

The Effect of Knowledge Gathering and Sharing Behavior on the Relationship Between Job Autonomy and Innovative Behavior of Librarians of Ahvaz University Libraries

Maryam Ameri¹ , and Mohammad Reza Farhadpour² 

1. Department of Knowledge and Information Science, Islamic Azad University Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran. E-mail: maryamameri1@yahoo.com
2. Corresponding author, Department of Knowledge and Information Science, Islamic Azad University Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran. E-mail: m.farhadpour@iauahvaz.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 20 July 2023
Received in revised form 24
September 2023
Accepted 6 December 2023
Published online 25
December 2023

Keywords:

Job autonomy,
Knowledge gathering,
Knowledge sharing,
Innovative behavior,
Academic librarians.

ABSTRACT

Objective: Job characteristics, including job autonomy, can significantly impact various work-related and behavioral outcomes for an organization's employees. These outcomes encompass creativity within the work environment, as well as knowledge-related behaviors such as knowledge gathering, knowledge sharing, and innovation. On one hand, job independence provides the conditions necessary for the emergence of knowledge-related behaviors. On the other hand, it can also serve as a catalyst for innovation and innovative behaviors through knowledge behaviors. The primary objective of this study is to explore the role of knowledge gathering and sharing behaviors in the relationship between job autonomy and innovative behavior of librarians of Ahvaz universities.

Methodology: This study employed an applied research approach, using an analytical survey method. The statistical population of the research consisted of all librarians working in university libraries in Ahvaz in Iran. To determine the sample size, Morgan's table was used. Given that the total number of librarians exceeded 120 individuals, a sample size of 92 respondents completed the questionnaires. The research data were analyzed using the Pearson correlation method and structural equation modeling (SEM) in SmartPLS and SPSS.

Findings: The research results indicate that knowledge gathering behavior has an effect on the relationship between job autonomy and innovative behavior of librarians of the university libraries of Ahvaz ($\beta = 0.39$). In addition, knowledge sharing behavior has an effect on the relationship between job autonomy and innovative behavior of the university libraries in Ahvaz ($\beta = 0.42$).

Conclusion: Giving special attention to human resources as the primary factor in knowledge gathering and sharing, job autonomy, and innovative behavior plays an important role in the development of the knowledge-sharing process and enhancing organizational empowerment in terms of discovering the hidden knowledge held by individuals. The study results highlight the significance of employee job independence across various dimensions: criteria, methods, and schedules. Such independence provides a valuable opportunity for employees to go beyond rigid procedures in their work, actively seeking to learn and share insights with their colleagues. Ultimately, this article aims to offer practical recommendations for achieving organizational goals within university libraries. According to the results, it is suggested that: Employees of university libraries and academic librarians should be encouraged to acquire knowledge and develop essential skills. This empowerment not only enriches their work but also opens up possibilities for innovative behaviors within their job responsibilities. Also, the independence of employees should be taken into consideration. Specifically, employees should be granted discretion and relative freedom when making decisions related to criteria, methods, and timing in performing their duties. This autonomy provides an opportunity for them to leverage their knowledge capacities and introduce new ideas and innovative behaviors within the context of the autonomy granted. By implementing these recommendations, organizations can foster a culture of continuous learning, creativity, and innovation among their library staff.

Cite this article: Ameri, M., & Farhadpour, M. R. (2023). The effect of knowledge gathering and sharing behavior on the relationship between job autonomy and innovative behavior of librarians of Ahvaz university libraries. *Academic Librarianship and Information Research*, 57 (4), 1-18. <http://doi.org/10.22059/jlib.2024.358193.1684>



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Innovative behavior is the creation of an individual plan, at a practical level, by providing resources to discover and apply new creative ideas to achieve organizational performance. In other words, innovative behavior can be defined as the creation, introduction and active use of new ideas that can help to increase the individual's job or group performance (Orfila-Sintes & Mattsson, 2009). Innovative behavior is the organizational performance of a person or a group in a problem situation (such as an idea based on past experiences or an innovative idea or solution that did not exist before) and the ability to get support to produce a practical model and a key factor to increase the chances of the organization's survival, which continuously gives opportunities to improve various processes, so it through this way creates a competitive advantage. One of the antecedents of innovative behaviors and capabilities is knowledge sharing.

