

رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک دانش در کتابخانه‌ها با نقش تعدیل‌کننده تحصیلات

راضیه نظری^۱، محمدرضا فرهادپور*^۲

مطالعات دانش‌شناسی

سال ششم، شماره ۲۴، پاییز ۹۹، ص ۱ تا ۲۴

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۱۴

چکیده

هدف: هدف بررسی رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش به اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی با توجه به نقش تعدیل‌کننده تحصیلات است. روش پژوهش: پژوهش به لحاظ هدف کاربردی با روش همبستگی انجام شد. جامعه پژوهش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بود که به صورت تصادفی ساده ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه احساس تعلق سازمانی شافلی، بیکر و سالانوا (۲۰۰۳) و اشتراک دانش همتی (۱۳۸۹) گردآوری و تجزیه و تحلیل آن با استفاده از نسخه ۲۱ بسته نرم‌افزاری در علوم اجتماعی انجام گرفت. یافته‌ها: وضعیت مؤلفه‌های تعلق سازمانی (میانگین = ۷۸/۴۴) و اشتراک دانش (۱۰۴/۲۸ = میانگین) بالاتر از حد متوسط است. هم‌چنین، بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک دانش رابطه معنی‌داری ($r=0/816$ و $sig=0/001$) وجود دارد و تحصیلات، رابطه بین احساس تعلق سازمانی و اشتراک دانش را تعدیل می‌کند. نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که احساس تعلق سازمانی مؤلفه‌ای مهم و زمینه‌ساز گرایش به اشتراک دانش کارکنان است و سازمان می‌تواند با تقویت ابعاد سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن و شیفتگی سبب گرایش بیشتر کارکنان به اشتراک دانش را فراهم آورد.

کلمات کلیدی: احساس تعلق سازمانی، گرایش به اشتراک دانش، کتابخانه‌های عمومی، اشتراک دانش.

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی - مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

mazari_ja19@yahoo.com

۲. * گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی - مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

M.Farhadpoor@gmail.com

مقدمه و بیان مساله

در جهان کنونی تولید و ارائه خدمات به شدت دانش‌مدار شده است و دانش به عنوان یک منبع مهم جهت کسب مزیت رقابتی مطرح است (بوک زیمود، یانگ-گول و ژائه-نام^۱، ۲۰۰۵). با پدیدار شدن مرحله جدیدی از نظام اقتصاد جهانی با عنوان اقتصاد دانش‌مدار، دانش سازمانی به تدریج به عنوان منبع اصلی اقتصاد شناخته شده و موقعیت سازمان بیش از آن که وابسته به ارزش مادی، سرمایه‌ای و دارایی‌های ملموس باشد، منوط به سرمایه‌های فکری سازمان است (والزاک، ۲۰۰۵: نقل در خاتمیان‌فر و پریخ، ۱۳۸۶). با این حال، صرف برخورداری از دانش جهت کسب مزیت رقابتی کافی نیست؛ بلکه دستیابی به این مهم بستگی به توانایی سازمان در نحوه بهره‌گیری از دانش موجود در راستای تولید دانش جدید دارد (علوی و ولیدنر^۲، ۲۰۰۱). طی سال‌های اخیر یکی از ابزارهایی که جهت بهره‌گیری مؤثر از دانش سازمانی و بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌ها مورد توجه زیادی قرار گرفته است، مدیریت دانش است. مدیریت دانش مجموعه‌ای از روش‌ها و ابزارهای فنی و مدیریتی جهت ایجاد، به اشتراک‌گذاری و به کارگیری دانش در سراسر سازمان است (بونفر، ۲۰۰۳). به همین شکل، به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یکی از جنبه‌های اصلی مدیریت دانش توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است (فول‌وود، راولی و دلبریج^۳، ۲۰۱۳). به اشتراک‌گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به کارگیری و انتقال مؤثر دانش، سازمان را در دستیابی به مزیت رقابتی یاری می‌کنند (سهرابی یورتجی، رئیسی وانان و شفیعا، ۱۳۸۹؛ ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸). مک‌مانوس^۴ (۲۰۱۶) اشتراک دانش را فعالیتی فردی و نتیجه ارزش‌شناختی ادراک شده^۵ (به نقل از: سویفت، بالکین و ماتیسویک^۶، ۲۰۱۰) و اسمیت^۷ (۲۰۰۱) می‌داند که سازمان به منظور استفاده از ذخایر دانشی (کابریرا و کابریرا^۸،

1. Bock, Zmud, Young-Gul & Jae-Nam
2. Alavi & Leidner
3. Fullwood, Rowley & Delbridge
4. McManus
5. Perceived cognitive value
6. Swift, Balkin & Matusik
7. Smith
8. Cabrera

رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک...

(۲۰۰۲)، و ارتقاء مزیت رقابتی (شارکی^۱، ۲۰۰۵) نیازمند تهیه انباره‌های دانش، ارتقاء دسترسی دانشی، تقویت محیط دانش و مدیریت دارائی‌های دانشی است (متاخیوتیس، ارگازاکیس و پساراس^۲، ۲۰۰۵).

اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی در سازمان منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت می‌تواند به بهبود عملکرد فردی در سازمان بیانجامد. در صورتی که فرآیند اشتراک‌گذاری دانش در سازمان نهادینه نشود، مدیریت دانش اثربخش نخواهد بود و سازمان به تدریج قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. بنابراین اشتراک‌گذاری دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (ویدراسپون، برگنر، کوکرل و استون^۳، ۲۰۱۳). سازمان‌ها برای ایجاد فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش نیازمند آن هستند که جو اعتماد، همکاری و مشارکت را به وجود آورند. در صورتی که یک سازمان از ارزش‌هایی چون عدالت، اعتماد و... برخوردار باشد، اشتراک‌گذاری دانش در آن به راحتی انجام می‌گیرد؛ و بالعکس در سازمانی که فرهنگ خلق و به اشتراک‌گذاری دانش وجود نداشته باشد، فرآیند تغییر با دشواری‌هایی روبرو خواهد شد (چیت^۴، ۱۹۹۹). به عبارت دیگر، فعالیت‌های مرتبط با مدیریت دانش، مستلزم پایداری سازمان‌ها به استقرار یک فرهنگ اعتماد بین اعضای سازمان است (شانداوالیا و دالچر^۵، ۲۰۱۱ و عابدین محمد، آن و یی^۶، ۲۰۱۴)؛ به نحوی که ایجاد اعتماد بین کارکنان و مدیریت سبب ارتقاء عملکرد سازمانی می‌شود (الارج، عابدین محمد و بنت احمد بوستمام^۷، ۲۰۱۶) و بر عکس، فقدان اعتماد مهم‌ترین دلیل عدم تمایل اعضای سازمان به اشتراک دانش است (کوریه و کرین^۸، ۲۰۰۳ قره‌خانی و موسی‌خانی^۹، ۲۰۱۲). به اعتقاد ایپه^{۱۰} (۲۰۰۳) به اشتراک‌گذاری دانش یک بازی

