



The role of trust in leadership, knowledge sharing and quality of information systems on innovation and motivation of public library staff

Masarat Ayat  

Assistant Prof., Department of Computer Engineering and Information Technology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: m.ayat@pnu.ic.ir

Maryam Soleimani 

Assistant Prof., Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: m.soleimani@pnu.ac.ir

Mohammad Taghi Ghandehari 

Assistant Prof., Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Ghandehari@pnu.ac.ir

Abstract

Purpose: People who have a sense of trust in the leadership believe that they are treated fairly and with fairness and sincerity in the organization. These people are honest and transparent in their business communication, and their ability to listen to the opinions of others is more and better. Among the other factors that contribute to the increase of organizational quality and maturity, especially in organizations with information technology, is the quality of information systems and knowledge sharing. These three factors can be the basis for creation of creativity, motivation and promotion of knowledge in the organization. The purpose of this research is to investigate the effect of trust in leadership, knowledge sharing, and the quality of information systems on innovation and employee motivation in public libraries.

Method: The current research is practical in terms of its purpose, and is quantitative-descriptive in terms of the type and method of collecting research data, and is based on the structural equation model (SEM) that was conducted using the survey method. The statistical population of the study included all the employees of the public libraries of Chaharmahal and Bakhtiari province in the year 1400 in the number of 148 people, which was sampled using a simple random sampling method and finally 113 complete questionnaires were analyzed. To collect data from the leadership trust questionnaire (Seo et al., 2016), information systems quality questionnaire (Delon and McLean, 2004), employee innovation questionnaire (Scott and Brath, 1994), employee motivation questionnaire (Bakhshi et al., 2004) and knowledge sharing questionnaire (Lee, 2001) was used. The content validity of the tool was verified by experts and its reliability was calculated using Cronbach's alpha.

Findings: In order to achieve the purpose of the research, eight sub-hypotheses were defined to fully evaluate and examine all aspects of the research. The findings showed that trust in leadership has a significant effect on employee innovation and motivation. In addition, the quality of information systems affects the innovation and motivation of employees. On the other hand, trust in leadership and the quality of information systems affect knowledge sharing, and knowledge sharing is also effective on employee innovation and motivation.

Originality/value: The current research has investigated the effect of trust in leadership, knowledge sharing and the quality of information systems on innovation and motivation in all active public libraries in Chaharmahal and Bakhtiari province. This research is the first study based on the combination of internal and external reference questionnaires that have dealt with the determining role of these factors in increasing the service quality of public libraries in Iran. In addition, the results of this research can help library managers to move the atmosphere of collaboration within the library towards more favorable conditions in the interaction between employees and provide more creativity and motivation for colleagues with appropriate policy making and planning. This policy itself can lead to a more appropriate response from library staff to clients.

Keywords: Knowledge sharing, Trust in leadership, Public libraries, Quality of information systems, Innovation

Conflicts of Interest: None

Funding: None

Citation: Ayat, M., Soleimani, M., & Ghandehari, M.T. (2023). The role of trust in leadership, knowledge sharing and quality of information systems on innovation and motivation of public library staff. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29(1), 128-146.

Received 1 November 2022; **Received in revised form** 17 February 2023

Accepted 30 March 2023; **Published online** 30 April 2023



Article Type: Research Article

© The author(s)

Publisher: Iran Public Libraries Foundation



نقش اعتماد به رهبری، اشتراک دانش و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان کتابخانه‌های عمومی

مسرت آیت @

استادیار، گروه مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. رایانامه: m.ayat@pnu.ac.ir

مریم سلیمانی

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. رایانامه: m.soleimani@pnu.ac.ir

محمد تقی قندهاری

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. رایانامه: Ghandehari@pnu.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر کشف تأثیر اعتماد به رهبری، اشتراک دانش و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال و بختیاری است.

روش: تحقیق حاضر از نوع کمی-توصیفی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است که به شیوه پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۴۰۰ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۱۳ پرسش‌نامه کامل دریافت شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسش‌نامه اعتماد به رهبری، پرسش‌نامه کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، پرسش‌نامه نوآوری کارکنان، پرسش‌نامه انگیزه کارکنان و پرسش‌نامه اشتراک دانش استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که اعتماد به رهبری بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیری معنادار دارد. به علاوه، کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیرگذار است. از طرفی، اعتماد به رهبری و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر اشتراک دانش، و همچنین اشتراک دانش بر نوآوری و انگیزه کارکنان مؤثر است.

اصالت/ارزش: پژوهش حاضر برای اولین بار است که بر اساس ترکیب پرسش‌نامه‌های مرجع داخلی و خارجی به نقش تعیین‌کننده و جایگاه این عوامل در افزایش کیفیت خدمات‌رسانی کتابخانه‌های عمومی کشور می‌پردازد. به علاوه، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران کتابخانه‌ها کمک کند تا با سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی مناسب، جو همکاری درون کتابخانه‌ای را به سمت شرایط مطلوب‌تر در تعامل میان کارکنان سوق داده و زمینه‌ساز خلاقیت و انگیزه بیشتر همکاران را فراهم کند. این خط‌مشی خود می‌تواند به پاسخ‌گویی مناسب‌تر کارکنان کتابخانه به ارباب‌رجوع منجر شود.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش، اعتماد به رهبری، کتابخانه‌های عمومی، کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، نوآوری

منبع حمایت‌کننده: گزارش نشده است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

استناد: آیت، مسرت؛ سلیمانی، مریم؛ قندهاری، محمد تقی (۱۴۰۲). نقش اعتماد به رهبری، اشتراک دانش و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۹(۱)، ۱۴۶-۱۲۸. تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۰؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۲۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

نوع مقاله: علمی پژوهشی

ناشر: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

© نویسنده‌گان





امروزه شرایط رقابتی بازار، فشارهای شدیدی به سازمان‌ها و محیط‌های کسب‌وکار وارد کرده است. این امر موجب شده است سازمان‌هایی که به دنبال افزایش کارایی و اثربخشی هستند بر تغییر و نوآوری تأکید ویژه داشته باشند (اسباری^۱ و همکاران، ۲۰۲۰؛ نوبتساری^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). به اعتقاد بسیاری، نوآوری سازمان از رفتار نوآورانه هریک از اعضای سازمان آغاز می‌شود (اسباری و همکاران، ۲۰۲۰؛ پروانتو^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) که موجب عملکرد بالای سازمان می‌شود (تورنیپسید و تورنیپسید^۴، ۲۰۱۳) سرمایه‌گذاری در نوآوری و ایجاد انگیزه در کارکنان موجب ایجاد انتخاب‌ها و گزینه‌های بیشتری برای آینده سازمان می‌شود (پروانتو و همکاران، ۲۰۲۱) و یک منبع مزیت رقابتی مستمر برای سازمان است (برایز^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). در مطالعات صورت گرفته، عوامل متعددی شناسایی شده‌اند که می‌توانند نوآوری و انگیزه سازمانی را افزایش دهند که مهم‌ترین این عوامل عبارت‌اند از: رهبری، ظرفیت یادگیری و دانش، شبکه‌های درون سازمانی، کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، محیط کاری سازمانی، جو و فرهنگ سازمانی و... (گراکیا و همکاران^۶، ۲۰۱۲؛ آریف و اکرم^۷، ۲۰۱۸؛ فیسچر و همکاران^۸، ۲۰۱۹).

در میان این عوامل، رفتارهای رهبری مدیران به وسیله محققان بسیاری به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر نوآوری و انگیزه سازمانی مطرح شده است (مک‌دانا^۹، ۲۰۰۰؛ آگا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶؛ زهانگ و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ عظیمی و همکاران، ۱۴۰۰). رهبران با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تشویق تفکر خلاق، موجب ایجاد انگیزه در سازمان می‌شوند و جو سازمانی انعطاف‌پذیری به وجود می‌آورند که احساس توانمندی شغلی کارکنان را به چالش کشیده تا در جست‌وجوی دیدگاه‌های نوآورانه جدید در شغلشان باشند (سرفرازی و همکاران، ۱۴۰۰). از میان اقدامات مختلف رهبران، اعتمادسازی بیش از دیگر موارد بر جو نوآورانه سازمان تأثیر دارد (بهزادی، ۱۳۹۶). این رهبران در ارتباطات مربوط به خود، صادق و شفاف هستند (آیت و زارع، ۱۴۰۰) و توانایی آن‌ها در شنیدن نظرات دیگران بیشتر است و این امر زمینه‌ساز ایجاد خلاقیت، انگیزه و ترویج دانش می‌شود (میشرا و یهاسکار^{۱۲}، ۲۰۱۰).