According to Khalil et al. (2024), knowledge sharing is an important factor in creating innovative capabilities and improving innovation in academic libraries, and through innovation management and information technology innovation, it affects the innovation of academic library services. Knowledge sharing enables employees of the organization to exchange their experiences, skills, and tacit and explicit knowledge (Yuan et al., 2023). An important variable that, on the one hand, can be a good predictor for knowledge behaviors and on the other hand, can lead to innovative behaviors in the work environment, is job independence. Job independence refers to the degree of freedom of employees in work activities and decisions (Breugh, 1985). These can affect many work and behavioral outcomes of employees, including creativity in the work environment, knowledge behaviors and innovation.

Academic libraries are the most important part of a university that can help speed up and facilitate the transfer of information. For this purpose, it is important to pay attention and identify components such as human, organizational, and technological factors to strengthen the degree of knowledge facilitation and components such as innovation in services, process and management to strengthen the degree of innovation capability. Libraries, like any other organization in the current era, need to survive in the society and if they neglect, soon other organizations such as internet information services will take their place (Bahrami et al., 2019 and Giesecke & McNeil, 2010). Paying attention to innovation is an undeniable necessity for the continuous development and survival of academic libraries (Brundy, 2015; Islam et al., 2017; Yeh & Walter, 2017).

Without innovation, with the change of users' information needs, academic libraries become irrelevant over time (Khalil et al., 2024). Therefore, libraries, as organizations that have been dealing with information and knowledge for a long time, need to share knowledge like any other organization. Knowledge sharing among them leads to rapid individual and organizational learning and increases creativity (Khatmian-Far & Parirukh, 2018). Because, on the one hand,

university libraries are a strong repository of knowledge, and on the other hand, they are responsible for gathering and disseminating knowledge; they need special attention and study to innovative behaviors and its consequences among employees.

Job characteristics, including job autonomy, can significantly impact various work-related and behavioral outcomes for an organization's employees. These outcomes encompass creativity within the work environment, as well as knowledge-related behaviors such as knowledge gathering, knowledge sharing, and innovation. On one hand, job independence provides the conditions necessary for the emergence of knowledge-related behaviors. On the other hand, it can also serve as a catalyst for innovation and innovative behaviors through knowledge behaviors. The purpose of the present study is to investigate the role of knowledge gathering and sharing behavior on the relationship between job independence and innovative behavior of librarians of Ahvaz universities.

Method

In terms of its purpose, this research is an applied type that was carried out with a survey-analytical method. The statistical population of the research consists of all senior managers, librarians and other employees who work in different departments of Ahvaz university libraries. Morgan's table was used to determine the sample size. Considering that the number of librarians was more than 120 people, the sample size was 92 people who answered the questionnaires. In order to analyze the data, Pearson's correlation method and structural equations were used in SPSS and Smart PLS software.

Findings

Based on the results of the hypotheses test, it was found that in the relationships between the variables of the hypotheses, the value of the t coefficient is as follows: regarding the relationship between job independence and knowledge gathering behavior ($t=4.625$), regarding the relationship between job independence and knowledge sharing behavior ($t=6.524$), regarding the relationship between knowledge gathering behavior and innovative behavior ($t=7.520$) and for the relationship between knowledge sharing behavior and innovative behavior ($t=5.360$), which is out from the range of -1.96 and 1.96 . Therefore, at the confidence level of 95%, the significance of relationships in the research hypotheses was confirmed. In addition, based on the results of the Sobel test, the indirect effect of the mediating variables at the standard error level of 5% is 0.39 for the mediating variable of knowledge gathering behavior and 0.42 for the mediating variable of knowledge sharing behavior, and their confidence interval is also significantly higher than zero. Therefore, the results showed that the effect of the mediator variable in the regression model is significant and has an impact. In other words, the hypotheses of the research regarding the effect of the knowledge gathering behavior and the knowledge sharing behavior on the relationship between job independence and innovative behavior of librarians of Ahvaz universities are confirmed.

Conclusion

The result is that the behavior of gathering and sharing knowledge has a significant effect on the innovative behavior of librarians. On the one hand, employees fulfill their knowledge needs in performing job duties by gathering knowledge. On the other hand, by sharing knowledge with others, while helping to maintain knowledge in the organization (Amiri, 2023), they reduce the organization's dependence on external knowledge and prepare the conditions for innovative behaviors. In addition, due to the commitment and adherence to knowledge sharing, in addition to providing the opportunity to use useful knowledge in the organizational field in a comprehensive way, they improve the level of decision-making and success in actions and bring them closer to the intelligent standard. In this way, based on the findings, it can be said that by gathering and sharing knowledge, employees can achieve results beyond their individual ability.



تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز

مریم عامری^۱، محمدرضا فرهادپور^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. رایانامه: maryamameri1@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. رایانامه: m.farhadpour@iauhvaz.ac.ir

| اطلاعات مقاله | چکیده |
|---|--|
| نوع مقاله: مقاله پژوهشی | هدف: ویژگی‌های شغلی از جمله استقلال شغلی می‌توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری کارکنان سازمان از جمله خلاقیت در محیط کار، رفتارهای دانشی و نوآوری اثرگذار باشند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز است. |
| تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۲۹ | روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی بوده که با روش پیمایشی تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه افراد از مدیران ارشد تا کتابداران و سایر کارکنان بودند که در بخش‌های مختلف کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز کار می‌کردند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد، با توجه به اینکه تعداد کتابداران بالغ بر ۱۲۰ نفر بود، حجم نمونه ۹۲ نفر انتخاب شد که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. و اس.پی.اس. استفاده شد. |
| تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۰۲ | یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که رفتار گردآوری دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد ($\beta = ۰/۳۹$). ضمناً رفتار اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد ($\beta = ۰/۴۲$). |
| تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵ | نتیجه‌گیری: نتیجه اینکه گردآوری و به اشتراک گذاری دانش علاوه بر اینکه مستقیم بر رفتار نوآورانه کتابداران تأثیر دارند، رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه را نیز به صورت غیرمستقیم تبیین می‌کنند. بنابراین، ارزش مقاله حاضر به ارائه پیشنهادها و عملی در راستای تحقق اهداف سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی است. |
| تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۴ | |
| کلیدواژه‌ها: استقلال شغلی، اشتراک دانش، رفتار نوآورانه، کتابداران دانشگاهی، گردآوری دانش. | |

استناد: عامری، مریم؛ و فرهادپور، محمدرضا (۱۴۰۲). تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۷ (۴)، ۱۸-۱.

<http://doi.org/10.22059/jlib.2024.358193.1684>



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تهران.

مقدمه

امروزه، پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها در محیط رقابتی به توانایی تولید ایده‌های درخشان و انتخاب و اجرای امیدوارانه آنها بستگی دارد (کریمی و دیگران^۱، ۲۰۲۳). نوآوری به عنوان فرایندی که از طریق آن کارکنان ایده‌های خلاقانه را تولید، ترویج و اجراء می‌کنند (شلی، ژو و اولدهام^۲، ۲۰۰۴) برای بقا و موفقیت سازمان ضروری است (اندرسون، پوتوسنیک و ژو^۳، ۲۰۱۴). برای بهبود نوآوری، سازمان‌ها باید کارکنان را تشویق کنند تا در رفتارهای کاری نوآورانه شرکت کنند. رفتار کاری نوآورانه به تولید، ترویج، تحقق و اجرای ایده‌های بدیع (اسه^۴، ۲۰۲۲) و مفیدی اطلاق می‌شود که می‌توانند محصول، خدمات و فرایندهای کاری را بهبود بخشند (یوان و وودمن^۵، ۲۰۱۰). رفتار نوآورانه تحقیق، توسعه و عمل به ایده‌های جدید بر اساس روابط متقابل بین اعضاء در شرایط فعلی؛ همچنین به عنوان افزایش خلاقیت با استفاده از مهارت‌های حل مسئله فردی در توسعه و اجرای ایده‌ها و راهبردها، محصولات و خدمات تعریف شده است (چوی، کانگ و چوی^۶، ۲۰۲۲).