1. Sharkie
2. Metaxiotis, Ergazakis & Psarras
3. Witherspoon, Bergner, Cockrell & Stone
4. Chait
5. Sandhawalia, Dalcher
6. Abidin-Mohamed, Ann, Yee & Binti Ahmad Bustamam
7. Alaarj
8. Currie & Kerrin
9. Gharakhani & Mousakhani
10. Ipe

قدرت است. اگر افراد تصور کنند که اشتراک باعث از بین رفتن قدرت آنها می‌شود، برای دفاع از خود دانش را احتکار خواهند کرد. به همین است که محققان به طور مداوم خواستار ایجاد یک فضای اعتماد بین فردی و عدالت رویه‌ای به عنوان مؤلفه‌های تسهیل‌گر برای مقابله با احتکار دانش ناشی از خطرات ادراک شده آن توسط افراد هستند (بارتول و سریواستاوا^۱، ۲۰۰۲؛ هی سو، ژو، یئن و چانگ^۲، ۲۰۰۷؛ مرادیان، رنزل و ماتزler^۳، ۲۰۰۶؛ رنزل، ۲۰۰۸). رفتار دانشی در آغاز ماهیتی فردی دارد و برای نیل به سازمانی دانشی، بایستی دانش اعضای سازمان در سطح فردی شناسایی، فراهم‌آوری، سازماندهی، ذخیره و توزیع و اشاعه گردد و سازمان در صورتی می‌تواند از مزایای این مهم بهره‌مند گردد که شرایط لازم برای مدیریت و اشتراک آن را فراهم سازد که خود مستلزم مطالعه مکانیزم‌های انگیزاننده و ترغیب‌کننده این رفتار فردی است. اشتراک دانش بین افراد یک فرآیند اساسی برای سازمان‌هایی است که برای ایجاد ارزش و کسب یک مزیت رقابتی بر دانش متمرکزاند. با این حال، در بحث دانش و مدیریت آن فرد دارنده دانش (فاعل دانا) در مرکز مجموعه‌ای پیچیده از عوامل مانند ویژگی‌های شخصیتی، رفتار، تمایلات و هنجارهای ذهنی قرار دارد که منجر به روند اشتراک دانش می‌شود (اوبرونویچ، جیانکو، تیسوی، اوبرونویچ، خان و انور^۴، ۲۰۲۰).

در مطالعات مختلف طیف وسیعی از عوامل طرح و بررسی شده‌اند. نتایج مطالعات پیشین (چاو و چن^۵، ۲۰۰۸ و ژانگ، دی پابلوس و ژانگ^۶، ۲۰۱۲ نقل در: چومگ، کوک، فرای و هونگ^۷، ۲۰۱۵) به شدت بر این نکته تأکید دارند که رفتار اشتراک دانش رابطه قوی با عوامل ترغیب‌کننده اجتماعی، و انگیزه‌های درونی فرد دارد. نتایج مطالعه وانگ و هو^۸ (۲۰۱۵) نیز نشان داد که پاداش‌های مادی و معنوی، و نوع دوستی برای منافع سازمانی به طور معناداری بر رفتار اشتراک دانش کارکنان تأثیر می‌گذارد. به اعتقاد جین فنگ، مینگ

1. Bartol & Srivastava
2. Hsu, Ju, Yen & Chang
3. Mooradian, Renzl & Matzler
4. Obrenovic, Jianguo, Tsoy, Khan & Anwar
5. Chow & Chen
6. Zhang, De Pablos & Zhang
7. Chung, Cooke, Fry & Hung
8. Wang & Hou

یان، لی جی و جان جو^۱ (۲۰۱۷) مجموعه اشتراک دانش مکانیزم‌های ترغیب‌کننده خاصی مانند تعلق سازمانی، قدرت و اصل اشتراک متقابل^۲، شهرت^۳، اعتماد، نوع دوستی^۴، انگیزه‌های طراحی مجموعه دانش سازمانی مبتنی بر پایداری آنان به اهداف سازمان و ... را شامل می‌شود که تأثیر مثبتی بر رفتار کارکنان دارد تا دانش خود را تسهیم کنند و به اشتراک بگذارند و بر موانع تمایل به تبادل و یا آموزش به خاطر انحصاری بودن و کنترل دانش چیره گردند. تعلق سازمانی از جمله عواملی است که طی چند سال اخیر در برخی از مطالعات به صورت جزئی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت دانش مطرح شده است؛ به نحوی که نتایج مطالعه گروبیچ-نسیچ، ماتیچ و میتروویچ^۵ (۲۰۱۵) بر این مسأله تأکید می‌کند که تعلق سازمانی به عنوان یک عامل سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش به طور غیرمستقیم تأثیر دارد.

اهمیت توجه به تعلق سازمانی به این دلیل است که امروزه به طور روزافزون سازمان‌ها در جستجوی اعضای هستند که نه تنها به سازمانشان باور دارند که یک مکان خوب برای کار کردن است، تا وفاداری خود را نسبت به آن نشان بدهند و نیت ترک آن را نداشته باشند؛ بلکه در جستجوی اعضای هستند که از این حد فراتر رفته و هویت سازمانی را دقیقاً در ارتباط و پیوند با هویت شخصی خود ببینند و به سرنوشت‌شان به عنوان وسیله‌ای برای ایجاد انسجام اعتقاد داشته باشند (میل و تتریک^۶، ۱۹۹۲؛ پرات و فورمن^۷، ۲۰۰۰؛ رید^۸، ۲۰۰۱ و اسمیت، پرون و ریل^۹، ۲۰۰۱). نتایج مطالعه غواصی (۱۳۹۳) نشان داد که تعلق سازمانی بر اشتراک دانش تأثیر دارد. در این خصوص تحقیقات پیشین نیز نشان داده‌اند که هویت اجتماعی، نقش مهمی برای نگرش‌ها و رفتار کارکنان در سازمان‌ها دارند (آشفورث و

1. Jin-Feng, Ming-Yan, Li-Jie & Jun-Ju
2. Power and sharing principle of reciprocity
3. Fame
4. Altruism
5. Grubic-Nesic, Matic & Mitrovic
6. Mael & Tetrick
7. Pratt & Foreman
8. Reade
9. Smidts, Pruyn & Riel

مایل^۱، (۱۹۹۶) و علائق گروه را برانگیخته، همکاری و تشریک مساعی آنها را با تغییر خودانگاره و خودپنداره بهبود ببخشد. در همین خصوص، هسلم، پستمیس و المرز^۲ (۲۰۰۳) نیز بر این باورند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، ارتباط آگاهی‌بخش، برنامه‌ریزی ارزشمند و رهبری نمی‌تواند وجود داشته باشد (راوینشانکار^۳، ۲۰۰۸).