بر اساس پژوهش‌های پیشین، دانش کلید توسعه نوآوری است (لین^{۱۳}، ۲۰۰۷؛ مانگیاروتی و منشن^{۱۴}، ۲۰۱۵؛ رادالی^{۱۵} و همکاران، ۲۰۱۴). با این حال، اشتراک دانش همچنان از چالش‌های مهمی است که بسیاری از سازمان‌ها با آن درگیر هستند (دهیر^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۰؛ گوه^{۱۷}، ۲۰۰۲). بسیاری از کارکنان به دلایل متفاوت از جمله ترس از دست دادن شغل و موقعیت خود تمایلی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات و تجربیات خود با دیگران ندارند. مطالعات حاکی از آن است که کارکنان زمانی تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران دارند که احساس اعتماد داشته باشند (اندرو و دلاهای^{۱۸}، ۲۰۰۰؛ وانگ^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، وجود سیستم‌های اطلاعاتی با کیفیت زمینه‌دست‌رسی درست و سریع به اطلاعات و داده‌ها را فراهم می‌آورد و علاوه

1. Asbari
2. Novitasari
3. Purwanto
4. Turnipseed & Turnipseed
5. Berraies
6. Garcia
7. Arif & Akram
8. Fischer et al.
9. McDonough
10. Aga
11. Zhang
12. Mishra & Bhaskar
13. Lin
14. Mangiarotti & Mention
15. Radaelli
16. Dhir
17. Goh
18. Andrews & Delahaye
19. Wang



بر اینکه موجب ایجاد انگیزه و خلاقیت در سازمان می‌شود (موسی و العربی^۱، ۲۰۲۰)، زمینه خلق و به اشتراک گذاشتن دانش را ایجاد می‌کنند (میرزایی و غفاری^۲، ۲۰۱۸؛ نوروزی و همکاران، ۱۳۹۸). با وجود اهمیت مباحث مطرح شده، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها به مبحث اعتماد کارکنان به رهبری توجه چندانی نداشته‌اند. آنان به این امر مهم واقف نشده‌اند که اعتماد زمینه بسیاری از اقدامات مهم به‌ویژه افزایش خلاقیت، نوآوری و انگیزه برای کارکنان و همچنین تمایل برای اشتراک‌گذاری دانش در سازمان را فراهم می‌آورد. در این میان، کتابخانه‌های عمومی چهارمحال و بختیاری به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین نهادها در ترویج نوآوری، انگیزه و دانش در سطح جامعه مطرح هستند، اما اغلب اقدامات و فعالیت‌ها به‌صورت یکنواخت و بدون تنوع و نوآوری و ایجاد انگیزه لازم است، دانش به‌صورت فردی بوده و از اشتراکات دانش استفاده نمی‌شود. همین امر ترویج علم و دانش و توسعه متناسب آن را با کندی روبه‌رو ساخته است.

اعتماد به رهبری و نوآوری و انگیزه کارکنان

اعتماد در میان اعضای یک سازمان نشان‌دهنده اعتماد فرد به حقیقت اظهارات و رفتار دیگران است. این اعتماد می‌تواند در میان همکاران یا بین کارمند و رهبران و افراد تحت‌امرد دیده شود (افسر و مسعود^۳، ۲۰۱۸ و ماکسیمو^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). بنابراین، نوع اعتماد باید در سطوح مختلف مورد توجه قرار گیرد. بررسی تحقیقات قبلی نشان داد که احساس اعتماد متقابل در اعضای یک سازمان یکی از عوامل اصلی موفقیت در ایجاد خلاقیت و انگیزه لازم در سازمان است (ونحالا و ریتالا^۵، ۲۰۱۶). افسر و مسعود (۲۰۱۸) اعتماد متقابل را سطح امیدواری برای دستیابی اعضای سازمان به یک هدف و ایده تعریف کردند. به‌اعتقاد آنان، اعتماد متقابل باعث اشتراک‌گذاری دانش و بروز خلاقیت می‌شود و امکان گردش اطلاعات مناسب و باکیفیت را در سازمان برقرار می‌سازد. این امر در نهایت می‌تواند منجر به عملکرد برتر سازمان شود. در چهارچوب سازمان، کارکنان برای به دست آوردن اطلاعات، منابع و حمایت اجتماعی برای توسعه، حفاظت و ایجاد ایده‌های جدید خود به‌شدت به رهبران خود وابسته هستند (کاهیونو^۶ و همکاران، ۲۰۲۰؛ نویتساری و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسباری و همکاران، ۲۰۲۰). اعتماد به رهبران سازمان زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که کارکنان ایده‌های جدید و مفیدی را توسعه دهند و بتوانند وظایف خود را به شیوه‌ای ساده‌تر انجام دهند (اسباری و همکاران، ۲۰۲۰). هنگامی که یک رهبر با رفتار خود موجب ایجاد جو اعتماد در سازمان می‌شود، کارکنان فرصت و انگیزه بیشتری می‌یابند تا رفتار نوآورانه‌ای در راستای توسعه سازمان داشته باشند (سئو^۷ و همکاران، ۲۰۱۶). بر اساس آنچه گفته شد، فرضیات زیر تبیین می‌شود:

۱. اعتماد به رهبری بر نوآوری کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

۲. اعتماد به رهبری بر انگیزه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، اشتراک دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان

یکی از عوامل بسیار اثرگذار در خلق دانش، سیستم‌های اطلاعاتی باکیفیت هستند که بتوانند اطلاعات و دانش درون سازمان را به‌سرعت و در لحظه در اختیار کارکنان قرار دهند (هامیلتون و چروانی^۸، ۱۹۸۱). این امر موجب تسهیل فرایند اشتراک‌گذاری دانش می‌شود. زمانی که کیفیت سیستم اطلاعاتی و چرخش اطلاعات در سازمان بر مبنای فناوری‌های به‌روز بهبود یابد، کیفیت سیستم اطلاعاتی خود به‌خود زمینه‌ساز بروز نوآوری و خلاقیت در میان کارکنان می‌شود (موسی و العربی، ۲۰۲۰)؛ زیرا بهره‌گیری از فناوری‌ها و خدمات نوین سیستم‌های اطلاعاتی

1. Moussa & El Arbi
2. Mirzaee & Ghaffari
3. Afsar & Masood
4. Maximo
5. Vanhala & Ritala
6. Cahyono
7. Seo
8. Hamilton & Chervany



خلاقیت و انگیزه کارکنان برای فعالیت را بالا خواهد برد. همچنین، وجود اطلاعات کافی، درست و بهنگام که به مدد سیستم‌های اطلاعاتی باکیفیت فراهم می‌شود زمینه خلق ایده‌های جدید در کارکنان را تقویت می‌کند (مقابل و التراونه^۹، ۲۰۲۱). بنابراین، فرضیات زیر تبیین می‌شود:

۳. کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.
۴. کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر انگیزه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.
۵. کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

اعتماد به رهبری و اشتراک دانش

به همین ترتیب، ایوانز^{۱۰} (۲۰۱۲) رابطه‌ای مثبت و قوی بین اعتماد و اشتراک دانش و خلاقیت پیدا کرد. وقتی اعتماد به رهبر کاهش یابد، کارکنان به یک رابطه همکاری فعال نمی‌رسند تا بتوانند خلاق باشند، انگیزه لازم داشته باشند و دانش خود را به اشتراک بگذارند. در چنین شرایطی، آن‌ها دانش یا اطلاعات مهم دیگر سازمان را پنهان می‌کنند (نوناکا و توایاما^{۱۱}، ۲۰۱۵). رنزل^{۱۲} (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای درباره رابطه بین اشتراک گذاری دانش، خلاقیت و انگیزش و اعتماد به رهبری، دریافت که وقتی سطح اعتماد بالا باشد، اشتراک دانش، نوآوری و انگیزه در بخش‌ها افزایش می‌یابد؛ جریان اطلاعات بهبود یافته و زمینه‌ساز کیفیت بخشی به سیستم اطلاعات خواهد شد. به اعتقاد او، عامل اصلی‌ای که می‌تواند از خلاقیت و اشتراک گذاری دانش در کارکنان صنعت تولید جلوگیری کند ترس از دست کاری اطلاعات، از دست دادن قدرت و همچنین ارزش‌های آن‌ها به عنوان تأثیر اشتراک دانش است. یک رهبر قابل اعتماد می‌تواند این نوع تردید را مهار کرده و تأثیری مثبت بر اشتراک گذاری دانش داشته باشد (رنزل، ۲۰۰۸). وانگ و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند کارکنانی که به رهبران خود اعتماد دارند به اطلاعاتی که از سمت آنان به دست می‌آورند نیز اعتماد دارند. بر همین اساس، فرضیه‌ای به صورت زیر تبیین می‌شود:

۶. اعتماد به رهبری بر اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

اشتراک دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان

محققان به این نتیجه رسیده‌اند که دارایی‌های دانش می‌تواند احتمال ایجاد انگیزه و اجرای نوآوری توسط سازمان را افزایش دهد (منجیارتی و ذکر^{۱۳}، ۲۰۱۵). تورنچیل^{۱۴} (۲۰۰۶) برای تأکید بر اهمیت دانش براری ایجاد انگیزه و نوآوری بیان کرد که سطح دارایی دانش یک سازمان با سطح انگیزه و نوآوری آن برابر است. اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان سازمان موجب ایجاد یک روال و ذهنیت جدید می‌شود که در حل مشکلات به آن‌ها کمک می‌کند (نوناکا و توایاما، ۲۰۱۵). با این حال، باید به این نکته توجه کرد که ایجاد دانش و مهم‌تر از آن اشتراک دانش به تمرین نیاز دارد و برای تحقق این امر، سازمان‌ها بایستی تلاشی فراوان به خرج دهند (علوی و لایدنر^{۱۵}، ۲۰۰۱). به گفته مهربانی و شجری^{۱۶} (۲۰۱۲)، اشتراک دانش در میان اعضای سازمان به ایجاد انگیزه و ایده‌های جدید برای توسعه محصولات جدید و فرایند نوآوری منجر می‌شود. محققانی که بر رابطه بین اشتراک گذاری دانش، انگیزه و رفتار خلاقانه تمرکز کردند، به این نتیجه دست یافتند که اشتراک گذاری دانش موثر می‌تواند منجر به انگیزه و رفتار خلاقانه شود. داروچ^{۱۷} (۲۰۰۵) اظهار داشت که گسترش دانش در یک سازمان خاص بر رفتارهای انگیزشی و نوآورانه تأثیر گذار است. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که اشتراک دانش در میان کارکنان اساس ایجاد دانش در یک سازمان است و نقشی مهم در پیشبرد رفتارهای انگیزشی و نوآورانه ایفا می‌کند. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تبیین شده است:

9. Magableh & Al-Tarawneh
 10. Evans
 11. Nonaka & Toyama
 12. Renzl
 13. Mangiarotti & Mention
 14. Thornhill
 15. Alavi & Leidner
 16. Mehrabani & Shajari
 17. Darroch

۷. اشتراک دانش بر نوآوری کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.
۸. اشتراک دانش بر انگیزه کارکنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

اعتماد به رهبری، اشتراک گذاری دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان

همان‌طور که قبلاً بیان شد، برخی از تحقیقات نشان داده‌اند اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر خلاقیت و ایجاد انگیزه در کارکنان دارد (داروچ، ۲۰۰۵؛ سوبرامانیام و یوندت^۱، ۲۰۰۵، جعفری و همکاران، ۱۴۰۰). به‌علاوه، اشتراک گذاری دانش در سازمان هم نتیجه اعتماد و هم سوابق رفتار نوآورانه است (کیمیکیاک، ۲۰۲۱). بنابراین، محققان فرض کردند که اشتراک دانش واسطه اعتماد و نوآوری است. در این پژوهش، محققان بررسی کردند که چگونه اعتماد به رهبری بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیر می‌گذارد و نقش میانجیگری اشتراک دانش را در این نوع روابط توضیح می‌دهند. چهار چوب مفهومی بر اساس متون موجود درباره اعتماد سازمانی، مدیریت دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان تهیه شده است برای مثال، مرادیان^۲ و همکاران، (۲۰۰۶) و کیمیکیاک (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند اعتماد میان همکاران و رهبران تأثیری قابل توجه بر تسهیم دانش دارد که به نوبه خود می‌تواند تأثیری مثبت بر نوآوری داشته باشد. از سوی دیگر، اعتماد رهبری و اشتراک دانش به عنوان منابع کلیدی سازمان برای تقویت قابلیت نوآوری و دستیابی به اثربخشی، بقا و مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شوند (له ولی^۳، ۲۰۱۹؛ ریتالا^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). این بدان معناست که اعتماد میان کارکنان و رهبران به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق اشتراک دانش بر نوآوری و انگیزه تأثیر می‌گذارد. بنابراین، فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۹. اعتماد به رهبر از طریق اشتراک گذاری دانش به‌عنوان میانجی بر نوآوری کارکنان تأثیر دارد.

۱۰. اعتماد به رهبر از طریق اشتراک گذاری دانش به‌عنوان میانجی بر انگیزه کارکنان تأثیر دارد.

کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، اشتراک گذاری دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان

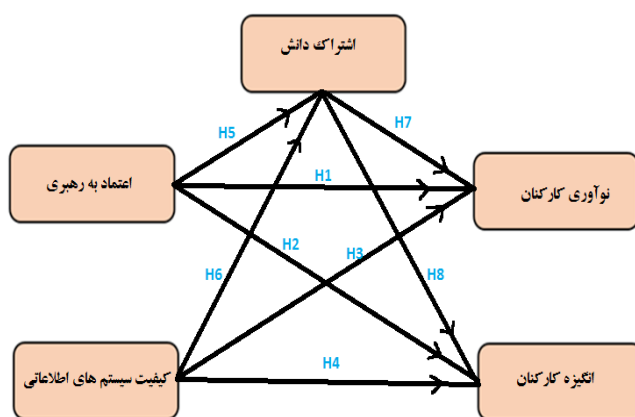
از سوی دیگر بر اساس آنچه در قسمت قبل توضیح داده شد، یکی از عوامل مهم و موثر در اشتراک گذاری دانش وجود سیستم‌های اطلاعاتی باکیفیت است. دسترسی سریع و آسان به این سیستم‌ها موجب افزایش خلق ایده و نوآوری کارکنان می‌شود و برای آنان ایجاد انگیزه می‌کند (موسی و العربی، ۲۰۲۰). در پژوهش حاضر محققان فرض کردند که اشتراک دانش واسطه کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی و نوآوری است. آنان به بررسی این مسئله پرداختند که چگونه کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیر می‌گذارد و نقش میانجیگری اشتراک دانش در این نوع روابط را توضیح می‌دهند. چهار چوب مفهومی بر اساس متون موجود درباره کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی، مدیریت دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان تهیه شده است. برای مثال، حکیمی پور و خیرآبادی^۵ (۲۰۱۸)، میرزایی و غفاری (۲۰۱۸)، موسی و العربی (۲۰۲۰)، مختار^۶ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی تأثیری زیاد بر اشتراک گذاری دانش دارد و همچنین می‌تواند بر ایجاد انگیزه و نوآوری کارکنان تأثیر گذار باشد. در واقع، می‌توان بیان داشت که کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق اشتراک دانش بر نوآوری و انگیزه اثر می‌گذارد. بنابراین، فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

۱۱. کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی با میانجیگری اشتراک گذاری دانش بر نوآوری کارکنان تأثیر دارد.
۱۲. کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی با میانجیگری اشتراک گذاری دانش بر انگیزه کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به مباحث مطرح شده و فرضیه‌های ارائه شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

1. Subramaniam & Youndt
2. Mooradia
3. Le and Lei
4. Ritala
5. Hakimpoor & Khairaba
6. Mukhtar





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش. برگرفته از: (نویسنساری و همکاران، ۲۰۲۱؛ کیمیکیاک، ۲۰۲۱ و میرزایی و غفاری، ۲۰۱۸)