اسکات و بروس^۷ رفتار نوآورانه را ایجاد یک برنامه توسط فرد، در سطح عملی، از طریق تأمین منابع برای کشف و به کارگیری ایده‌های خلاقانه جدید برای دستیابی به عملکرد سازمانی تعریف کردند. به عبارت دیگر، رفتار نوآورانه به ایجاد، معرفی و به کارگیری فعال ایده‌های جدید اشاره دارد که می‌تواند به افزایش عملکرد شغلی یا گروهی فرد کمک کند (اورفیل-سینتس و متسون^۸، ۲۰۰۹). رفتار نوآورانه عملکرد سازمانی یک فرد یا گروه در یک موقعیت مسئله (مانند یک ایده مبتنی بر تجربیات گذشته یا یک ایده یا راه حل نوآورانه که قبلاً وجود نداشته است) و توانایی به دست آوردن حمایت برای تولید یک مدل عملی است. رفتار نوآورانه یک عامل کلیدی در ارتقای بقای سازمان است که به طور مداوم فرصت بهبود به فرایندهای مختلف می‌دهد و از این طریق مزیت رقابتی ایجاد می‌کند (کارملی، میتار و ویزبرگ^۹، ۲۰۰۶). رفتار نوآورانه کارکنان به خلق ایده‌ها، روش‌های جدید و اجرای آنها در روند کار توسط کارکنان اشاره دارد (وانگ، چن و ژو^{۱۰}، ۲۰۲۲). برای همین، همکاران و رهبران نقشی حیاتی در فرایند رفتار نوآورانه کارکنان ایفاء می‌کنند (چیابورو و هریسون^{۱۱}، ۲۰۰۸؛ سبجوم، جانسن و وان پیرن^{۱۲}، ۲۰۱۵) چرا که آنها به یک زیست بوم تعلق دارند (نویس و چونا^{۱۳}، ۲۰۱۸) که در آن به طور مکرر تعامل دارند، مقدار قابل توجهی از زمان خود را در محل کار می‌گذرانند و الزاماً تا حدودی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند (وانگ و دیگران^{۱۴}، ۲۰۲۲). رفتار کاری نوآورانه نه تنها شامل تولید و مفهوم‌سازی ایده‌های نوآورانه می‌شود، بلکه ترویج و اجرای ایده‌های نوآورانه را نیز شامل می‌شود (لامبریکس-اسمیتز و دیگران^{۱۵}، ۲۰۲۰ و ژو و سانترایوت^{۱۶}، ۲۰۲۲). با این اوصاف، رفتار نوآورانه کارکنان نه تنها یک آرزوی دیرینه، بلکه به عنوان یک عامل پویا الزامی برای سازمان‌های امروزی به حساب می‌آید. بنابراین، ممکن است بقا در رقابت با فرهنگ سازمانی که در آن رفتار نوآورانه به طور فعال ظاهر نمی‌شود و منجر به نوآوری سازمانی نمی‌شود، دشوار باشد (چوی و دیگران، ۲۰۲۲).

با ظهور نوآوری‌های متعدد مرتبط با فناوری اطلاعات، گذار به خدمات دیجیتالی و افزایش تقاضا برای خدمات جدید، کاربران کتابخانه‌های دانشگاهی را رها کرده‌اند (گونجل، ۲۰۱۷ و اسلام، آگاروال و ایکدا^{۱۶}، ۲۰۱۷) و این مسئله چالش بزرگی برای مدیران

1. Karimi, Ahmadi Malek, Yaghoubi Farani & Liobikienė
2. Shalley, Zhou & Oldham
3. Anderson, Potocnik & Zhou
4. Esse
5. Yuan & Woodman
6. Choi, Kang & Choi
7. Scott & Bruce
8. Orfila-Sintes & Mattsson
9. Carmeli, Meitar & Weisberg
10. Wang, Chen & Xie
11. Chiaburu & Harrison
12. Sijbom, Janssen & Van Yperen
13. Neves & Cunha
14. Lambriex-Schmitz, Van der Klink, Beusaert, Bijker & Segers
15. Xu & Suntrayuth
16. Islam, Agarwal & Ikeda

آنها فراهم ساخته است. از این رو، کتابخانه‌های دانشگاهی نوآوری خدمات را ضرورتی راهبردی برای حفظ ارزش و انتقال خدمات اطلاعاتی خود به محیط دیجیتالی در حال ظهور می‌دانند (کروز و دیگران^۱، ۲۰۲۰؛ گدارد^۲، ۲۰۲۰). از جمله پیشایندهای رفتارها و قابلیت‌های نوآورانه اشتراک دانش است. به اعتقاد خلیل، خلیل و خلیل^۳ (۲۰۲۴) اشتراک دانش عامل مهمی در ایجاد قابلیت‌های نوآورانه و بهبود نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی است و به واسطه مدیریت نوآوری و نوآوری فناوری اطلاعات بر نوآوری خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر دارد. اشتراک دانش کارکنان سازمان را قادر می‌سازد تا تجربیات، مهارت‌ها و دانش ضمنی و صریح‌شان را مبادله کنند (یوان و دیگران^۴، ۲۰۲۳). اشتراک دانش به عنوان فرایند انتقال تجربیات و دانش سازمانی از طریق کانال‌های ارتباطی بین کارکنان به فرایندهای سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است (اولان و دیگران^۵، ۲۰۱۶). به اشتراک گذاری دانش دارای دو سازه گردآوری و اعطای/اشتراک دانش است (ون دن هوف و دی‌ریدر^۶، ۲۰۰۴)؛ که بدان وسیله کارکنان به طور متقابل دانش خود را مبادله و به نوآوری کمک می‌کنند (خلیل و دیگران، ۲۰۲۴).

