲۸/۹۰	۴۰۳	۰/۷۷۲۹۹	۳/۳۳	۲۱۸	اعتماد حرفه‌ای
۰/۰۰۱	۱۱/۱۴	۴۰۳	۰/۹۱۲۲۳	۲/۹۴	۲۱۸	اعتماد شخصی
۰/۰۰۱	۲۰/۳۵	۴۰۳	۰/۸۵۲۰۷	۳/۱۸	۲۱۸	تسهیم دانش
۰/۰۰۱	۱۰/۸۷	۴۰۳	۰/۹۹۳۵۳	۲/۷۹	۲۱۸	کاربرد دانش

سوال ۲. آیا بین تعهد عاطفی، تعهد مستمر، اعتماد شخصی، اعتماد حرفه‌ای، کاربرد دانش، تسهیم دانش در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؟

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده تعهد عاطفی بر تسهیم دانش برابر ۰/۱۶۰ و مقدار آماره t برابر ۸/۶۷ می‌باشد که از مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه تعهد عاطفی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر استاندارد شده تعهد عاطفی بر کاربرد دانش برابر ۰/۲۱۳ و مقدار آماره t برابر ۳/۳۵ است بنابراین تعهد عاطفی بر کاربرد دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش نشان داد که ضریب مسیر استاندارد شده تعهد مستمر بر تسهیم دانش برابر با ۰/۰۰۹ و مقدار آماره t برابر ۰/۱۵۹ می‌باشد و این مقدار در بازه ۱/۹۶- قرار دارد و در نتیجه تعهد مستمر بر تسهیم دانش تاثیر ندارد. همچنین مقدار ضریب مسیر استاندارد شده تعهد مستمر بر کاربرد دانش برابر ۰/۰۲۸ و مقدار آماره t برابر ۰/۵۹۰ است بنابراین تعهد مستمر بر کاربرد دانش تاثیر ندارد.

نتایج آزمون در جدول ۷ بیانگر آن است که مقدار ضریب مسیر استاندارد اعتماد شخصی برابر با ۰/۱۰۳ و مقدار آماره t برابر ۱/۶۱ می‌باشد و این مقدار در بازه ۱/۹۶- قرار دارد و در نتیجه اعتماد شخصی بر تسهیم دانش تاثیر ندارد همچنین مقدار ضریب مسیر استاندارد شده اعتماد شخصی بر کاربرد دانش برابر ۰/۰۵۱- و مقدار آماره t برابر ۱/۱۰ نشان از عدم تاثیر اعتماد شخصی بر کاربرد دانش دارد. همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش برابر ۰/۵۲۳ و مقدار آماره t برابر ۹/۷۷ می‌باشد و این مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است در نتیجه اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین مقدار ضریب مسیر استاندارد شده اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش برابر ۰/۲۷۰ و مقدار آماره t برابر ۳/۸۷ است که نشان تاثیر مثبت و معناداری اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش دارد.

نتایج آزمون در جدول ۷ بیانگر آن است ضریب مسیر استاندارد تسهیم دانش بر کاربرد دانش برابر با ۰/۴۳۴ و مقدار آماره t برابر ۶/۸۰ می‌باشد و این مقدار از مقدار مرزی ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه تسهیم دانش بر کاربرد دانش تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۷. نتایج متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر (β)	t-value	P(sig)	تایید یا عدم تایید
---------	---------------	---------	--------	--------------------

تایید	P<0/05	۸/۶۷	۰/۱۶۰	تعهد عاطفی بر تسهیم دانش
عدم تایید	P>0/05	۰/۱۵۹	۰/۰۰۹	تعهد مستمر بر تسهیم دانش
عدم تایید	P>0/05	۱/۶۱	۰/۱۰۳	اعتماد شخصی بر تسهیم دانش
تایید	P<0/05	۹/۷۷	۰/۵۲۳	اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش
تایید	P<0/05	۶/۸۰	۰/۴۳۴	تسهیم دانش بر کاربرد دانش
تایید	P<0/05	۳/۳۵	۰/۲۱۳	تعهد عاطفی بر کاربرد دانش
عدم تایید	P>0/05	۰/۵۹۰	۰/۰۲۸	تعهد مستمر بر کاربرد دانش
عدم تایید	P>0/05	۱/۱۰	-۰/۰۵۱	اعتماد شخصی بر کاربرد دانش
تایید	P<0/05	۳/۸۷	۰/۲۷۰	اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش

سوال ۳. آیا تسهیم دانش در تاثیر تعهد عاطفی بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تاثیر تعهد مستمر بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تاثیر اعتماد شخصی بر کاربرد دانش، تسهیم دانش در تاثیر اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش نقش میانجی دارد؟

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مقدار ضریب مسیر استاندارد شده تعهد عاطفی بر تسهیم دانش برابر با ۰/۱۶۰ و مقدار آماره t برابر ۲/۶۷ است بنابراین تعهد عاطفی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. و ضریب مسیر استاندارد تسهیم دانش بر کاربرد دانش برابر با ۰/۴۳۴ و مقدار آماره t برابر ۶/۸۰ نشان از تاثیر مثبت و معناداری تسهیم دانش بر کاربرد دانش است بنابراین بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر تسهیم دانش نقش میانجی را در تاثیر گذاری متغیر تعهد عاطفی بر متغیر کاربرد دانش دارد. همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود ضریب مسیر استاندارد شده تعهد مستمر بر تسهیم دانش برابر با ۰/۰۰۹ و مقدار آماره t برابر ۰/۱۵۹ می‌باشد نشان از عدم تاثیر تعهد مستمر بر تسهیم دانش تاثیر دارد و مقدار ضریب مسیر استاندارد تسهیم دانش بر کاربرد دانش برابر با ۰/۴۳۴ و مقدار آماره t برابر ۶/۸۰ نشان از تاثیر مثبت و معناداری تسهیم دانش بر کاربرد دانش است. بنابراین بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر تسهیم دانش نقش میانجی را در تاثیر گذاری متغیر تعهد مستمر بر متغیر کاربرد دانش ندارد.

نتایج آزمون در جدول ۸ بیانگر آن است که مقدار ضریب مسیر استاندارد اعتماد شخصی بر تسهیم دانش برابر با ۰/۱۰۳ و مقدار آماره t برابر ۱/۶۱ می‌باشد بنابراین اعتماد شخصی بر تسهیم دانش تاثیر ندارد و مقدار ضریب مسیر استاندارد تسهیم دانش بر کاربرد دانش برابر با ۰/۴۳۴ و مقدار آماره t برابر ۶/۸۰ هست که نشان از تاثیر مثبت و معناداری تسهیم دانش بر کاربرد دانش است بنابراین بر این اساس می‌توان پذیرفت که متغیر تسهیم دانش نقش میانجی را در تاثیر گذاری متغیر اعتماد شخصی بر متغیر کاربرد دانش ندارد. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مقدار ضریب مسیر استاندارد شده اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش برابر ۰/۵۲۳ و مقدار آماره t برابر ۹/۷۷ می‌باشد بنابراین اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد و مقدار ضریب مسیر استاندارد تسهیم دانش بر کاربرد دانش برابر با ۰/۴۳۴ و مقدار آماره t برابر ۶/۸۰ نشان از تاثیر مثبت و معناداری تسهیم دانش بر

کاربرد دانش است بنابراین بر این اساس می توان پذیرفت که متغیر تسهیم دانش نقش میانجی را در تاثیر گذاری متغیر اعتماد حرفه ای بر متغیر کاربرد دانش دارد.

جدول ۸. نتایج متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر (β)	t-value	P(sig)	تایید یا عدم تایید	نهایی
تعهد عاطفی بر تسهیم دانش	۰/۱۶۰	۲/۶۷	P<0/05	تایید	تایید
	۰/۴۳۴	۶/۸۰	P<0/05	تایید	
	۰/۲۱۳	۳/۳۵	P<0/05	تایید	
تعهد مستمر بر تسهیم دانش	۰/۰۰۹	۰/۱۵۹	P>0/05	عدم تایید	عدم تایید
	۰/۴۳۴	۶/۸۰	P<0/05	تایید	
	۰/۰۲۸	۰/۵۹۰	P>0/05	عدم تایید	
اعتماد شخصی بر تسهیم دانش	۰/۱۰۳	۱/۶۱	P>0/05	عدم تایید	عدم تایید
	۰/۴۳۴	۶/۸۰	P<0/05	تایید	
	-۰/۰۵۱	۱/۱۰	P>0/05	عدم تایید	
اعتماد حرفه ای بر تسهیم دانش	۰/۵۲۳	۹/۷۷	P<0/05	تایید	تایید
	۰/۴۲۲	۶/۸۰	P<0/05	تایید	
	۰/۲۷۰	۳/۸۷	P<0/05	تایید	