احساس تعلق یا همانندینی به تصویر فرد از خود بر حسب ویژگی‌های مشخص یک طبقه اجتماعی در رابطه با خودشمولی، ادراک یکی بودن با مجموعه و دسته‌های انسانی، یا تعلق داشتن به برخی دسته‌های انسانی و تبیین ضمنی احساس عضویت در گروه اشاره دارد (خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱). احساس تعلق فرایندی است که به موجب آن، افراد خود را با شخص دیگری یا گروهی از افراد همسان و همانند می‌بینند و مانند یک منبع تأثیرگذار بر روی نگرش افراد برای اقدام و فعالیت مشترک عمل می‌کنند. حس یکی بودن با یک جمع و دسته انسانی سبب می‌شود که اهداف و منافع شخصی افراد تابع اهداف و منافع جمع و دسته گردد، که در نتیجه احتمال اقدام جمعی و مشترک را براساس درک مشترک افزایش می‌دهد (تیوزون و کاگلار^۴، ۲۰۱۱؛ هیومر، بکرا و لوان^۵، ۲۰۰۴). تعلق سازمانی به احساس نزدیکی بین اعضای سازمان اشاره دارد و بیانگر علائق و دغدغه‌های مشترک و رفتار فرا اجتماعی^۶ است (دینگ، ژو و یوان^۷، ۲۰۱۵) که به عنوان یک تسهیل‌گر کلیدی برای کمک اعضای سازمان به یکدیگر عمل می‌کند (بوک و همکاران، ۲۰۰۵). به اعتقاد دینگ و همکاران (۲۰۱۵) در زمینه اشتراک دانش، زمانی که کارکنان تعلق سازمانی بیشتری را درک می‌کنند، تمایل بیشتری به رفتار بهنجار دارند؛ در نتیجه، کمک‌های متقابل و رفتارهای نوع‌دوستانه افزایش و گمانه زنی درباره رفتار اشتراک دانش کاهش می‌یابد. به بیان دیگر،

1. Ashforth & Mael
2. Haslam, Postmes & Ellemers
3. Ravishankar
4. Tüzün & Çağlar
5. Huemer, Becerra & Lunnan
6. Pro-social behavior
7. Ding, Xue & Yuan

حس تعلق سازمانی اعتماد شخصی بین کارکنان را تقویت می‌کند و به دنبال آن اعتماد افراد نسبت به سازمان نیز ارتقاء می‌یابد. متون رفتار سازمانی، تعلق سازمانی را به عنوان یکی از اشکال مهم تعلق خاطر کارکنان به سازمان‌ها شناخته‌اند که استنباط‌های مهمی برای اثر بخشی سازمانی دارد (عباس زاده، برهانی، غیبی و شکوهی، ۱۳۹۲). همچنان که احساس تعلق اجتماعی بر احساس یکی بودن با یک طبقه اجتماعی دلالت دارد؛ به احساس یکی بودن یا همانندی اعضا با سازمان نیز اشاره می‌کند که از ویژگی‌های محوری، پایدار و متمایز آن نشأت می‌گیرد (صلصالی و همکاران، ۱۳۹۰). مرور یافته‌های مطالعات پیشین نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش وجود دارد (بهرام‌زاده و خسروآبادی، ۲۰۱۲ و صالح و همکاران^۱، ۲۰۱۷ و پانگیل و نصوردین^۲، ۲۰۱۹)، به نحوی که سازمان‌ها به منظور اشتراک دانش بین کارکنان ناگزیر هستند بین آنها حس تعلق به عنوان عضوی از یک گروه و پابندی به همکاری را ایجاد و تقویت نمایند. در این خصوص نتایج مطالعه دمیرل و قوچ^۳ (۲۰۱۳) با عنوان تأثیر تعهد سازمانی بر اشتراک دانش نشان داد که ابعاد تعهد سازمانی به ویژه تعهد عاطفی تأثیر معنی‌داری بر اشتراک دانش دارد. به اعتقاد آنها با ایجاد فرهنگ اشتراک دانش درون سازمانی، شرایط برای ماندگار بودن و وفاداری کارکنان فراهم می‌شود و به تبع آن دانش کارکنان به دانش سازمانی تبدیل می‌گردد. به عبارتی دیگر می‌توان گفت که احساس تعلق سازمانی با ایجاد حس یگانگی و یکپارچگی در بین اعضای سازمان می‌تواند زمینه‌ساز تقویت بسیاری از رفتارهای سودمند از جمله اشتراک دانش باشد. امروزه به کارگیری فرآیند به اشتراک گذاری دانش در کتابخانه‌ها نیز به امری حیاتی بدل گشته است و از آنجا که به طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است، باید عوامل موثر و زمینه‌ساز بروز گرایش به اشتراک دانش به عنوان یک رفتار سودمند مطالعه شود تا کتابخانه‌ها نیز به منظور بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت رقابتی، فرهنگ اشتراک گذاری دانش را در محیط خود نهادینه و از مزایای آن استفاده

1. Salleh, Ismail, Hamzah, Zahari, Mohammed & Abdullah
2. Pangil & Nasurdin
3. Demirel & Goc

نمایند. بنابراین با هدف مطالعه رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش به اشتراک دانش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان؛ سوال اصلی پژوهش به این شکل مطرح شد که آیا بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به اشتراک دانش رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش از نوع کاربردی است. از آنجا که از اطلاعات واقعی و روش‌های مختلف آماری برای رد یا قبول فرضیه‌ها استفاده می‌کند در حوزه تئوری اثباتی قرار می‌گیرد. هم‌چنین این پژوهش در پی یافتن رابطه معنادار بین متغیرها است و به مطالعه حدود تغییرات متغیر وابسته با توجه به حدود تغییرات متغیرهای مستقل می‌پردازد. از این رو، به لحاظ ماهیت و محتوایی از نوع پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان می‌باشد. با اطلاعات بدست آمده از اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، این استان دارای ۲۰۷ باب کتابخانه عمومی است که بالغ بر ۴۹۰ کارمند در آنها مشغول به کار هستند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است که تعداد ۲۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفت و برای نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری اطلاعات و تدوین مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای و از روش میدانی جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. ابزار پژوهش بخشی از پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) برای اشتراک دانش حاوی ۶ گویه و پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۳) حاوی ۱۷ گویه برای ابعاد تعلق سازمانی در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود که روایی آن صوری و سازه (جدول ۱) و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.751$) برای اشتراک دانش و $\alpha = 0.796$ برای تعلق سازمانی) تایید شد. جهت توزیع پرسشنامه ابتدا به کارکنان در کاربرگ اکسل از ۱ تا ۴۹۰ شماره داده شد و سپس بر اساس کدهای داده شده و از طریق اعداد تصادفی برگرفته از تابع ($RANDBETWEEN=1=490$) تعداد اعداد تولید شده تا ۲۱۵ فقره دنبال شد و پرسشنامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز

رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک...