دانش به عنوان یک منبع راهبردی مهم بازشناسی شده است که به سازمان‌ها در دست‌یابی به مزیت رقابتی طولانی مدت کمک می‌کند (آگراوال و معروف^۷، ۲۰۱۴؛ نیویز و هالر^۸، ۲۰۱۴؛ چن و دیگران^۹، ۲۰۱۶؛ کریم و مجید^{۱۰}، ۲۰۱۸). ادبیات معاصر در حوزه مدیریت قویا تأکید می‌کنند که مدیریت مؤثر دانش در سازمان‌ها پیامدهای مثبتی در زمینه کارکنان، سازمان و مزایای رقابتی را به دنبال دارد (آندریوا و کیانتو^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ ها، لو و وانگ^{۱۲}، ۲۰۱۶؛ کیانتو، ونهالا و هیلمن^{۱۳}، ۲۰۱۶؛ لی، فو، لئونگ و اووی^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ جیامپائولی، کیامبوتی و بونتیس^{۱۵}، ۲۰۱۷؛ ماساده، شاناک، مقبوله و تارهینی^{۱۶}، ۲۰۱۷ و کریم و مجید، ۲۰۱۸). با این حال، در بین مؤلفه‌های مختلف مدیریت دانش، اشتراک دانش به عنوان مؤلفه‌ای حیاتی مطرح شده است (تریولاس، آکریوولی، سیفورا و سوسا^{۱۷}، ۲۰۱۵؛ اسرارالحق و انور^{۱۸}، ۲۰۱۶؛ وانگ، شارما و کائو^{۱۹}، ۲۰۱۶؛ ادواردز^{۲۰}، ۲۰۱۷). که مبادله و بکارگیری اطلاعات، مهارت‌ها، ادراکات ناشناخته، بینش‌ها و تجربیات اشاعه شده، را در سازمان ممکن می‌سازد (وانگ و دیگران، ۲۰۱۶ و کریم و مجید، ۲۰۱۸)؛ و یادگیری، خلاقیت، نوآوری، خلق و گردآوری دانش، حل مسئله، تصمیم‌گیری و در نهایت، عملکرد را در سطح فردی، گروهی و سازمانی تسریع؛ و شیوه‌های گردآوری، اشتراک دانش و تسهیل یادگیری میان کارکنان، فرایند مدیریت دانش را تسهیل می‌نماید (خالویی، پورعزت و شامی زنجانی، ۱۳۹۳ و خاتمیان فر و پریخ، ۱۳۸۸). بنابراین، عدم تسهیم و اشتراک دانش با افراد درون و برون سازمان مانع از خلق دانش جدید و ارزش‌آفرین، توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌ها و در نتیجه مانع از کسب ارزش افزوده و مزیت رقابتی پایدار می‌شود. اشتراک دانش به عنوان عنصری حیاتی و مهم برای سازمان‌ها جهت گسترش خدمات یکپارچه، اشتراک منابع و تلاش جهت ارتقای یادگیری سازمانی و خلاقیت و نوآوری مطرح شده است (ارسطوپور، کفاشان کاخکی و محمدیان، ۱۴۰۰).

1. Cruz, Mendes, Lizarelli & Cauchick-Miguel
2. Goddard
3. Khalil, Khalil & Khalil
4. Yuan, Su, Zywolek, Rosak-Szyrocka, Javed & Yousaf
5. Olan, Liu, Neaga & Alkhuraiji
6. Van Den Hooff & De Ridder
7. Agrawal & Marouf
8. Nieves & Haller
9. Chen et al.
10. Karim & Majid
11. Andreeva & Kianto
12. Ha, Lo, & Wang
13. Kianto, Vanhala, & Heilmann
14. Lee, Foo, Leong, & Ooi
15. Giampaoli, Ciambotti, & Bontis
16. Masa'deh, Shannak, Maqableh, & Tarhini
17. Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsas
18. Asrar-ul-Haq & Anwar
19. Wang, Sharma, & Cao
20. Edwards