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین اعتماد، تعهد و کاربرد دانش در میان کارکنان نهاد کتابخانه های عمومی کشور انجام گرفت. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که میزان تعهد عاطفی کارکنان نهاد کتابخانه های عمومی با میانگین (۳/۲۳) در حد مناسب، ولی میزان تعهد مستمر با میانگین (۲/۶۱) در حد مناسب قرار ندارد. این یافته ها با نتایج (Salehikordabadi & Zaddosti, 2020)، (Tabarsa & Olfat, 2016)، (Curado & Vieira, 2019) همراستا بوده است. تعهد موضوعی بسیار اساسی است که به وسیله آن، فرد هویت شخصی خود را از شغل و حرفه اش جدا می کند و در عین لذت بردن از آن، کمال تلاش و ایثار خود را در انجام وظایف حرفه ای اش اعمال می کند (Umar et al., 2023). پیشنهاد می شود که برای افزایش تعهد کارکنان در سازمان، فرصت هایی برای آموزش و یادگیری بهبود مهارت های فنی و روابط عمومی ایجاد شود، کارکنان را برای شرکت در دوره های آموزشی و کارگاه های توسعه حرفه ای تشویق کنند. محیطی ایجاد کنند که افراد احساس کنند توسط مدیران و همکاران خود حمایت می شوند، از اعضای تیم برای دستاوردها و تلاش هایشان تشویق و تقدیر به عمل آید، فرصت هایی برای پیشرفت شغلی و شخصی، مانند فرصت های ارتقا و شرکت در پروژه های جدید ارائه دهند، مسیرهای شفاف برای پیشرفت حرفه ای در سازمان ایجاد کنند، به همکاری و تعامل بین اعضای تیم ها و بخش های مختلف سازمان تشویق کنند، جلسات منظم گروهی و کارگاه ها برای افزایش همکاری و تعامل برگزار کنند، یک فرهنگ کاری که ارزش ها و مأموریت سازمان را ترویج می کند، را ترویج کنند، محیطی که

افراد احساس کنند به سازمان و مأموریت آن متعهد هستند را ایجاد کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که میزان اعتماد حرفه‌ای با میانگین (۳/۳۳) در حد مناسب قرار دارد، اما اعتماد شخصی با میانگین (۲/۹۴) در حد مناسب قرار ندارد. این یافته‌ها با نتایج (Biranvand, Golshani, Akbarnejad, & Rafiee, 2021) هم‌راستا می‌باشد. مسئله اعتماد بسیار حائز اهمیت است، به ویژه برای کارکنان یک سازمان که این امر به شدت قابل احساس است. با توجه به وضعیت شغلی و عدم اطمینان اعضای سازمان‌ها و محیط‌های شغلی، ضرورت ایجاد اعتماد بین افراد بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. توسعه و گسترش اعتماد، مهم‌ترین اقدام هر سازمان و ارگان برای پیشرفت، موفقیت، و حفظ منافع خود است. اعتماد زنجیره‌ای است که تمام بخش‌ها و اعضای سازمان را به یکدیگر متصل می‌کند و نیازمند کنش و واکنش متقابل بین اعضا و مدیران سازمان است. توسعه اعتماد منجر به بهبود بهره‌وری می‌شود و اعتماد، خلاقیت، نوآوری، و کارآفرینی را تقویت می‌کند و کار تیمی را بهبود و گسترش می‌دهد. بنابراین برای افزایش اعتماد در سازمان، پیشنهاد می‌شود که اطلاع‌رسانی منظم و شفاف درباره اهداف، راهبردها، و عملکرد سازمان داده شود، انتشار اطلاعات مربوط به تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی ارتقا داده شود، مهارت‌های ارتباطی به اعضای سازمان برای بهبود ارتباطات داخلی آموزش داده شود، به گوش دادن فعال و ارتباط برقرار کردن با همکاران و مدیران تشویق شوند، جلسات منظم گروهی، رویدادهای اجتماعی و تیم‌بیلدینگ برگزار کنند، به همکاری و هم‌افزایی بین اعضای تیم‌ها تشویق شوند، ارزیابی عادلانه و شفاف عملکرد اعضای سازمان و ارائه بازخورد سازنده ارائه شود، ایجاد فضایی که اعضای سازمان احساس کنند ارزشمندی و اهمیت خود را در سازمان دارند، توسعه یک فرهنگ کاری که اعتماد و همکاری را ترویج می‌کند، به نیازها و انتظارات کارکنان در توسعه سیاست‌های منابع انسانی توجه شود، به اعمال صداقت و مسئولانه توسط اعضای سازمان تشویق شوند، و ایجاد محیطی که اعضای سازمان احساس کنند اعتماد به خود و دیگران را تقویت می‌کند.