بنابراین، می‌توان استنباط کرد که از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر نوآوری و انگیزه سازمانی، اعتماد به رهبری است. بر این اساس، مهم‌ترین شاخص‌های مورد نیاز به بررسی اعتماد به رهبری بر نوآوری و انگیزه کارکنان سازمان‌ها، بررسی اعتماد به رهبری بر اشتراک دانش و همچنین بررسی اعتماد به رهبری بر اشتراک گذاری دانش، نوآوری و انگیزه کارکنان و سایر تبعات مرتبط با آن‌ها است. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا اعتماد به رهبری و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان با میانجیگری اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال بختیاری تأثیر دارد؟

بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر اعتماد به رهبری و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان با میانجیگری اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال بختیاری است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش اجرا توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۱۴۸ نفر است. پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده در میان کارکنان توزیع شد و در نهایت ۱۱۳ پرسش‌نامه کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به اینکه پژوهش در دوران پاندمی کرونا انجام گرفت، جمع‌آوری داده‌ها با مشکلاتی همراه بود. حجم سنگین کاری کارکنان و گاه دورکاری موجب همکاری کمتر آنان می‌شد که در نتیجه در بعضی مواقع چندین تماس گرفته می‌شد. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد اعتماد به رهبری سئو و همکاران (۲۰۱۶) با ۵ گویه، کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی دلون و مک لین^۱ (۲۰۰۴) با ۶ گویه، نوآوری کارکنان اسکات و براث^۲ (۱۹۹۴) با ۵ گویه، انگیزه کارکنان بخشی و همکاران (۱۳۸۳) با ۷ گویه، و اشتراک دانش لی (۲۰۰۱) با ۶ گویه است که روایی آن‌ها به شیوه محتوایی و سازه‌ای تأیید شد و پایایی آن‌ها نیز بر اساس آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۳ برای کل پرسشنامه تأیید شد. برای تحلیل و سنجش مدل پژوهش، از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدلیابی معادلات ساختاری مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون و متغیرهای آشکار است. به عبارت دیگر، مدلیابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری هم‌زمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون، محققان می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها با داده‌ها را تأیید کنند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش، از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۳ استفاده شد.

1. DeLone & McLean.
2. Scott & Bruce
3. Smart Partial Least Squares (PLS)

یافته‌های پژوهش

بر اساس آمار توصیفی و جمعیت‌شناختی نمونه آماری پژوهش، از ۱۱۳ نفر، ۵۴ نفر (۴۸ درصد) از پاسخ‌دهندگان زن و ۵۹ نفر (۵۲ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد بودند. بیشتر افراد نمونه آماری از لحاظ سن در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۰ درصد) و کمترین درصد آنان در محدوده سنی بالای ۵۰ سال (۹ درصد) قرار داشتند. بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس (۴۹ درصد) و کمترین درصد آنان دارای تحصیلات دکتری بودند (۳ درصد). این یافته‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

شاخص جمعیت‌شناختی	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۴	۴۷/۸
	مرد	۵۹	۵۲/۲
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۲	۱۹/۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۵۷	۵۰/۴
	۴۰ تا ۵۰ سال	۲۴	۲۱/۳
	بیش از ۵۰ سال	۱۰	۸/۸
تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۹	۷/۹
	کارشناسی	۵۸	۵۱/۳
	کارشناسی ارشد	۴۳	۳۸/۱
	دکتری	۳	۲/۷
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۱۶	۱۴/۲
	۱۰ تا ۲۰ سال	۷۴	۶۵/۵
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۳	۲۰/۳

مدل اندازه‌گیری

پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر همگی استاندارد بوده و در پژوهش‌های متفاوت از آن‌ها استفاده شده است. با این حال، به منظور حصول اطمینان بیشتر، روایی و پایایی ابزار پژوهش بررسی شد. برای تعیین پایایی^۱ پرسش‌نامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ^۲ و ضریب پایایی مرکب^۳ (که در سال ۱۹۷۴ توسط ورتز^۴ و همکاران مطرح شده است) استفاده شد. آلفای کرونباخ معیاری برای بررسی پایایی است که در آن، مقدار بیش از ۰/۷ دارای پایایی مناسب و قابل قبول محسوب می‌شود. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرهای پژوهش حاضر از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی به بارهای عاملی^۵ هر متغیر است، و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. این معیار نشان‌دهنده ثبات درونی سازه است که به اعتقاد فورنل و لارکر (۱۹۸۱) باید بیشتر از ۰/۷ باشد. در جدول ۲، نتایج پایایی مرکب ابزار سنجش ارائه شده است.

برای بررسی روایی هم‌گرای پرسش‌نامه‌ها، از میانگین واریانس‌های استخراج شده^۶ استفاده شد. در این نوع روایی،

1. Reliability
2. Coefficient of Cronbach's alpha
3. Coefficient of Composite Reliability
4. Wertz
5. Loadings factors
6. Average Variance Extracted (AVE)



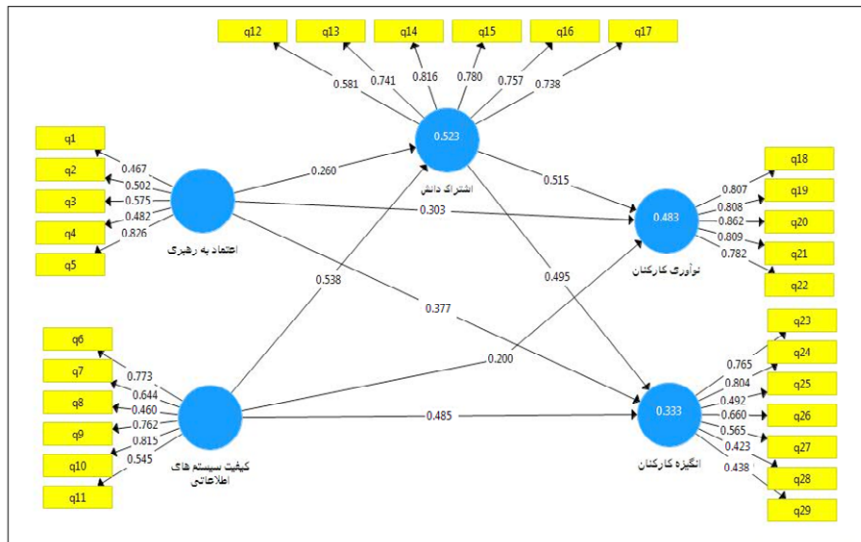


در صورتی که این مقدار از ۰/۵ بیشتر باشد اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود. به بیان ساده‌تر، این معیار میزان هم‌بستگی یک متغیر با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این هم‌بستگی بیشتر باشد برآزش نیز بیشتر است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین واریانس‌های استخراج‌شده برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین، می‌توان گفت که روایی هم‌گرای مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب است. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار هم‌بستگی شاخص‌های یک متغیر با آن متغیر محاسبه می‌شود... به اعتقاد هولاند^۱ (۱۹۹۹)، مقدار مناسب بار عاملی باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۴ باشد. این مقدار مشخص می‌کند که واریانس بین متغیر و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن متغیر بیشتر بوده است. نتایج ارائه‌شده در جدول ۲ و شکل ۲ بیانگر آن است که کلیه ضرایب عاملی بالای ۰/۴ و بر این اساس کلیه سوالات دارای روایی سازه‌ای مناسب هستند.