با اینکه بسیاری از مطالعات بر روی سوابق رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان متمرکز شده‌اند، اما تأثیر متغیرهای مختلف در تسهیل چنین رفتارهایی به طور کامل شناسایی نشده است (خلیلی^۱ ۲۰۱۶؛ لی^۲، ۲۰۲۰). درک عمیق از اثرات یکپارچه این عوامل به بهبود مداخلات نوآورانه آتی در زمینه سازمانی کمک می‌کند (پارک و جو^۳، ۲۰۱۸). از جمله متغیرهای مهم که از یک سو، می‌تواند پیش‌بین مناسبی برای رفتارهای دانشی باشد؛ و از سوی دیگر، رفتارهای نوآورانه را در محیط کار به دنبال داشته باشد استقلال شغلی است. استقلال شغلی به میزان آزادی کارکنان در خصوص فعالیت‌ها و تصمیمات کاری اشاره می‌کند (بریو^۴، ۱۹۸۵ در: قنبرپور نصرتی، بای، و اصفهانی‌نیا، ۱۳۹۹). ویژگی‌های شغلی از جمله استقلال و آزادی شغلی می‌توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری کارکنان سازمان از جمله خلاقیت در محیط کار و رضایت شغلی اثرگذار باشند. به اعتقاد وولمر، اسپور و نیسن^۵ (۲۰۱۲) افزایش استقلال شغلی، کارکنان را قادر می‌سازد تا فرایندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش‌های جدید و متفاوت، بهترین راه‌حل‌ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند. همچنین افزایش استقلال شغلی کارکنان را ترغیب می‌کند تا انتظارات مورد نیاز خود برای خلق محیط کاری خلاقانه را با سرپرستان خود به بحث بگذارند. استقلال شغلی به میزانی بر می‌گردد که یک شغل آزادی عمل و استقلال را در زمان‌بندی کاری فراهم می‌آورد و روندهایی را برای استفاده تعیین می‌کند و به احساس داشتن حق انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط است. مؤلفه‌های استقلال شغلی عبارتند از: استقلال در روش‌ها، استقلال در زمان‌بندی و استقلال در معیارها (فوک و دیگران^۶، ۲۰۱۱). کارکنان با استقلال شغلی بیشتر، احساس می‌کنند که مسئول کار خود هستند؛ بنابراین احتمال اینکه این کارکنان مشارکت خلاقانه را به عنوان موضوع اصلی در فرایند تبادل اجتماعی با سرپرست خود انتخاب کنند، بسیار بیشتر است. ضمن اینکه، به اعتقاد ژو و سانتراپو^۷ (۲۰۲۲) رفتار اشتراک دانش به طور معناداری بر رفتار نوآورانه اعضای گروه پژوهشی تأثیر دارد. از این‌رو، می‌توان گفت استقلال شغلی از یک سو، شرایط را برای بروز رفتارهای دانشی فراهم می‌کند و از سوی دیگر، به طور مستقیم و البته به واسطه رفتارهای دانشی نوآوری و رفتارهای نوآورانه را تشویق می‌کند.

اهمیت حوزه مدیریت دانش در سازمان‌های مختلف در طی سال‌های گذشته بیش از پیش مورد توجه مطالعات مختلف بوده است، در این بین کتابخانه‌های دانشگاهی مهم‌ترین بخش یک دانشگاه است که می‌تواند به امر تسریع و تسهیل انتقال اطلاعات در دانشگاه کمک نماید. به همین منظور توجه و شناسایی مؤلفه‌هایی نظیر عوامل انسانی، سازمانی و فناوری برای تقویت میزان تسهیل دانش و مؤلفه‌هایی همچون نوآوری در خدمات، نوآوری در فرایند و نوآوری در مدیریت برای تقویت میزان قابلیت نوآوری اهمیت ویژه‌ای دارد. کتابخانه‌ها مانند هر سازمان دیگری در عصر کنونی نیازمند بقا و ماندگاری در جامعه هستند و اگر غفلت کنند، به زودی سازمان‌های دیگری نظیر خدمات‌رسانی اطلاعاتی اینترنتی جای آنها را خواهد گرفت (بهرامی، رحیمی و زارع، ۱۳۹۹ و گیسکی و مک‌نیل^۸، ۲۰۱۰). توجه به نوآوری ضرورتی انکارناپذیر برای رشد مداوم و حفظ بقای کتابخانه‌های دانشگاهی است (بروندی^۹، ۲۰۱۵؛ اسلام و دیگران، ۲۰۱۷ و یه و والتر^۹، ۲۰۱۷). بدون نوآوری با تغییر نیازهای اطلاعاتی کاربران، کتابخانه‌های دانشگاهی به مرور زمان بی‌ربط می‌شوند (خلیل و دیگران، ۲۰۲۴). از این‌رو، کتابخانه‌ها نیز به عنوان سازمان‌هایی که از دیرباز با اطلاعات و دانش سر و کار داشته‌اند مانند هر سازمان دیگر نیازمند تسهیم و اشتراک دانش هستند. تسهیم و اشتراک دانش در آنها به یادگیری سریع فردی و سازمانی منجر گشته و خلاقیت را افزایش می‌دهد (خاتمیان‌فر و پریخ، ۱۳۸۸). چون کتابخانه‌های دانشگاهی از یک سو مخزن دانش مضبوط و از سوی دیگر، رسالت گردآوری و اشاعه دانش را بر عهده دارند؛ نیازمند توجه و مطالعه ویژه به رفتارهای نوآورانه و پیاپی‌های آن در بین کارکنان هستند. بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر بدین شکل مطرح