یافته‌ها حاکی از آن است که میزان کاربرد دانش کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی با میانگین (۲/۷۹) در حد مناسب قرار ندارد. این یافته‌ها با نتایج (Mohaghegh, Zaim, Dzenopoljac, Dzenopoljac, & Bontis, 2024), (Ouakouak & Ouedraogo, 2019) هم‌راستا می‌باشد. با اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش، سازمان‌ها موقعیت بهتری برای نوآوری به دست خواهند آورد (C.-J. Chen & Huang, 2009). تنها به اشتراک‌گذاری دانش کافی نیست تا رقابت‌پذیری سازمان را به طور قابل توجهی بهبود بخشد بلکه اشتراک‌گذاری دانش یک مرحله اساسی در فرآیند مدیریت دانش است، اما دانش به اشتراک گذاشته شده تنها زمانی مفید می‌شود که گیرنده واقعاً از آن استفاده کند. برای افزایش کاربرد دانش در سازمان، چندین پیشنهاد می‌توان ارائه داد: ایجاد یک فرآیند سازمانی برای مدیریت دانش که شامل جمع‌آوری، ذخیره، انتقال و استفاده از دانش است. این فرآیندها باید به طور کامل مدیریت شوند و تضمین کنند که دانش سازمان به طور موثر مدیریت می‌شود. ایجاد فضاها

و مکانیزم‌هایی برای تشویق اعضای سازمان به اشتراک‌گذاری دانش، از جمله ایجاد شبکه‌های اجتماعی داخلی، انجام جلسات دانش بنیان و ارائه امکانات مشارکتی برای افراد. ارائه دوره‌های آموزشی و آموزش مستمر برای افزایش مهارت‌های استفاده از دانش به افراد سازمان، که شامل آموزش مهارت‌های ارتباطی و همکاری، و توانایی استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) برای جمع‌آوری، ذخیره و انتقال دانش در سازمان. بررسی و ارزیابی دقیق کاربردهای دانش در سازمان و ارائه بازخورد به اعضا برای بهبود عملکرد و کاربردهای بیشتر دانش. این پیشنهادات می‌توانند بهبود عملکرد سازمانی از طریق استفاده بهینه از دانش را تضمین کنند.