جدول ۲. مقدار ی‌ر معیار مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	بارهای عاملی ≥ ۰/۴	میانگین واریانس استخراج‌شده ≤AVE ۰/۵	پایایی مرکب CR≤ ۰/۷	آلفای کرونباخ α ≤ ۰/۷
اعتماد به رهبری				
	Q۱ ۰/۴۶۷	۰/۵۲۴	۰/۷۹۲	۰/۷۶۵
	Q۲ ۰/۵۰۲			
	Q۳ ۰/۵۷۵			
	Q۴ ۰/۴۸۲			
	Q۵ ۰/۸۲۶			
اشتراک دانش				
	Q۶ ۰/۷۷۳	۰/۵۴۶	۰/۸۷۷	۰/۸۳۱
	Q۷ ۰/۶۴۴			
	Q۸ ۰/۴۶۰			
	Q۹ ۰/۷۶۲			
	Q۱۰ ۰/۸۱۵			
	Q۱۱ ۰/۵۴۵			
کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی				
	Q۱۲ ۰/۵۴۵	۰/۵۳۵	۰/۸۱۴	۰/۷۳۰
	Q۱۳ ۰/۵۸۱			
	Q۱۴ ۰/۷۴۱			
	Q۱۵ ۰/۸۱۶			
	Q۱۶ ۰/۷۸۰			
	Q۱۷ ۰/۷۵۷			
نوآوری کارکنان				
	Q۱۸ ۰/۸۰۷	۰/۶۶۳	۰/۹۰۷	۰/۸۷۳
	Q۱۹ ۰/۸۰۸۰			
	Q۲۰ ۰/۸۶۲			
	Q۲۱ ۰/۸۰۹			
	Q۲۲ ۰/۷۸۲			
انگیزه کارکنان				
	Q۲۳ ۰/۷۶۵	۰/۶۰۱	۰/۷۰۴	۰/۷۶۵
	Q۲۴ ۰/۸۰۴			
	Q۲۵ ۰/۴۹۲			
	Q۲۶ ۰/۶۶۰			
	Q۲۷ ۰/۵۶۵			
	Q۲۹ ۰/۴۳۳			

1. Hulland



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معناداری ضرایب مسیر (بارهای عاملی)

معیار بعدی روایی واگرا است که برای سنجش آن از آزمون فورنل و لارکر استفاده شده است. روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که تعامل یک متغیر با شاخص‌هایش در مدل نسبت به سایر متغیرها بیشتر است. در آزمون فورنل و لارکر، وقتی مقدار مقدار ریشه دوم میانگین واریانس‌های استخراج شده در هر متغیر (مقدار روی قطر ماتریس) از هم‌بستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر (مقادیر زیر قطر اصلی) در یک مدل بیشتر شود، مدل اعتبار تفکیکی خوبی دارد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کلیه مقادیر زیر و سمت راست قطر اصلی از مقدار روی قطر کمتر هستند، و این امر بر این نکته تأکید دارد که همه متغیرها روایی واگرای قابل قبولی دارند.

جدول ۳. بررسی روایی واگرای مدل پژوهش

سازه‌ها	اشتراک دانش	اعتماد به رهبری	انگیزه کارکنان	نوآوری کارکنان	کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی
اشتراک دانش	۰/۷۳۹				
اعتماد به رهبری	۰/۶۱۱	۰/۷۲۳			
انگیزه کارکنان	۰/۵۸۰	۰/۶۲۰	۰/۷۷۵		
نوآوری کارکنان	۰/۶۶۱	۰/۵۹۵	۰/۶۸۲	۰/۸۱۴	
کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۵۷۲	۰/۵۳۹	۰/۵۵	۰/۵۸۱	۰/۷۳۱

مدل ساختاری

برای بررسی میزان خطی بودن متغیرها، از عامل تورم واریانس^۱ استفاده می‌شود. به اعتقاد هیر^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، سطح قابل قبول این عامل برای هر سازه ترکیبی باید کمتر از عدد ۵ باشد. با توجه به یافته‌های ارائه شده در جدول ۴، این ضریب برای کلیه متغیرها از ۵ کمتر است.

1. variance inflation factor = VIF

2. Hair



جدول ۴. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

متغیرها	عامل تورم واریانس (VIF)
اعتماد به رهبری	۱/۵۴۰
اشتراک دانش	۲/۰۹۶
کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی	۱/۶۸۱
نوآوری کارکنان	۲/۱۴۸
انگیزه کارکنان	۱/۱۱۲

معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزئی است. در مدل‌سازی معادلات ساختاری، برخلاف روش کوواریانس، محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. با این حال، شاخصی به نام نیکویی برازش^۱ توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. وتزل و همکاران رابطه (۱) را ارائه دادند. حدود این شاخص بین ۰ و ۱ قرار دارد و وتزل و همکاران سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی کردند.

رابطه (۱) شاخص GOF

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقدار AVE و متوسط ضریب تعیین R² است. این مقدار در جدول ۵ نشان داده شده‌اند.

جدول ۵. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیر	Commonality	ضریب تعیین R ²
اعتماد به رهبری	۰/۵۲۴	
کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی	۰/۵۴۶	
اشتراک دانش	۰/۵۳۵	۰/۵۲۳
نوآوری کارکنان	۰/۶۶۳	۰/۴۸۳
انگیزه کارکنان	۰/۶۰۱	۰/۳۳۳
میانگین	۰/۵۷۳	۰/۴۴۶

$$GOF = \sqrt{0.573 \times 0.446} = 0.505$$

بر اساس رابطه ۱، شاخص $GOF = 0.505$ به دست آمده است که از برازش قوی مدل حکایت دارد.

آزمون فرضیات پژوهش

پس از تأیید مدل پژوهش، به بررسی آزمون فرضیات پژوهش پرداخته شده است. بدین منظور، از معیار ارزیابی مدل درونی و ضرایب مسیر استفاده شد که این مقدار در جدول ۶ نشان داده شده است. در صورتی که مقدار ضریب مسیر مثبت باشند نشان از وجود رابطه مثبت بین دو متغیر است و هرچه مقدار ضریب بالاتر باشد حاکی از ارتباط قوی دو متغیر در مقایسه با سایر متغیرهاست. همان‌طور که در جدول ۶ و شکل ۲ نشان داده شده است،

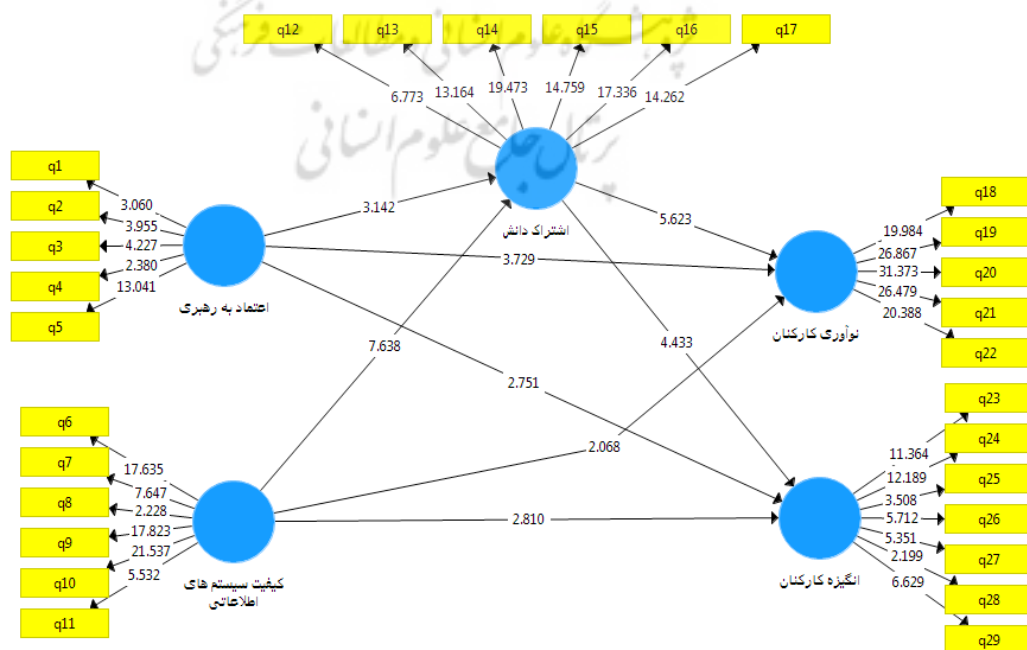
1. GOF



همه مقادیر آماره t از قدر مطلق $1/96$ بالاتر است که نشان دهنده معناداری همه رابطه‌های مشخص شده بین متغیرها است. به عبارت دیگر، با توجه به جدول ۶، تأثیر مستقیم اعتماد به رهبری بر نوآوری کارکنان ($T=3/72$ ، $\beta=0/30$) و تأثیر مستقیم اعتماد به رهبری بر انگیزه کارکنان ($T=2/75$ ، $\beta=0/37$) که از قدر مطلق $1/96$ بیشتر و معنادار است و بنابراین این فرضیات تأیید می‌شوند. بر اساس یافته‌های تأثیر مثبت و مستقیم کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان ($T=2/06$ ، $\beta=0/20$)، تأثیر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر انگیزه کارکنان ($T=2/81$) با توجه به بالاتر بودن آماره t از قدر مطلق $1/96$ ، فرضیات تأیید می‌شود. با توجه به یافته‌های آزمون فرضیات، تأثیر اعتماد به رهبری بر اشتراک دانش ($T=3/14$ ، $\beta=0/26$) معنادار است. همچنین، تأثیر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر اشتراک دانش ($T=7/63$ ، $\beta=0/53$)، تأثیر اشتراک دانش بر نوآوری کارکنان ($T=5/62$ ، $\beta=0/51$)، تأثیر اشتراک دانش بر انگیزه کارکنان ($T=4/43$ ، $\beta=0/49$) با توجه به بیشتر بودن مقدار آماره t از قدر مطلق $1/96$ معنادار بوده و در نتیجه این فرضیات تأیید می‌شوند.