از نرم افزار اس.پی.اس.اس. ۲۱ استفاده شد. ضمناً براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف به دلیل نرمال بودن توزیع نمرات مقیاس‌ها و خرده مقیاس‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید.

جدول ۱: بارهای عاملی متقاطع برای بررسی روایی ابزارها

سرزندگی	فداکاری	مجدوب شدن	گرایش به اشتراک دانش
۰/۲۵۴	۰/۳۳۹	۰/۴۶۳	۰/۵۱۸
۰/۳۵۶	۰/۲۷۵	۰/۳۲۵	۰/۸۱۵
۰/۳۳۲	۰/۲۶۹	۰/۳۳۹	۰/۸۲۰
۰/۲۳۱	۰/۲۹۶	۰/۴۴۲	۰/۶۲۴
۰/۱۳۳	۰/۲۵۵	۰/۴۲۴	۰/۷۵۶
۰/۲۳۳	۰/۴۲۲	۰/۳۲۸	۰/۵۹۶
۰/۶۲۵	۰/۲۳۴	۰/۳۴۵	۰/۲۳۳
۰/۵۸۹	۰/۴۱۵	۰/۳۰۲	۰/۲۷۹
۰/۷۲۵	۰/۴۶۳	۰/۱۹۴	۰/۲۶۷
۰/۶۴۴	۰/۳۲۶	۰/۳۱۶	۰/۲۱۱
۰/۸۰۶	۰/۴۴۶	۰/۳۳۵	۰/۱۸۶
۰/۸۱۲	۰/۳۴۲	۰/۳۰۷	۰/۲۸۹
۰/۲۰۷	۰/۵۲۶	۰/۳۰۱	۰/۲۹۶
۰/۳۱۹	۰/۶۳۱	۰/۴۱۰	۰/۲۰۸
۰/۴۰۱	۰/۶۶۰	۰/۳۱۹	۰/۳۲۳
۰/۱۶۱	۰/۷۲۵	۰/۲۷۹	۰/۳۸۶
۰/۱۹۹	۰/۷۸۶	۰/۴۰۲	۰/۳۸۷
۰/۲۱۴	۰/۲۵۴	۰/۶۰۳	۰/۲۸۳
۰/۳۲۱	۰/۲۲۲	۰/۶۶۴	۰/۲۹۶
۰/۳۱۲	۰/۱۷۳	۰/۶۵۳	۰/۱۲۴
۰/۲۹۴	۰/۴۶۳	۰/۷۶۴	۰/۳۵۴
۰/۲۰۹	۰/۳۸۶	۰/۸۱۵	۰/۲۲۶
۰/۱۸۷	۰/۳۰۲	۰/۸۰۶	۰/۲۱۹

در جدول ۱ بار مقطعی گویه‌ها بر سازه‌های پژوهش گزارش شده است. با توجه به جدول فوق تمامی گویه‌ها بیشترین بار عاملی را بر سازه خودشان دارند و بیانگر این است که سازه‌های پژوهش از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۲: ماتریس مقایسه ضرایب همبستگی متغیرها

متغیرها	سرزندگی	فداکاری	مجدوب شدن	گرایش به اشتراک دانش
سرزندگی	۰/۸۶۵*			
فداکاری	۰/۸۱۵*	۰/۸۵۴*		
مجدوب شدن	۰/۸۱۵*	۰/۸۰۶*	۰/۸۴۳*	
گرایش به اشتراک دانش	۰/۷۹۱*	۰/۷۰۶*	۰/۷۸۹*	۰/۸۰۱*

مطابق جدول ۲ ضرایب همبستگی مربوط به هر متغیر با خودش بیشتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر می‌باشد که در قطر جدول قابل مشاهده است. این ضرایب نشان می‌دهد که روایی متغیرهای ذکر شده در سطح قابل قبول است.

یافته‌ها

مهمترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی تعلق سازمانی و ابعاد آن مطابق جدول (۱) قابل مشاهده است که بالاترین میانگین مربوط به بعد مجدوب شدن (۲۵/۶۱) و کمترین میانگین به بعد فداکاری (۱۹/۳۷) اختصاص دارد.

جدول ۱: مشخصات آماری تعلق سازمانی و ابعاد آن و گرایش به اشتراک دانش

ابعاد تعلق سازمانی	تعداد	میانگین نمره	فراوانی و آماره			
			میان	واریانس	انحراف استاندارد	حداکثر حدافل نمره
سرزندگی	۲۱۵	۲۲/۴۵	۲۳	۶/۸۴	۲/۹۹	۳۰
فداکاری	۲۱۵	۱۹/۳۷	۲۰	۵/۰۳	۲/۶۱	۲۵
مجدوب شدن	۲۱۵	۲۵/۶۱	۲۳	۸/۰۱	۲/۹۴	۳۰

رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک...

۲۱۵	۷۸/۴۴	۷۷	۵۲/۲۲	۲۲/۸۰	۱۷	۸۵	تعلق سازمانی
۲۱۵	۲۳/۵۹	۲۶	۲۱/۸۳	۴/۶۷	۶	۳۰	گرایش به اشتراک دانش

بر اساس داده‌های جدول ۱ نمره میانگین خرده مقیاس‌های تعلق سازمانی و متغیر اصلی (میانگین = ۷۸/۴۴) و گرایش به اشتراک دانش (میانگین = ۲۳/۵۹) بالاتر از حد وسط و در سطح مطلوب است.

فرضیه اصلی: بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان کتابخانه‌های عمومی خوزستان به اشتراک دانش رابطه معنی داری وجود دارد.

برای آزمون فرضیه از آماره پیرسون (آزمون پارامتریک) استفاده شد (جدول ۲). نتایج نشان داد که بین دو متغیر تعلق سازمانی و گرایش به اشتراک دانش در سطح معناداری ($P\text{-value} < 0/001$) و ۹۹ درصد اطمینان رابطه معنادار و مثبتی ($r = 0/816$) وجود دارد. به عبارتی بین دو متغیر مورد بررسی همبستگی مستقیمی وجود دارد، بدین معنی که هرچه احساس تعلق سازمانی بالاتر باشد، گرایش به اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان نیز بیشتر می‌شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش

مؤلفه	گرایش به اشتراک دانش	
	تعداد	ضریب همبستگی (r)
احساس تعلق سازمانی	۲۱۵	۰/۸۱۶
سرزندگی	۲۱۵	۰/۷۹۱
فداکاری	۲۱۵	۰/۷۰۶
مجدوب شدن	۲۱۵	۰/۷۸۹

نتایج آزمون همبستگی در سطح خرده مقیاس‌های احساس تعلق سازمانی با گرایش به اشتراک دانش نیز نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین سرزندگی ($r = 0/791$)،