یافته‌ها حاکی از آن است که میزان تسهیم دانش بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی با میانگین (۳/۱۸) در حد مناسب است. این یافته‌ها با نتایج (Saffar & Obeidat, 2020)، (بیرانوند و همکاران، ۱۴۰۳) همراستا بوده است. انتقال دانش یکی از عوامل اساسی موفقیت سازمان‌ها و افراد است که تأثیر بسزایی در عملکرد و پیشرفت کارکنان دارد. در امروزه، فرد برای دستیابی به موفقیت و استمراریت در شغل خود ملزم به افزایش سطح دانش خود و فعالیت در ارتقاء و به اشتراک‌گذاری دانش است. سازمان‌ها در دوران دانش محور امروزی، باید دانش و اطلاعات خود را به روز نگه دارند تا بتوانند از جایگاه شغلی، رضایتمندی و توانایی‌های خود محافظت کنند. انتقال دانش، بهره‌های فراوانی برای افراد و سازمان‌ها دارد از جمله افزایش کارایی، شایستگی و توانمندی، تولید دانش، خلاقیت و نوآوری، بهبود کارآمدی و افزایش اعتماد به نفس. این روند انتقال دانش باید به صورت دوطرفه و مستمر انجام شود، به طوری که از تجربیات و دانش فرد بهره‌مند شود و در عین حال، دانش جدید و تازه را نیز با دیگران به اشتراک بگذارد. برخی از راهکارهای افزایش تسهیم دانش عبارتند از: ترویج فرهنگ تسهیم دانش و اشتراک‌گذاری تجربیات در سازمان، برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی برای انتقال دانش فنی و عملی، ایجاد پایگاه دانش داخلی و سیستم‌های مدیریت دانش برای ثبت و انتقال اطلاعات، ایجاد فضاهایی برای همکاری بین اعضای تیم و تشویق به گفت‌وگو و تبادل نظر، ترغیب به شرکت در پروژه‌ها و گروه‌های کاری جهت تجربه‌گیری و انتقال دانش، تشویق و تقدیر از افرادی که دانش خود را به طور فعال به اشتراک می‌گذارند، ایجاد انجمن‌ها و گروه‌هایی با هدف تبادل دانش و تجربیات در حوزه‌های مختلف، ارائه بازخورد منظم به افراد درباره انتقال دانش و توسعه مهارت‌ها.

یافته‌ها حاکی از آن است که تعهد عاطفه‌ای بر تسهیم دانش و تسهیم دانش بر کاربرد دانش و در نتیجه تعهد عاطفی بر کاربرد دانش در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج (Ouakouak & Ouedraogo, 2019)، (Smaliukienė, Bekešienė, Chlivickas, & Umar et al., 2023)، (Nadeem et al., 2021)، (Magyla, 2017) همراستا بوده است. تعهد عاطفی به عنوان احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان و همانندسازی با آن تعریف شده است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند، حتی در مواجهه با فرصت‌های شغلی بهتر، در سازمان باقی می‌مانند و سعی می‌کنند مهارت‌ها و

دانش خود را با همکاران به اشتراک بگذارند. برای تقویت و افزایش تعهد کارکنان سازمان می‌تواند برنامه‌ها و سیاست‌هایی را پیشنهاد داد از جمله: با فراهم کردن محیط کاری مطلوب و حمایت از نیازهای شخصی و شغلی کارکنان، انگیزه و تعهد آن‌ها افزایش می‌یابد. ترویج نگاه مثبت و محبت‌آمیز، ایجاد فضایی برای نیکی و احسان، و تشویق به حسن خلق و خوش‌بینی میان کارکنان. ارائه آموزش‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای که به کارکنان کمک می‌کند مهارت‌های خود را ارتقاء دهند و در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند. با ارتقاء ارتباطات داخلی و شفافیت در امور. ایجاد فرصت‌هایی برای تسهیم دانش و تجربیات بین کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌ها، جلسات ارتباطی، و پلتفرم‌های آنلاین. آگاهی‌دهی و ترویج اهمیت اشتراک‌گذاری اطلاعات و تأثیر مثبت آن بر ارتقاء کارایی سازمانی. با اجرای این راهکارها، سازمان می‌تواند تعهد عاطفی را در میان کارکنان تقویت کند و به بهبود کارایی و عملکرد سازمانی دست یابد.

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد حرفه‌ای بر تسهیم دانش و تسهیم دانش بر کاربرد دانش و در نتیجه اعتماد حرفه‌ای بر کاربرد دانش به واسطه متغیر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد که با نتایج (Rahman, Daud, Hassan, & Osman-Gani, 2016)، (Ouakouak & Ouedraogo, 2019)، (Smaliukienė et al., 2017)، هم راستا می‌باشد. سازمان‌هایی با سطح بالای اعتماد، قادرند از تلاش‌های مشترک بهره‌مند شوند و این باعث کاهش هزینه‌های اجرایی فرآیندها می‌شود. اما سازمان‌هایی با سطح پایین اعتماد، کمتر از خلاقیت برخوردارند. برای افزایش حس اعتماد و مسئولیت‌پذیری بین کارکنان و تقویت اعتماد در سازمان، می‌توان پیشنهاداتی را ارائه داد: تشویق کارکنان به شرکت در کارهای تیمی برای افزایش حس اعتماد و مسئولیت‌پذیری، برقراری جلسات تصمیم‌گیری با حضور کارکنان و مدیران برای افزایش حس اعتماد و شفاف‌سازی تصمیمات و دستورالعمل‌های صادره. حمایت مدیران از کارکنان در چارچوب قانون و مقررات برای افزایش امنیت خاطر و اعتماد به سازمان. تدوین چشم‌انداز و استراتژی سازمان با کمک کارکنان یا نظرسنجی از آنان برای برنامه‌ریزی‌های سازمان. ارائه مشوق‌های مالی و غیرمالی برای تشویق کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش خود در محیط کار. با اجرای این راهکارها، تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود در محیط کار افزایش می‌یابد و اعتماد و همکاری میان آن‌ها تقویت می‌شود.