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	T	β	فرضیات
تأیید	3/729	0/303	اعتماد به رهبری ← نوآوری کارکنان
تأیید	2/751	0/37	اعتماد به رهبری ← انگیزه کارکنان
تأیید	2/068	0/200	کیفیت سیستم‌ها ← نوآوری کارکنان
تأیید	2/810	0/485	کیفیت سیستم‌ها ← انگیزه کارکنان
تأیید	7/638	0/538	کیفیت سیستم‌ها ← اشتراک دانش
تأیید	3/142	0/260	اعتماد به رهبری ← اشتراک دانش
تأیید	5/623	0/515	اشتراک دانش ← نوآوری کارکنان
تأیید	4/433	0/495	اشتراک دانش ← انگیزه کارکنان



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر بحرانی (آماره t)



برای بررسی نقش متغیر میانجی، از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون، چنانچه نتیجه آزمون بیش از ۱/۹۶ باشد در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر متغیر میانجی تأیید می‌شود. همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، آزمون سوبل محاسبه شده است. با توجه به مقدار پیر این آزمون که بیش از ۱/۹۶ است، تأثیر متغیر میانجی در کلیه فرضیات تأیید می‌شود.

جدول ۷. آزمون سوبل

نتیجه	آماره تی	فرضیات
تأیید فرضیه	۴/۴۲	اعتماد به رهبری ← اشتراک دانش ← نوآوری کارکنان
تأیید فرضیه	۴/۷۰	اعتماد به رهبری ← اشتراک دانش ← انگیزه کارکنان
تأیید فرضیه	۵/۹۰	کیفیت سیستم‌ها ← اشتراک دانش ← نوآوری کارکنان
تأیید فرضیه	۵/۷۱	کیفیت سیستم‌ها ← اشتراک دانش ← انگیزه کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به بررسی تأثیر اعتماد به رهبری و کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان با میانجیگری اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی استان چهارمحال و بختیاری پرداخته شد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات این پژوهش، فرضیه اول یعنی تأثیر گذاری اعتماد به رهبری بر نوآوری کارکنان است تأیید شده است. این یافته با مطالعات نویتساری و همکاران (۲۰۲۱)، له و لی (۲۰۱۹)، تیان و سانچز (۲۰۱۷)، برابیز و همکاران (۲۰۱۴)، گراکیا و همکاران (۲۰۱۲)، و خلیقی پور و همکاران (۱۳۹۹) هم‌سو است. بنابراین، زمانی که کارکنان به رهبر و مدیر خود اعتماد داشته باشند، آرامش خاطر لازم را در زندگی خود خواهند داشت. همین امر موجب می‌شود زندگی روزمره آنان دارای نظم و برنامه مشخصی باشد و به تبع آن در محیط کار نیز بهتر می‌توانند فعالیت‌ها و اقدامات محوله را انجام دهند. در عین حال، در کنار اقدامات تعریف شده در محیط کار، با تکیه بر اعتماد متقابل به مدیران می‌توانند با فکری آزاد به ارائه ایده‌های جدید و نوآوری در زمینه کاری مورد نظر مدیریت خود بپردازند.

فرضیه دوم پژوهش به بررسی تأثیر اعتماد به رهبری بر انگیزه کارکنان پرداخت که بر اساس یافته‌های مربوطه، این فرضیه تأیید می‌شود. این نتایج با یافته‌های زهانگ و همکاران (۲۰۱۸) و فیسچر و همکاران (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد. بنابراین، برای ایجاد انگیزه لازم در بین کارکنان در کتابخانه‌های عمومی، مدیریت کتابخانه‌ها باید تلاش کنند با اقدامات متناسب خود حس اعتماد را در میان کارکنان ایجاد کنند؛ زیرا این اعتماد و همدلی و داشتن روانی آسوده، انگیزه ادامه کار را به کارکنان خواهد داد و موجب موفقیت آنان در کارشان خواهد شد. در واقع، وقتی کارمندان به رهبران خود اعتماد دارند با علاقه و اشتیاق بیشتری به انجام امور محوله خواهند پرداخت و نسبت به کار و وظایف و حتی رهبران‌شان احساس تعلق خاطر می‌کنند و این وابستگی زمینه‌ساز انگیزه بیشتر خواهد بود. نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم و چهارم حاکی از تأیید تأثیر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری و انگیزه کارکنان است. این نتایج با یافته‌های گوردون^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، موسی و العربی (۲۰۲۰) و مقابله و التراونه (۲۰۲۱) تلویحاً هم‌سوست. هر چند، بر اساس یافته‌های این پژوهش، تأثیر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر نوآوری اندک است، اما از آنجا که سیستم‌های اطلاعاتی به تبادل و ارائه اطلاعات لازم به کارکنان و ارباب رجوع می‌پردازد،

1. Tian & Sanchez
2. Gordon



نقشی مهم در نوآوری و ایجاد انگیزه ایفا می‌کند. زمانی که اطلاعات و میزان دسترسی و کیفیت سامانه در وضعیت خوبی باشند، کارکنان با علاقه و انگیزه بیشتر به فعالیت می‌پردازند و چه بسا اطلاعات ارائه شده زمینه خلاقیت و نوآوری را در کارکنان بالا برده و سبب بهبود عملکرد کتابخانه‌های عمومی شود. به عبارت دیگر، سیستم‌های اطلاعاتی و سامانه‌های زیرمجموعه آن‌ها اطلاعات مورد نیاز را به کارکنان ارائه می‌دهند و زمانی که اطلاعات ارائه شده نیازمندی‌های کارکنان را برآورده ساخته و آن‌ها را در زمینه‌های فردی و کاری طوری توانمند سازد که قادر باشند در کوتاه‌ترین زمان ممکن خواسته‌ها را برآورده و حتی مدیران را به سرعت و مطابق نیاز آن‌ها برآورده کنند، شوق و ذوق فراوانی برای کارکنان ایجاد خواهد شد و آن‌ها انگیزه لازم برای ادامه کار و اشتغال در زمینه کاری خود را خواهد یافت.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم تأثیر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بر اشتراک دانش را تأیید می‌کند. نتایج این پژوهش با یافته‌های قبلی شوی و همکاران (۱۳۹۵)، حکیمی پور و خیرآبادی (۲۰۱۸) و مختار و همکاران (۲۰۲۰) هم‌سو است. همچنین، این نتایج به صورت تلویحی با یافته‌های موسی و العربی (۲۰۲۰) نیز هم‌سو محسوب می‌شود. واقعیت آن است که هرچقدر کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی بالاتر باشد، شفافیت اطلاعات ارائه شده از آن‌ها نیز بیشتر می‌شود. منظور از شفافیت رضایت بیشتر کاربران، مشتریان و استفاده‌کنندگان از اطلاعات و گزارش‌های این گونه سیستم‌های اطلاعاتی است. در چنین شرایطی، امکان تعامل و انتقال دانش چه به صورت شفاهی-ضمنی و چه به صورت کتبی و یا سیستمی-صریح به نحوی بهتر و روان‌تر به وجود می‌آید.