فداکاری ($r=0/706$) و مجذوب شدن ($r=0/789$) با گرایش به اشتراک دانش کارکنان کتابخانه‌های عمومی خوزستان در سطح ($P\text{-value}<0/001$) وجود دارد. نقش تعدیل‌گر تحصیلات در رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش به اشتراک دانش بررسی و نتایج آن در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از بررسی نقش تعدیل‌گر تحصیلات در رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش به اشتراک دانش

سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد شده		متغیرهای مستقل	مدل اول
		Beta	خطای استاندارد		
0/000	6/45	-	2/93	18/93	مقدار ثابت
0/000	29/68	0/88	0/04	1/19	تعلق سازمانی
0/688	0/40	0/01	0/58	0/23	تحصیلات
0/610	-0/51		8/60	-4/39	مقدار ثابت
0/000	12/02	1/14	0/12	1/54	تعلق سازمانی
0/004	2/90	0/54	3/65	10/60	تحصیلات
0/004	2/87	0/62	0/07	-0/15	تحصیلات * تعلق سازمانی
		ضریب خطای استاندارد برآورد شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	نتایج همبستگی
		تعدیل شده	تعیین	چندگانه	
	6/20	0/583	0/585	0/686	نتایج همبستگی مدل اول
	6/11	0/589	0/592	0/690	نتایج همبستگی مدل دوم

طبق نتایج جدول ۳ متغیر احساس تعلق سازمانی در مدل اول 0/587 درصد از واریانس اشتراک دانش را پیش‌بینی می‌کند. با وارد کردن متغیر مضروب (تحصیلات × تعلق سازمانی) 7 درصد بر مجذور همبستگی (ضریب تعیین) اضافه می‌شود (0/592) و همچنین سطح

معناداری متغیر تحصیلات و متغیر مضروب کمتر از ۰/۰۵ و معنادار است، بنابراین نقش تحصیلات به عنوان متغیر تعدیل گر تأیید می گردد.

نتیجه گیری

دانش در عصر فناوری اطلاعات، یکی از منابع اصلی دستیابی به مزیت رقابتی در فضایی پویا به شمار می آید (برنت ۱ و ویتال ۲، ۲۰۰۷؛ ونگ ۳ و نو ۴، ۲۰۱۰). بر این اساس، سازمان‌ها برای دستیابی به بهره‌وری نیروی انسانی، توانمندسازی کارکنان، کاهش زمان تصمیم‌گیری، اثربخشی سازمان، رضایت شغلی کارکنان، کاهش هزینه‌ها، و افزایش خلاقیت و نوآوری نیاز دارند دانش موجود را مدیریت کنند و آن را در سازمان‌ها نهادینه سازند (آلوئیس ۵ و هارتمن ۶، ۲۰۰۸). از نظر ایساک^۷ و بوئرسما^۸ (۲۰۰۵) دانش نتیجه تعاملات در باطن افراد و یکی از دارایی‌های راهبردی سازمان و از منابع اصلی هر نوع کسب و کاری است.

اشتراک دانش از مهمترین عوامل و پایه بسیاری از راهبردهای مدیریت دانش (افتخاری، ۱۳۸۷ نقل در: نعمتی انارکی و نوشین فرد، ۱۳۹۳)، و ابزاری بنیادین در راستای به کارگیری دانش، ایجاد نوآوری، و دستیابی به مزیت رقابتی است. بنابر اعتقاد جونز^۹ (۲۰۰۷)، بدون اشتراک دانش، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد. پژوهش‌های انجام شده در زمینه اشتراک دانش حاکی از پیچیدگی و ابعاد چندوجهی مؤثر بر این پدیده سازمانی است. اشتراک دانش شامل کسب، سازماندهی، استفاده، و انتقال دانش سازمانی است که منجر به افزایش کارایی کارکنان می‌گردد (هیسو - فن^{۱۰}، ۲۰۰۷). برخی دیگر آن را دارای سطوح فردی، گروهی، و برون سازمانی می‌دانند، به طوری که در سطح

1. Brent
2. Vittal
3. Wang
4. Noe
5. Alwis
6. Hartmann
7. Isak
8. Boersma
9. Jones
10. Hsiu-Fen

فردی، فعالیتی داوطلبانه برای درک و ایجاد تجربه‌های جدید انجام می‌گیرد (جانسن ون وورن^۱، ۲۰۱۱). و در سطح گروهی می‌تواند در محدوده سازمان‌ها و میان گروه‌ها اتفاق بیافتد و در سطح برون‌سازمانی، بسیاری از نظریه‌های اشتراک دانش در ارتباط با انتقال دانش با استفاده از فناوری بیان شده است (تانگ^۲، ۲۰۰۸).

ایجاد تعلق سازمانی در کارکنان هم‌افزایی مثبتی بین فرد و سازمان ایجاد می‌کند که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی را به همراه خواهد داشت. این پیامدها می‌تواند شامل نگرش‌های شغلی مثبت، شناخته شدن قوی با کار، سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، افزایش انگیزش درونی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش قدم، کسب منابع شغلی و شخصی باشد (عیسی خانی و همکاران، ۱۳۹۱). احساس همانندی و تعلق می‌تواند اعضای گروه را برای اقدام در جهت منافع و علائق گروه برانگیزاند و همکاری و تشریک مساعی آنها را با تغییر خودانگاره و خودپنداره‌شان در سطح گروه بهبود ببخشد. هسلم^۳ و همکاران (۲۰۰۳) بر این باور هستند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، توجه آور، هیچ برنامه ریزی معنی‌دار و رهبری نمی‌تواند وجود داشته باشد. از طرف دیگر پیاده‌سازی و مدیریت دانش به طور گسترده‌ای به تمایل به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان سازمان وابسته است و انگیزه‌ها و احساسات، کارکنان را به بروز رفتار اشتراک دانش متمایل می‌کنند (چاتزاوگلو^۴ و وریماکی^۵، ۲۰۰۹). احساس تعلق در این مطالعه با گویه‌های مشتمل بر ویژگی‌هایی مانند انعطاف‌پذیری، انرژی بخش بودن، انگیزش درونی، نشاط و مشارکت در کار (سرزندگی)؛ تکاپو، تمایل به تلاش بیشتر در انجام وظایف، جدیت در کار، تأکید بر انجام کار به شیوه درست، تمرکز عمیق در کار، سخت بودن جدایی از کار، بی‌توجهی به حواشی در انجام کار، پویایی و درگیر شدن همه جانبه با کار (مجدوب شدن)؛ و توجه مزمن و غوطه‌وری در کار، تمرکز شدید به انجام

1. Jansen Van Vuuren
2. Tang
3. Haslam
4. Chatzoglou
5. Vrimaki

وظایف محوله، عملکرد فراتر از وظایف محوله، انتظار دستیابی به نتایج فراتر حد معمول، احساس غرور از انجام وظیفه و دلبستگی شدید به کار مورد سؤال قرار گرفت. ضمن این که گرایش به اشتراک دانش نیز با ویژگی‌هایی مانند میزان تسهیم دانش، تشویق و ترغیب به تسهیم دانش، امکانات لازم برای تسهیم دانش، رواج کار گروهی، اعتماد برای ارائه دانش و تبادل مستمر دانش مورد بررسی قرار گرفت.