1. Khalili
2. Le
3. Park & Jo
4. Breaugh
5. Volmer, Spurk & Niessen
6. Fock, Chiang, Au & Hui
7. Giesecke & McNeil
8. Brundy
9. Yeh & Walter

می‌شود که آیا رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز تأثیر دارد؟

پیشینه پژوهش

مرور نتایج مطالعات مختلف داخلی و خارجی نشان می‌دهد که ارتباط بین استقلال شغلی، رفتارهای دانشی و رفتارهای نوآورانه در قالب الگوهای مختلف کمابیش مورد توجه مطالعات پیشین بوده است. در این خصوص عبدالله‌زاده، اسماعیلی شاد و علیزاده (۱۳۹۸) در مطالعه رابطه اعتماد سازمانی و تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه سازمان تأمین اجتماعی خراسان شمالی دریافتند که بین تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه رابطه معنادار وجود دارد. نتایج مطالعه قنبرپور نصرتی، بای و اصفهانی‌نیا (۱۳۹۹) در خصوص نقش استقلال شغلی و پیچیدگی وظایف در رفتارهای خلاقانه کارکنان نشان داد که استقلال شغلی از جنبه برنامه‌ریزی تأثیر معناداری بر رفتارهای خلاقانه کارکنان دارد. نتایج ابراهیمی، هاشمی و غریب (۱۴۰۰) نیز نشان داد که بین خودمختاری شغلی با رفتار کاری نوآورانه کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌های ریحانی، حسین قلی‌زاده و خوراکیان (۱۴۰۰) در بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان یک شرکت تولیدی نشان داد که ضرایب مسیر قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش با رفتار کاری نوآورانه معنادار است. در مطالعه دیگری نتایج جمشیدی، سیدعامری و عباسی (۱۴۰۱) با عنوان بررسی اثر جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقق‌یافته و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران نشان داد که بین ظرفیت جذب و تسهیم دانش با رفتار نوآورانه رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

در حوزه مطالعات خارجی، یافته‌های لوتجی، لیتل و هرستات^۱ (۲۰۰۳) نشان داد که گردآوری اطلاعات بر نوآوری پروژه تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج هاس^۲ (۲۰۰۶) نشان داد که رفتار گردآوری دانش به اعضای تیم کمک می‌کند تا عملکرد مؤثری در راستای انجام پروژه داشته باشند. یافته‌های وینگاردز^۳ (۲۰۱۶) نشان داد که گردآوری و اشتراک دانش رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه را تبیین می‌کند. نتایج مطالعه لیوپیس و فاس^۴ (۲۰۲۰)، نشان داد که جو اجتماعی برای همکاری، زمانی که کارکنان سطوح پایین انگیزه ذاتی را نشان دهند و از استقلال شغلی بالایی برخوردار باشند، به اشتراک‌گذاری دانش را بهتر پیش‌بینی می‌کند. این نشان می‌دهد که جو همکاری و انگیزه ذاتی با توجه به تأثیر آنها بر رفتارهای اشتراک دانش جایگزین هستند، در حالی که جو و خودمختاری شغلی مکمل یکدیگر هستند. در مطالعه دیگری ناسوشن، سیریگار و پریسیونو^۵ (۲۰۲۱) نشان داد که استقلال کاری بر رضایت شغلی و رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر دارد. نتایج مطالعه ژو و ساترایوت (۲۰۲۲) نیز نشان داد که رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. همچنین، یافته‌های ژائو و دیگران^۶ (۲۰۲۲) نشان داد که کنترل شغلی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به همین ترتیب، یافته‌های اسلام و دیگران^۷ (۲۰۲۲) نشان داد که رفتار اشتراک دانش کارکنان به طرز معناداری رفتار کاری نوآورانه آنها را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های چن و دیگران^۸ (۲۰۲۲) نشان داد که رفتار پنهان‌سازی دانش تأثیر منفی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. نتایج پیس و لوپز^۹ (۲۰۲۳) نیز نشان داد که رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد. نتایج مرور پیشینه‌ها وجود رابطه بین گردآوری و اشتراک دانش با استقلال شغلی و از یک سو و نوآوری و رفتار نوآورانه دارد. از این رو به پستوانه مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم و در ادامه فرضیه‌های پژوهش مطرح شدند (شکل ۱).