فرضیه ششم به ارتباط بین اعتماد به رهبران و اشتراک دانش پرداخت. یافته‌ها نشان داد که بین این دو موضوع رابطه‌ای معنادار حاکم است. یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش‌های رنزل (۲۰۰۸)، نوناکا و توایما (۲۰۱۵) و کیمیکیاک^۱ (۲۰۲۱) هم‌سو است. ایجاد اعتماد به رهبران سازمان زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که کارکنان بدون نگرانی از آینده خود در سازمان به تسهیم دانش با سایر همکاران و افراد در چهارچوب قوانین سازمان و در راستای ارتقای جایگاه سازمان خود می‌پردازند. آنان از اینکه تجربیات و آموخته‌های خود را در اختیار سازمان و یا سایر همکاران خود قرار دهند ابایی ندارند؛ زیرا این نگرانی برای آنان وجود ندارد که با آموزش و در اختیار قرار دادن دانش خود جایگاه و موقعیت شغلی خود را از دست خواهند داد و حتی چه بسا با توجه به اعتمادی که به رهبران خود دارند این امکان را که زمینه ارتقای شغلی آنان نیز فراهم خواهد شد می‌توانند داشته باشند.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های هفتم و هشتم بر تأثیرگذاری اشتراک دانش بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأکید دارد. این نتایج با یافته‌های تورنچیل (۲۰۰۶)، مهربانی و شجری (۲۰۱۲)، منجیارتی (۲۰۱۵) و نوناکا و توایما (۲۰۱۵) هم‌سو است. کارکنانی که با سایر همکاران خود در ارتباط هستند و تجارب خود را در اختیار آنان قرار می‌دهند از محبوبیت بیشتری نزد همکاران خود برخوردار می‌شوند. همین امر موجب می‌شود که آنان با انگیزه و علاقه‌ای بیشتر دانش و تجربه خود را در اختیار سایرین قرار دهند. ارائه و بیان تجربیات کارکنان به یکدیگر زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که همه ابعاد مسائل برای آنان روشن شود و با اشراف و تسلط بیشتر به بررسی مسائل بپردازند. این امر به طور طبیعی زمینه بروز خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان را فراهم می‌آورد. در کل، می‌توان ادعا داشت که ارتباطات مؤثر در میان کارکنان موجبات تغییرات زیاد در نوع نگرش آن‌ها و همچنین ارتقای سازمان آن‌ها بر پایه نوآوری حادث شده می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی فرضیات نهم و دهم نشان داد اعتماد به رهبر از طریق اشتراک گذاری دانش به عنوان میانجی بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیر دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات مرادیان و همکاران (۲۰۰۶) و به صورت تلویحی با نتایج نویتساری و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سو است. واقعیت آن است که اعتماد به رهبری در سازمان موجب نوعی دلگرمی در تعامل بیشتر با سایرین در سازمان و خارج آن می‌شود. فرض کارمند مربوطه دیده شدن و دریافت احترام از رهبر در چهارچوب ساختار سازمان و وظایف خود است. در چنین شرایطی، کارمند مربوطه برای سازمان احترام قائل بوده و درصد ارتقای جایگاه سازمان است. یکی از مهم‌ترین این راهکارها ارائه تجربیات



و دانش خود با دیگران است که زمینه رشد سازمان را فراهم آورد. در چنین شرایطی، هم‌انگیزه افراد در تسهیم دانش و مساعی سازمانی هرچه بیشتر فراهم شده و هم امکان نوآوری بیشتر در سازمان از طریق هم‌افزایی فراهم می‌شود.

با بررسی نتایج حاصل از فرضیات یازدهم و دوازدهم به این نتیجه می‌رسیم که کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی با میانجیگری اشتراک‌گذاری دانش، بر نوآوری و انگیزه کارکنان تأثیر دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش حکیمی‌پور و خیرآبادی (۲۰۱۸)، موسی و العربی (۲۰۲۰)، مختار و همکاران، (۲۰۲۰) و میرزایی و غفاری (۲۰۱۸) هم‌سو است. سازمان‌هایی که از سیستم‌های اطلاعاتی باکیفیت استفاده می‌کنند شرایطی را فراهم می‌آورند که کارکنان به داده‌ها و اطلاعات صحیح و بهنگام دسترسی داشته باشند و در عین حال بدون اینکه نگران از بین رفتن و ایجاد اشکال در اطلاعات سیستم‌های اطلاعاتی باشند به راحتی دانش خود را با دیگر همکارانشان به اشتراک بگذارند. همچنین انجام سریع و بی‌وقفه ثبت و دستیابی به اطلاعات که به دلیل کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی ایجاد می‌شود، انگیزه کارکنان را به شدت افزایش داده و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را در آنان فراهم می‌کند. نکته مهم در این میان، وجود رابطه دوسویه بین نوآوری و اشتراک دانش است، بدین معنا که همان‌طور که نوآوری زمینه‌ساز بهبود دانش و افزایش آن در سازمان می‌شود، بهبود وضعیت دانشی و نیز اشتراک و تبادل آن در بین کارکنان و بهره‌گیری همه اعضا از آن، زمینه‌ساز بهبود نوآوری در آن‌ها خواهد شد. زمانی که دانش در کارکنان توسعه یابد و اعضا به تبادل و اشتراک‌گذاری دانش بپردازند، سبب بالا رفتن میزان آگاهی و اطلاع آن‌ها در زمینه شغلی، کاری، فردی و اجتماعی شده و زمینه‌ساز بروز انگیزه لازم برای ادامه فعالیت و شوق حضور در سازمان متبوع خود و خدمت به رهبر سازمان خواهد شد.

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به نتایج به دست آمده، می‌توان پیشنهاد‌های زیر را ارائه کرد:

۱. وقتی تصمیمات و اقدامات نوآورانه از سوی کارکنان اتخاذ می‌شود، مدیران کتابخانه دیدگاه‌های همه افراد دخیل در موضوع مربوطه را شنیده و بر مبنای مقتضیات زمانی و مکانی، تصمیم متناسب در حمایت از تصمیم و اقدام درست را اتخاذ کنند.
۲. مدیران با روی باز نظرات کارکنان را شنیده و با احترام و شایستگی با هر فرد برخورد کنند تا انگیزه کاری لازم از سوی کارکنان ایجاد و تقویت شود و همچنین اعتماد آنان به مدیران افزایش یابد.
۳. مدیران از طریق سیستم‌های اطلاعاتی باکیفیت، اطلاعات سازمان را در چهارچوب قوانین سازمان خود به صورت شفاف در اختیار کارکنان قرار دهند تا از این طریق اعتماد به رهبران ایجاد شود.
۵. مدیران سازمان جو صمیمانه و دوستانه‌ای را فراهم آورند تا کارکنان بتوانند به راحتی با آنان و سایر همکارانشان ارتباط برقرار کنند و تجربیات خود را با یکدیگر در میان بگذارند.
۶. به نظرات نوآورانه و انتقال تجارب کارکنان سازمان توسط مدیران و رهبران کتابخانه‌های عمومی به داده شود تا زمینه انتقال دانش و ارتقای بلوغ سازمان آن‌ها فراهم آید. ایجاد انگیزه از طرق مختلف به خصوص ارتقای جایگاه شغلی و انگیزه‌های مالی امکان‌پذیر است.

- آیت، مسرت؛ و زارع، علیرضا (۱۴۰۰). پایش حصار شیشه‌ای اطلاعات بر بدبینی سازمانی. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۱)، ۱۲۵-۱۳۸.
- بخشی علی‌آباد، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ و حسینی، زهرالسادات. (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۴(۱۲)، ۳۳-۴۱.
- بهزادی، بهروز. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت و نوآوری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان نیروی زمینی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی) [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه شاهد.
- جعفری، نصرت؛ بیرانوند، علی؛ رحمانیان، ساره؛ و غیوری، زینب (۱۴۰۰). نقش رهبری تحول‌آفرین، انگیزه فردی و تسهیم دانش در رفتار کار نوآورانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۷(۳)، ۵۴۵-۵۷۱.
- خلیقی‌پور، سیدعباس؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ یوسف بروجردی، راضیه؛ و هویدا، رضا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲(۲)، ۱۱۳-۱۷۹.
- سرفرازی، مهرزاد، هاشمی، سید محمود؛ و ابراهیمی، احمد (۱۴۰۰). رهبری استراتژیک: شاخصی نو و اثر گذار بر بهبود نوآوری سازمان و توانمندسازی شغلی کارکنان [ارائه مقاله]. دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و حسابداری، دامغان، ایران.
- عظیمی، محمد حسن؛ کوهی رستمی، منصور؛ و حسین‌زاده، فاطمه (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۷(۴)، ۷۰۷-۷۳۸.
- قنبری شوی، حمیده؛ عنایتی، غلامرضا؛ و بابکی راد، اعظم (۱۳۹۵). نقش کیفیت سیستم‌های اطلاعاتی در بهینه‌سازی مدیریت دانش در سازمان [ارائه مقاله]. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات، تهران.
- نوروزی، یعقوب؛ قاسمیان، قاسم؛ و زارعی، عیسی (۱۳۹۸). نقش سرمایه‌فکری بر عملکرد کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۵(۲)، ۳۴۹-۳۶۶.