همان‌گونه که تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، بین دو متغیر احساس تعلق سازمانی و اشتراک دانش رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی هرچه تعلق سازمانی بالاتر باشد، اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان نیز بیشتر است. میزان همبستگی بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش با مقدار ($r=0/816$) بیانگر همبستگی قوی بین این دو متغیر است و در سطح خرده مقیاس‌ها نیز این رابطه تأیید گردید. مقایسه یافته‌های این مطالعه با مطالعات پیشین نشان‌دهنده همسوئی بین آنها است. در این زمینه، نتایج مطالعه انگوین و مالیک^(۲۰۲۰) نشان داد علاوه بر خودکارآمدی که بدون توجه به نوع سازمان، به‌طور قابل توجهی بر رفتار اشتراک دانش آنلاین در شرکت‌ها تأثیر دارد. در شرکت‌های خصوصی عوامل انگیزشی بیرونی و در سازمان‌های دولتی انگیزه‌های درونی بر گرایش کارکنان به اشتراک دانش به صورت آنلاین تأثیر دارد. یافته‌های مورنو، چاوزوتی و دوترا^(۲۰۲۰) نیز نشان داد که قرابت شناختی بین اعضای یک گروه بازتابی از درک مشترک آنها است که عنصری مؤثر و مهم در استخراج نگرش‌های مطلوب برای اشتراک دانش به شمار می‌رود. ضمن این که افرادی که احساس همانندی و هویت مشترک بیشتری با اعضای گروه خود داشتند، در مقایسه با سایرین نگرش مثبت‌تر و گرایش بیشتری به اشتراک دانش داشتند. احساس تعلق سازمانی با ابعاد سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن در زمره عوامل روانشناختی هستند که می‌توانند گرایش افراد به اشتراک دانش را تبیین کنند و بررسی آنها زمانی اهمیت دوچندان دارد که مسائل مبتلا به دانش و اشتراک آن درگیر پیچیدگی‌هایی است که مدیریت آن نیازمند توجه به قابلیت‌ها و ویژگی‌های فردی است. در این زمینه، نتایج

1. Nguyen & Malik
2. Moreno, Cavazotte & Dutra

مطالعه لان، وانگ، هو و لی^۱ (۲۰۲۰) نیز نشان داد که تعهد و قراردادهای روانشناختی نقش اساسی در اشتراک دانش دارند و بالغ بر ۸۶ درصد توانایی تبیین واریانس رفتار اشتراک دانش کارکنان دارد؛ به نحوی که تعهد رابطه‌ای و تعهد توسعه‌ای تأثیر مثبت بر اشتراک دانش دارند، درحالی که تعهد تعاملی تأثیر منفی دارد. نتایج مطالعه کای، سونگ و ژیاو^۲ (۲۰۲۰) سرمایه اجتماعی به طور مثبت و معنی‌داری انرژی عاطفی را تحریک کرده و از این طریق بر گرایش کارکنان به اشتراک دانش ضمنی تأثیر می‌گذارد. در این زمینه چن و هسی^۳ (۲۰۱۵) معتقد هستند روحیه ایثار و فداکاری افراد و تعهد آنها به منافع عمومی می‌تواند از نگرانی خودخواهانه آنها در مورد خطرات شخصی ادراک شده فراتر برود و بر این اساس آنها را برای اشتراک دانش در راستای ارائه خدمات بهتر ترغیب نماید. این یافته با بخشی از نتایج مطالعات پیشین مانند عوازی (۱۳۹۳) از حیث تأیید تأثیر ابعاد تعلق سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش؛ دینگ و همکاران (۲۰۱۵) به لحاظ تأیید تأثیر تعلق سازمانی بر انجام رفتارهای بهنجار و کاهش تردید در خصوص رفتار اشتراک دانش؛ گروبیگ-نسیچ و همکاران (۲۰۱۵) از نظر تأیید تأثیر غیرمستقیم ابعاد تعلق سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش؛ چن و هسی (۲۰۱۵) از حیث تأثیر مؤلفه فداکاری بر تعهد افراد در خصوص رفتارهای مبتنی بر منافع عمومی و رغبت به اشتراک دانش؛ انگوین و مالیک (۲۰۲۰) از نظر تأثیر مؤلفه‌های انگیزشی درونی بر اشتراک دانش؛ مورنو و همکاران (۲۰۲۰) از لحاظ تأثیر احساس همانندی بر گرایش به اشتراک دانش؛ لان و همکاران (۲۰۲۰) از حیث تأثیر تعهد و قراردادهای روانشناختی بر گرایش به اشتراک دانش و کای و مطالعه همکاران (۲۰۲۰) در خصوص تأثیر انرژی عاطفی بر گرایش به اشتراک دانش هم‌خوانی دارد.

درخصوص تفسیر نتایج پژوهش می‌توان گفت که شرایط حاکم بر کتابخانه‌های عمومی استان به خوبی توانسته است انگیزش لازم را در کارکنان ایجاد کند و مشارکت آنها را در کار تقویت کند به نحوی که محیط کاری بانشاطی را تجربه کنند و به تبع آن پویایی در کار