منابع

بیرانوند، علی؛ گلشنی، مریم؛ اکبرنژاد، رضا؛ رفیعی، زهرا (۱۴۰۰). نقش اعتماد سازمانی در انتقال دانش ضمنی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان فارس). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۷ (۲)، ۳۲۷-۳۵۸.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.26455730.1400.27.2.4.2>

بیرانوند، علی؛ محمدی استانی، مرتضی؛ و قناعتیان، سارا (۱۴۰۳). تأثیر نظام مدیریت دانش و تسهیم دانش بر عملکرد و وفاداری کتابداران. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.26455730.1400.27.2.4.2>

کیان راد، زهرا؛ فهیم نیا، فاطمه؛ محبوب، سیامک؛ و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۴۰۲). ارائه الگوی استقرار مدیریت دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور ایران. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، ۱۳(۱)، ۱۶۲-۱۸۵.

<https://doi.org/10.22067/infosci.2023.74162.1078>

منطق، حسن؛ زندیان، فاطمه؛ حسن زاده، محمد؛ و شریف، عاطفه (۱۴۰۳). فراتحلیل اعتماد سازمانی و تسهیم دانش. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، ۱۳(۲)، ۵-۲۶.

<http://10.22067/infosci.2023.80467.1148>

سلطانی، حسن (۱۴۰۱). نقش افزایش ظرفیت جذب دانش از طریق ارتباطات با نقش میانجی اعتماد و تسهیم دانش (مطالعه موردی: دانشگاه مجازی شیراز). *فصلنامه تحقیقات و نظریه‌های نوین مدیریت دولتی*، ۲(۱)، ۴۲-۳۵.

<https://doi.org/10.30495/jparnt.2022.1951884.1012>

نادی، محمدعلی؛ شاه‌حسینی، سکینه (۱۳۹۷). الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در*

مدیریت آموزشی، ۹(۳۵)، ۲۹۱-۳۱۰. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1397.9.35.13.6>

Reference

Biranvand, A., Mohammadi Ostani, M., & Ghannatian, S. (2024). The effect of knowledge management system and knowledge sharing on performance and loyalty of librarians. *Science and techniques of information management*, <https://doi.org/10.22091/stim.2024.10054.2027> [In Persian]

Biranvand, A., Golshani, M., Akbarnejad, R., & Rafiee, Z. (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), 327-358. doi: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.26455730.1400.27.2.4.2> [In Persian]

Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The international journal of human resource management*, 16(5), 720-735. doi: <https://doi.org/10.1080/09585190500083020>

Capestro, M., Rizzo, C., Kliestik, T., Peluso, A. M., & Pino, G. (2024). Enabling digital technologies adoption in industrial districts: The key role of trust and knowledge sharing. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 123003. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123003>

Chen, C.-J., & Huang, J.-W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62(1), 104-114. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>

Chen, T.-Y., Chen, Y.-M., Lin, C.-J., & Chen, P.-Y. (2010). A fuzzy trust evaluation method for knowledge sharing in virtual enterprises. *Computers & Industrial Engineering*, 59(4), 853-864. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cie.2010.08.015>

Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *Personnel Review*, 48(6), 1449-1468. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0094>