References

- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36–61.
- Aga, D., Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806–818.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Andrews, K. M., & Delahaye, B. L. (2000). Influences on knowledge processes in organizational learning: The psychosocial filter. *Journal of Management Studies*, 37(6), 797–810.
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: the mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59–75.
- Asbari, Masduki, Wijayanti, L., Hyun, C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008–2027.
- Ayat, M., & Zare, A. (2021). The Impact of Information Glass Fence on Organizational Cynicism. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 10(1), 125–138. (in Persian)
- Azimi, M.H., Koochi Rostami, M., & Hosseinzadeh, F. (2022). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Creativity and Innovation in Public Libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 27(4), 707–738.





- Bakhshi, H., Nourouzi, D., & Hossieni, Z. (2004). Effective factors on job motivation in academic members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*, 4(2), 33-41. (in Persian)
- Behzadi, B. (2017). *The effect of authentic leadership on the creativity and innovation of employees (case study: Employees of the Ground Forces of the Islamic Revolutionary Guard Corps)* [Master's thesis], Shahed University. (in Persian)
- Berraies, S., Chaher, M., & Yahia, K. (2014). Employee empowerment and its importance for trust, innovation and organizational performance. *Business Management and Strategy*, 5(2), 82-103.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101-115.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2004). Measuring e-commerce success: Applying the DeLone & McLean information systems success model. *International Journal of Electronic Commerce*, 9(1), 31-47.
- Dhir, S., Ongsakul, V., Ahmed, Z., & Rajan, R. (2020). Integration of knowledge and enhancing competitiveness: A case of acquisition of Zain by Bharti Airtel. *Journal of Business Research*, 119, 674-684.
- Evans, M. M. (2012). *Knowledge sharing: An empirical study of the role of trust and other social-cognitive factors in an organizational setting* [Doctoral dissertation, University of Toronto].
- Fischer, C., Malycha, C., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in psychology*, 10, 137.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Ghanbarishoi, H., Enayati, Gh., & Babaki Rad, A. (2016). *The role of the quality of information systems in optimizing knowledge management in the organization* [Paper presentation]. The Second International Conference on Management and Information Technology, Tehran, Iran. (in Persian)
- Goh, S. C. (2002). Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications. *Journal of knowledge management*, 6(1), 23-30.
- Gordon, S., Tarafdar, M., Cook, R., Maksimoski, R., & Rogowitz, B. (2008). Improving the front end of innovation with information technology. *Research Technology Management*, 51(3), 50-58.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hakimpoor, H., & Khairabadi, M. (2018). Management information systems, conceptual dimensions of information quality and quality of managerial decisions: Modelling artificial neural networks. *Universal Journal of Management*, 6(4), 127-133.
- Hamilton, S., & Chervany, N. L. (1981). Evaluating information system effectiveness-Part I: Comparing evaluation approaches. *MIS quarterly*, 55-69.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.



- Jafari, N., Beyranvand, A., Rahmaniyan, S., & Ghayouri, Z. (2021). The Role of Transformational Leadership, Individual Motivation and Knowledge Sharing in the Innovative Work Behavior of Public Library Staff of Fars Province. *Research on Information Science and Public Libraries*, 27(3), 571-545. (in Persian)
- Khalighipour, S. A., Azizi, M., Yousof Boroujerdi, R., & Hoveida, R. (2020). A study of the effect of authentic leadership style on innovative organizational climate through employee empowerment in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(2), 179-199. (in Persian)
- Kmiecik, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832- 1859
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3). 315-332.
- Magableh, A., & Al-Tarawneh, J. (2021). The Effect of Information Systems for Human Resources on the Capability of Individual Innovation in Jordanian Companies: A Conceptual Review. *The Big Data-Driven Digital Economy: Artificial and Computational Intelligence*, 393-413.
- Mangiarotti, G., & Mention, A (2015). Investigating firm-level effects of knowledge management strategies on innovation performance. *International Journal of Innovation Management*, 19(01), 1550012.
- Maximo, N., Stander, M., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(0), 11-45
- McDonough III, E. F. (2000). Investigation of factors contributing to the success of cross-functional teams. *Journal of Product Innovation Management: An International Publication of the Product Development & Management Association*, 17(3), 221-235.
- Mehrabani, S. E., & Shajari, M. (2012). Knowledge Management and Innovation Capacity. *Journal of Management Research*, 4(2), 164-177.
- Mirzaee, S. & Ghaffari, A. (2018). Investigating the impact of information systems on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 501-520.
- Mishra, B., & Bhaskar, A. U. (2010). Empowerment: A necessary attribute of a learning organization?. *Organizations and Markets in Emerging economies*, 1(2), 48-70.
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management learning*, 37(4), 523-540.
- Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25.
- Mukhtar, M., Sudarmi, S., Wahyudi, M., & Burmansah, B. (2020). The Information System Development Based on Knowledge Management in Higher Education Institution. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 98-108.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. In *The essentials of knowledge management*. Springer. 95-110.
- Norouzi, Y., Ghasemian, G., & Zaree, E. (2019). The Role of Intellectual Capital in the Performance of Public Library Staff in the West Azarbaijan. *Research on Information Science and Public Libraries*, 25(2), 349-366. (in Persian)
- Novitasari, D., Supriatna, H., Asbari, M., Nugroho, Y. & Nadeak, M. (2021). Exploring the Impact of

- Trust in Leader and Knowledge Sharing on Employee Innovation. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 47-62.
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., Sajudin, M., Radita, F. R., & Asnaini, S. W. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927-2952.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M., & Spiller, N. (2014). Knowledge sharing and innovative work behaviour in healthcare: A micro-level investigation of direct and indirect effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Ritala, P., Husted, K., Olander, H., & Michailova, S. (2018). External knowledge sharing and radical innovation: the downsides of uncontrolled openness, *Journal of Knowledge Management*, 22(5), 1104-1123.
- Sarfrazi, M., Hashemi, S. M., & Ebrahimi, A. (2021). *Strategic leadership is a new indicator and effective on improving organizational innovation and employee career empowerment* [Paper presentation]. The Second International Conference on New Challenges and Solutions in Industrial Engineering and Accounting, Damghan, Iran. (in Persian)
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seo, H., Kim, M., Chang, K., & Kim, T. (2016). Influence of interpersonal trust on innovative behaviour of service workers: Mediating effects of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Management*, 20(02), 1650026.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.
- Thornhill, S. (2006). Knowledge, innovation and firm performance in high-and low-technology regimes. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 687-703.
- Tian, Q., & Sanchez, J. (2017). Does paternalistic leadership promote innovative behavior? The interaction between authoritarianism and benevolence. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(5), 235-246.
- Turnipseed, P. H., & Turnipseed, D. L. (2013). Testing the proposed linkage between organizational citizenship behaviours and an innovative organizational climate. *Creativity and Innovation Management*, 22(2), 209-216.
- Vanhala, M., & Ritala, P. (2016). HRM practices, impersonal trust and organizational innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 95-109.
- Wang, H.-K., Tseng, J.-F., & Yen, Y.-F. (2014). How do institutional norms and trust influence knowledge sharing? An institutional theory. *Innovation*, 16(3), 374-391.
- Wertz, C., Linn, R., & Joreskog, K. (1974). Intraclass reliability estimates: Testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y. (2018). The mediation role of leadership styles in integrated project collaboration: An emotional intelligence perspective. *International Journal of Project Management*, 36(2), 317-330.