1. Lane, Wang, Hu & Lei
2. Cai, Song, Xiao & Shi
3. Chen & Hsieh

داشته و به انجام درست کار تأکید کنند و فراتر از حد تصور در انجام وظایف عمل نمایند. در چنین شرایطی آمادگی اشتراک دانش در بین اجزای سازمان وجود دارد. در نتیجه، هرچقدر این شرایط بیشتر فراهم گردد؛ احساس تعلق کارکنان به سازمان افزایش می‌یابد و افراد گرایش و تمایل بیشتری به اشتراک دانش، تجربیات و مهارت‌های خود با سایر اعضای سازمان خواهند داشت. بنابراین با توجه به نتایج موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- ۱) از آنجا که نتایج مطالعه تأیید کرد که سرزندگی به عنوان یکی از ابعاد احساس تعلق سازمانی و به معنی نشاط و مشارکت در کار تأثیر مثبت و معنی‌داری بر گرایش به اشتراک دانش دارد؛ براین اساس پیشنهاد می‌گردد مدیران تلاش کنند جوّی مبتنی بر صمیمیت، نشاط و احساس شادابی در کتابخانه‌های عمومی ایجاد نمایند تا شرایط برای تعامل بیشتر کارکنان فراهم گردد و به تبع آن زمینه بروز دانش و تجربه‌ها و گرایش به اشتراک و انتقال آن به سایر کارکنان فراهم آید.
- ۲) نتایج مطالعه هم‌چنین نشان داد که مجذوب شدن به معنی پویایی، تحرک و درگیر شدن همه‌جانبه با کار تأثیر مثبت و معنی‌داری بر گرایش به اشتراک دانش دارد. از این رو، توجه به سرمایه‌های انسانی سازمان، توانایی‌ها و تجربیات آنان و فراهم کردن زمینه رشد و تعالی آنان باید بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار گیرد. چرا که اگر کارکنان در سازمان احساس بی‌عدالتی کنند، این احساس منجر به بی‌تعهدی و عدم تعلق خاطر و نارضایتی شغلی و سازمانی شده و این امر باعث به‌هدر رفتن منابع انسانی سازمان می‌گردد. توصیه می‌شود فرصت‌ها بر اساس شایستگی‌های افراد توزیع شود، کارکنان در تصمیم‌سازی‌ها دخالت داده شوند، به نظرات آنها بها داده شود و استقلال شغلی آنها حفظ گردد.
- ۳) با توجه به این که نتایج، تأثیر فداکاری بر اشتراک دانش را تأیید کرد؛ پیشنهاد می‌گردد مدیران نسبت به نهادینه ساختن نشاط و صمیمیت، تفکر سیستمی و احساس مسئولیت در قبال دیگری در بین کارکنان تلاش نمایند.
- ۴) مدیریت دانش در سازمان نیازمند تعامل سه مؤلفه افراد، فناوری و فرایندها است. فرآیندها و فناوری به طور کامل قابلیت تحت کنترل درآمدن دارند، اما افراد به

لحاظ برخورداری از قدرت هوش و ذکاوت و توانایی تحلیل و استنباط، مؤلفه‌های خنثی نیستند و ممکن است تحت تأثیر شرایط مختلف قرار گیرند و در قبال برنامه‌های سازمان از جمله برنامه مدیریت دانش مقاومت کنند و یا مشارکتی نداشته باشند. نتایج این مطالعه، که تأثیر احساس تعلق سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش را نشان داد، خود مهر تأییدی بر این است که اگر فرهنگ و جو سازمانی حاکم بتواند ابعادی مانند نشاط و سرزندگی، فداکاری و شیفتگی و مجذوب بودن را تقویت کند، اشتراک دانش کارکنان تسهیل می‌گردد.

۵) کارکنان در فرایندهای خلق، تسهیم، کاربرد، و ارزیابی دانش از طریق طراحی و استقرار سازوکارهای مناسب و توسعه منابع انسانی دانشگر به عنوان عنصر کلیدی در سیستم مدیریت دانش درگیر شوند.

۶) ایجاد دلگرمی و اطمینان خاطر در بین کارکنان و بوجود آوردن این روحیه و نگرش که سازمان براساس اصل برابری با آنها برخورد می‌کند و جلوگیری از بدبینی و سوء تفاهم‌ها در محیط کار که باعث ترک خدمت، کم کاری و عدم تعلق خاطر و تعهد شغلی و سازمانی می‌شود. ضمن این که تحصیلات کارکنان به عنوان یک مؤلفه مهم در نظر گرفته شود.

۷) جلب توجه مدیران به این نکته که آنان باید به گونه‌ای مستمر به فرآیند مقایسه‌های اجتماعی و اجرای عدالت آگاه باشند و در نتیجه تعلق سازمانی را به عنوان مفهومی مهم همواره مد نظر قرار دهند.

با توجه به تجربیاتی که پژوهشگران در روند اجرای این پژوهش بدست آوردند، ذکر این نکته حائز اهمیت است که قلمرو مکانی این پژوهش کتابخانه‌های عمومی خوزستان بوده است و این امر تعمیم نتایج آن را به سایر سازمان‌ها و کتابخانه‌ها محدود می‌سازد. ضمن این که ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است و محدودیت‌های خاص خود را دارد. از این رو، بهتر است در مطالعات آتی مؤلفه‌های دیگری مانند تحصیلات مرتبط/ غیرمرتبط کارکنان، جایگاه سازمانی، سبک رهبری و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر مورد بررسی قرار گیرند.

منابع

- خاتمیان فر، پریسا و پریخ، مهري. (۱۳۸۶). بررسی وضعیت و بسترهای به اشتراک گذاری دانش در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی در انطباق با الگوی نوناکا و تاکه اوچی. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۰(۴)، ۱۷۷-۲۱۲.
- خورشید، صدیقه و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل‌گری تعهد سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۴(۷)، ۶۱-۹۰.
- ساعدی، مهدی و یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۸۸). رایه مدل فرآیندی برای پیاده‌سازی مدیریت دانش مبتنی بر یادگیری سازمانی در ایران خودرو: نظریه برخواسته از دادها. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فناوری اطلاعات، ۱(۲)، ۶۷-۸۴.
- سهرابی یورتچی، بابک؛ رئیسی وانانی، ایمان و شفیع‌ا، سپیده. (۱۳۸۹). ارائه الگوی کاربردی برای سنجش میزان توانمندی تسهیم دانش (بررسی دانشگاه‌های دولتی ایران)، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۲۶(۱)، ۵-۲.
- صلصالی، مهوش و [دیگران]. (۱۳۹۰). کلیات استانداردهای مراقبتی و حرفه‌ای پرستاری، تهران: مهراوش، ۸۰ صفحه.
- عباس زاده، عباس؛ برهانی، فریبا؛ سید غیبی، فاطمه السادات؛ شکوهی، مصطفی. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز، اخلاق پزشکی، ۲۳، ۳۳-۴۶.
- عیسی‌خانی، احمد؛ فانی، علی اصغر و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۶)، ۲۳-۳۸.

غواصی، عبدالرحمن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تعلق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتراک دانش کارکنان شهرداری‌های استان هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، محمدرضا بهبودی [راهنما]، دانشگاه هرمزگان: دانشکده مدیریت، ۱۴۷ صفحه.

نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین فرد، فاطمه. (۱۳۹۳). اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی در میان اعضای هیأت علمی رشته پزشکی. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۵(۴)، ۱۲۹-۱۴۳.

همتی، محمد. (۱۳۸۹). ارزیابی میزان به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش در دانشکده‌های پردیس فنی تهران. مقاله ارائه شده در اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش تهران.

References

- Abidin-Mohamed, Z., Ann, H. J., & Yee, W. P. (2014). Strategic Management. Oxford University Press.
- Alaarj, S., Abidin-Mohamad, Z. & Binti Ahdad Bustamam, U. S. (2016). Mediating role of trust on the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001) Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25, 107-136. <http://dx.doi.org/10.2307/3250961>.
- Alwis, R. S., & Hartmann, E. (2008). The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1), 133-147. Doi:10.1108/13673270810852449.
- Ashforth, R. E., & Mael, F. A. (1996). Organization identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
- Bahramzadeh, H. & Khosroabadi, S. (2012). The relationship between organizational commitment and knowledge sharing: A case study of university employee cooperation. *Management Science Letters*, 2(7), 2661-2666.