- Dahlander, L., O'Mahony, S., & Gann, D. M. (2016). One foot in, one foot out: how does individuals' external search breadth affect innovation outcomes? *Strategic Management Journal*, 37(2), 280-302. doi: <https://doi.org/10.1002/smj.2342>
- De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of applied psychology*, 101(8), 1134. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000110>
- Demirel, Y., & Goc, K. (2013). *The impact of organizational commitment on knowledge sharing*. Paper presented at the 1st Annual International Interdisciplinary Conference.
- Deng, P., & Lu, H. (2022). Transnational knowledge transfer or indigenous knowledge transfer: which channel has more benefits for China's high-tech enterprises? *European Journal of Innovation Management*, 25(2), 433-453. doi: <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2020-0269>
- Edwards, D., Cheng, M., Wong, I. A., Zhang, J., & Wu, Q. (2017). Ambassadors of knowledge sharing: Co-produced travel information through tourist-local social media exchange. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(2), 690-708. doi: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0607>
- FatemyNassab, S. A., & Mahmoudzadeh, I. (2017). The Effect of Organizational Communication on Knowledge Sharing in the Islamic Republic of Iran Railway Company. *National Defense Strategic Management Studies*, 1(1), 72-109. doi: https://issk.sndu.ac.ir/article_37_c049bd46ac3043c1a4ee5e239facf4fc.pdf [In Persian]
- Garcia-Perez, A., Ghio, A., Occhipinti, Z., & Verona, R. (2020). Knowledge management and intellectual capital in knowledge-based organisations: a review and theoretical perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1719-1754. doi: <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0703>
- Guinot, J., Chiva, R., & Roca-Puig, V. (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96-115. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0043>
- Han, T.-S., Chiang, H.-H., & Chang, A. (2014). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations *Confucian HRM in Greater China* (pp. 166-181): Routledge.
- Harjanti, D., Fatimah, N., Mahmudah, S., & Widowati, D. (2024). Building Knowledge Sharing: The Role of Empowering Leadership, Trust, and Organizational Commitment. *Journal of Business and Management Review*, 5(4), 328-346. doi: <https://doi.org/10.47153/jbmr54.9462024>
- Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2021). Abusive supervision and knowledge hiding: the moderating roles of future orientation and Islamic work ethics. *Management Research Review*, 44(12), 1565-1582. doi: <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0348>
- Kianrad, Z., FahimNia, F., Mehboob, S., and Ismaili Givi, M.R.(2023). Presenting the establishment model of knowledge management in public libraries in Iran.

- Journal of Library and Information Science*, 13(1), 162-185. <https://doi.org/10.22067/infosci.2023.74162.1078> [In Persian]
- Kim, T.-Y., Wang, J., & Chen, J. (2018). Mutual trust between leader and subordinate and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 149, 945-958. doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3093-y>
- Kipkosgei, F., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2020). A Team-Level Study of the Relationship between Knowledge Sharing and Trust in Kenya: Moderating Role of Collaborative Technology. *Sustainability*, 12(4), 1615.
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. doi: 10.1108/EJIM-04-2020-0134
- Krishnasamy, G., & Paramesran, R. (2019). Multiview Laplacian semisupervised feature selection by leveraging shared knowledge among multiple tasks. *Signal Processing: Image Communication*, 70, 68-78. doi: <https://doi.org/10.1016/j.image.2018.09.008>
- Lee, C. K., & Al-Hawamdeh, S. (2002). Factors impacting knowledge sharing. *Journal of Information & Knowledge Management*, 1(01), 49-56. doi: <https://doi.org/10.1142/S0219649202000169>
- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate–knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.009>
- Luo, C., Lan, Y., Luo, X., & Li, H. (2021). The effect of commitment on knowledge sharing: An empirical study of virtual communities. *Technological Forecasting and Social Change*, 163, 120438. doi: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120438>
- Manteg, H., Zandian, F., Hassanzadeh, M., and Sharif, A. (2024). Meta-analysis of organizational trust and knowledge sharing. *Journal of Library and Information Science*, 13(2), 5-26. <http://10.22067/infosci.2023.80467.1148> [In Persian]
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., Akram, Z., & Tanveer, Y. (2022). Entrepreneurial leadership and team creativity: the roles of team psychological safety and knowledge sharing. *Personnel Review*, 51(9), 2404-2425. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0517>
- Mittal, S., Gupta, V., & Motiani, M. (2022). Examining the linkages between employee brand love, affective commitment, positive word-of-mouth, and turnover intentions: A social identity theory perspective. *IIMB Management Review*, 34(1), 7-17. doi: <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.04.002>
- Mohaghegh, F., Zaim, H., Dzenopoljac, V., Dzenopoljac, A., & Bontis, N. (2024). Analyzing the effects of knowledge management on organizational performance through knowledge utilization and sustainability. *Knowledge and Process Management*, n/a(n/a). doi: <https://doi.org/10.1002/kpm.1777>
- Nadeem, M. A., Liu, Z., Ghani, U., Younis, A., & Xu, Y. (2021). Impact of shared goals on knowledge hiding behavior: the moderating role of trust. *Management Decision*, 59(6), 1312-1332. doi: <https://doi.org/10.1108/MD-09-2019-1197>