- Bartol, K. M. & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 9(1): 64-76
- Bock, G. W.; Zmud, R. W., Young-Gul, K. & Jae-Nam, L. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Bounfour, A. (2003). *The management of intangible: The organization's most valuable assets*, London: Routledge.
- Brent M. H. & Vittal, S. A. (2007). Knowledge sharing in large IT organizations: A case study. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), 421-439.
- Cabrera, A. & Cabrera, E.F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687-710.
- Cai, Y., Song, Y., Xiao, X., & Shi, W. (2020). The Effect of Social Capital on Tacit Knowledge-Sharing Intention: The Mediating Role of Employee Vigor. *SAGE Open*, 10(3), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244020945722>
- Chait, L. P. (1999). REATING: A successful knowledge management system. *Journal of Business Strategy*, 20(2), 23-26.
- Chatzoglou, P. D. & Vraimaki, E. (2009). Knowledge sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15(2), 245-266. doi.org/10.1108/14637150910949470
- Chen, C. A., & Hsieh, C. W. (2015). Knowledge sharing motivation in the public sector: the role of public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 812-832.
- Chung, H.-F.; Cooke, L., Fry, J. & Hung, I. H. (2015). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organization: employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, 44, 70 - 80
- Currie, G. & Kerrin, M. (2003). Human resource management and knowledge management: enhancing knowledge sharing in a pharmaceutical company. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1027-1045.
- Demirel, Y., & Goc, K. (2013). The impact of organizational commitment on knowledge sharing. In *1st Annual International Interdisciplinary Conference* (pp. 954-963).
- Ding, C. Q., Xue, J. & Yuan, J. (2015). Research on tactic knowledge-sharing willingness in trust perspective: Empirical analysis on communication enterprises. [In] *International Conference of Electrical, Automation and Mechanical Engineering (EAME)*, July 26-27, Thailand: Phuket, 553-556.

Doi: <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2014.11.001>

- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, J. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17 (1), 123 – 136.
- Gharakhani, D. & Mousakhani, M. (2012). Knowledge management capabilities and SMEs' organizational performance. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 4(1), 35-49. Doi: 10.1016/j.proeng.2017.01.139.
- Grubic-Nesic, L., Matic, D. & Mitrovic, S. (2015). The influence of demographic and organizational factors on knowledge sharing among employees in organizations. *Tehnicki Vjesnik*, 22(4), 1005-1010.
- Haslam, S. A.; Postmes, T. & Ellemers, M. (2003). More than a metaphor: organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14(4), 357-369.
- Hsiu-Fen, L. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135–149.
- Hsu, M-H., Ju, T. L., Yen, C-H. & Chang, C-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies* 65(2), 153–169.
- Huemer, L., Becerra, M. & Lunnan, R. (2004). Organizational identity and network identification: Relating within and beyond imaginary boundaries. *Scandinavian Journal of Management*, 20(1), 53-73.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review* 2(4), 337–359.
- Iske, P. & Boersma, W. (2005). Connected brains-question and answer systems for knowledge sharing: Concepts, implementation and return on investment. *Journal of Knowledge Management*. 9(1), 126-145. DOI: 10.1108/13673270510583018
- Jansen van Vuuren, S. (2011). Inter-organizational knowledge sharing in public sector: The role of social capital and information and communication technology. Unpublished doctoral, Victoria University of Wellington.
- Jin-Feng, W.; Ming-Yan, C., Li-Jie, F. & Jun-Ju, Y. (2017). The construction of enterprise tacit knowledge sharing stimulation system oriented to employee individual. *Procedia Engineering*, 174, 289-300.
- Jones, C. R. (2007). Exploring the practices of knowledge sharing between projects: An investigation of the dimensions of what, when and how knowledge is shared. Unpublished doctoral dissertation, University of Capella.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lan, J., Wang, B., Hu, B., & Lei, H. (2020). Impact of psychological contract in knowledge sharing: A case study from Industrial Cluster Enterprises. In *E3S Web of Conferences*, 143, 1-6. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20201430>.
- Mael, F. A. & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification, *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Mc Manus, P. (2016). Examining the factors to knowledge sharing within an organisational context. Irish Academy of Management (IAM), Doctoral Colloquium, Dublin.
- Metaxiotis, K., Ergazakis, K. & Psarras, J. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreements and disagreements in the academic/practitioner community. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 6-18.
- Mooradian, T., Renzl, B. & Matzler, K. (2006). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management Learning* 37(4): 523-540.
- Moreno, V., Cavazotte, F., & Dutra, J. P. (2020). Psychosocial and organizational antecedents of knowledge sharing in the workplace. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(4), 283-299A.
- Nguyen, T. M., & Malik, A. (2020). Cognitive processes, rewards and online knowledge sharing behaviour: the moderating effect of organisational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1241-1261.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Tsoy, D., Obrenovic, S., Khan, M. A. S., & Anwar, F. (2020). The Enjoyment of Knowledge Sharing: Impact of Altruism on Tacit Knowledge-Sharing Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11, 1496.
- Pangil, F., & Nasurdin, A. M. (2019). Assessing the relationship between organisational commitment and knowledge sharing behavior. *Malaysian Management Journal*, 13, 35-50.
- Pratt, M. G. & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Ravishankar, M. & Pan, S. L. (2008). The influence of organizational identification on organizational knowledge management (KM). *Omega*, 36(2), 221-34.
- Read, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 1269-1291.

- Renzl, B. (2008) Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega* 36(2), 206–220.
- Salleh, S. M., Ismail, S. N., Hamzah, S. F. M., Zahari, A. S. M., Mohammed, N. H., & Abdullah, N. (2017). Knowledge sharing and organizational commitment in organization. *Journal of Applied Environmental Bio-Sciences*, 7(58), 37-40.
- Sandhawalía, B. S. & Dalcher, D. (2011). Developing knowledge management capabilities: A structured approach. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 313-328.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sharkie, R. (2005). Precariousness under the new psychological contract: The effect on trust and the willingness to converse and share knowledge. *Knowledge Management Research & Practice*, 3(1), 37–44.
- Smidts, A., Pruyn, A. & Riel, C. B. M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 49, 1051-1062.
- Smith, E. A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311–321.
- Swift, M., Balkin, D. B. & Matusik, S. F. (2010). Goal orientations and the motivation to share knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 14(3), 378–393.
- Tang, L. (2008). Informal inter-organizational knowledge sharing: The case of the biotechnology industry. Paper presented at the Annual Meeting of the NCA 94th Annual Convention. San Diego, CA.
- Tüzün S. K. & Çağlar, S. (2011). Investigating the antecedents of organizational identification. *Dogus Üniversitesi Dergisi*. 10(2), 284-93.
- Wang, W. T. & Hou, Y. P. (2015). Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. *Information and Organization*, 25(1), 1-26.