- Nadi, M.A., Shah Hosseini, S.(2017). The structural model of the relationship between organizational trust and organizational commitment with knowledge sharing behavior: explaining the mediating role of organizational culture and teachers' organizational health. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 9(35), 291-310. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1397.9.35.13.6> [In Persian]
- Ng, K. Y. N. (2023). Effects of servant leadership, affective commitment, and trust on knowledge sharing tendency in the financial industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(6), 1052-1070. doi: 10.1080/14778238.2022.2110004
- Nguyen, N. L. (2024). Tacit knowledge sharing within project teams: an application of social commitments theory. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 43-58. doi: <https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2021-0123>
- Ouakouak, M. L., & Ouedraogo, N. (2019). Fostering knowledge sharing and knowledge utilization. *Business Process Management Journal*, 25(4), 757-779. doi: 10.1108/BPMJ-05-2017-0107
- Rafique, M., Hameed, S., & Agha, M. H. (2018). Impact of knowledge sharing, learning adaptability and organizational commitment on absorptive capacity in pharmaceutical firms based in Pakistan. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 44-56. doi: <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0132>
- Rahman, M. S., Daud, N. M., Hassan, H., & Osman-Gani, A. A. M. (2016). Effects of workplace spirituality and trust mediated by perceived risk towards knowledge sharing behaviour. *Vine*, 46, 450-468.
- Ramli, A. H., & Novariani, F. (2020). *Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital*. Paper presented at the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020).
- Saffar, N., & Obeidat, A. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77-90. doi: <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Salehikordabadi, S., & Zaddosti, F. (2020). Studying the Relationship between Reward, Knowledge Sharing, Employee Emotional Commitment, Perceived Cost and Team Performance in Tax Administration of Guilan. *Sustainable Human Resource Management*, 3(2), 65-88. doi: <https://doi.org/10.22080/shrm.2020.2984> [In Persian]
- Sankowska, A. (2013). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*, 20(1), 85-100. doi: <https://doi.org/10.1108/09696471311288546>
- Smaliukienė, R., Bekešienė, S., Chlivickas, E., & Magyla, M. (2017). Explicating the role of trust in knowledge sharing: a structural equation model test. *Journal of Business Economics and Management*, 18(4), 758-778. doi: <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1317019>
- Soltani, H. (2022). The role of increasing the capacity to absorb knowledge through communication with the mediating role of trust and knowledge sharing (case

- study: Shiraz Virtual University). Quarterly journal of research and new theories of public administration, (1)2, 42-35. <https://doi.org/10.30495/jparnt.2022.1951884.1012>
- Tabarsa, G., & Olfat, M. (2016). The relationship between organizational commitment and knowledge sharing. *TADBIR, A MONTHLY MAGAZINE ON MANAGEMENT*, 27(288), 46-50. doi: <http://tadbir.imi.ir/article-1-3444-fa.html> [In Persian]
- Umar, M., Sial, M. H., Ali, S. A., Bari, M. W., & Ahmad, M. (2023). Trust and social network to boost tacit knowledge sharing with mediation of commitment: does culture moderate? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(6), 1135-1158. doi: <https://doi.org/10.1108/VJKMS-01-2021-0012>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2195027. doi: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2012). How knowledge affects radical innovation: Knowledge base, market knowledge acquisition, and internal knowledge sharing. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1090-1102. doi: <https://doi.org/10.1002/smj.1959>

زودایند و سراسری

دانش و نظام‌های معنایی