۱. بین استقلال شغلی و رفتار گردآوری دانش رابطه وجود دارد.

1. Luthje, Lettl & Herstatt

2. Hass

3. Wijngaards

4. Liopis & Foss

5. Nasution, Siregar & Pristiyono

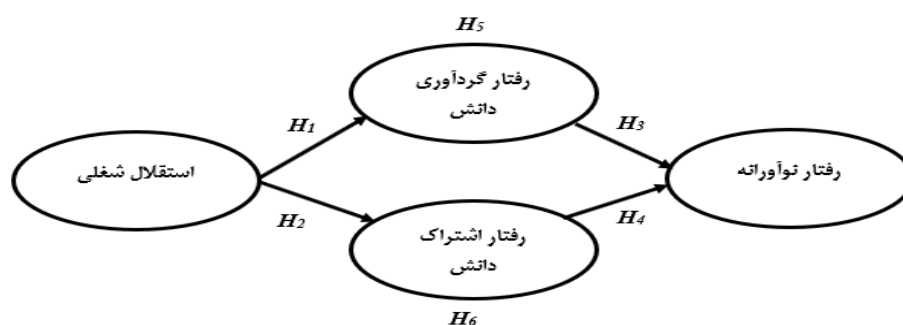
6. Zhao, Luan, Ding & Zhou

7. Islam, Zahra, Rehman, & Jamil

8. Chen, Luo, Zhou & Zhang

9. Yepes & Lopez

۲. بین استقلال شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه وجود دارد.
۳. بین رفتار گردآوری دانش و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.
۴. بین رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.
۵. رفتار گردآوری دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد.
۶. رفتار اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، از نوع پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه کارکنانی که در بخش‌های مختلف کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز مشغول به کار هستند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان، و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی استفاده شد؛ و برای این منظور به تعداد کتابداران هر دانشگاه نسبت‌ها در نمونه انتخاب شدند با توجه به اینکه تعداد کتابداران، بالغ بر ۱۲۰ نفر بود؛ در نتیجه، حجم نمونه ۹۲ نفر انتخاب شد (جدول ۱). گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای-میدانی انجام شد. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ای مبتنی بر مطالعه کمیچیاک^۱ (۲۰۲۱) برای متغیر رفتار اشتراک دانش (۳ گویه)، رفتار گردآوری دانش (۳ گویه)، رفتارهای نوآورانه (۶ گویه) و مطالعه وینگاردز (۲۰۱۶) برای متغیر استقلال شغلی (۴ گویه) انجام شد. برای تنظیم گزینه‌های پاسخ به سؤالات از مقیاس طیف لیکرت بهره گرفته شد. روایی ابزار به شکل صوری و بر اساس نظر متخصصان تأیید شد.

برای بررسی پایایی، ابتدا ۲۵ پرسش‌نامه به صورت پیش‌آزمون بین افراد مورد نظر توزیع و تکمیل شد. بر این اساس پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن برای متغیرهای رفتار اشتراک دانش ($\alpha=0/93$)، رفتار گردآوری دانش ($\alpha=0/90$)، رفتارهای نوآورانه ($\alpha=0/93$) و متغیر استقلال شغلی ($\alpha=0/808$) و برای کل پرسش‌نامه ($\alpha=0/898$) به دست آمد که بیانگر قابلیت اعتماد بالا نسبت به ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش بود. ضمن اینکه متغیرها نهایتاً، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسن و معادلات ساختاری در نرم‌افزار SPSS²³ و SmartPLS بهره گرفته شد. با توجه به اینکه پرسش‌نامه پژوهش دارای ۱۶ گویه بود با رعایت نظر هیرو و دیگران (۱۹۹۵؛ نقل در: هومن، ۱۳۹۷) به ازای هر گویه نباید کمتر از ۵ نمونه باشد، تعداد نمونه حداقل ۸۰ مورد به دست آمد. سپس، تعداد ۱۰۰ پرسش‌نامه در بین جامعه توزیع و با دریافت ۹۲ فقره که حداقل کف نمونه با در نظر گرفتن گویه‌های پرسش‌نامه را برآورده می‌کرد، تجزیه و تحلیل انجام شد. در پژوهش حاضر و با توجه به روند پیشرفت پژوهش از روش‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. مراحل مدل‌سازی معادلات ساختاری به منظور بررسی تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز شامل مراحل ۱. بررسی مبانی نظری و تجربی در باب موضوع مدنظر، ۲. استخراج متغیرهای مدنظر، ۳. تعیین روابط بین متغیرها (متغیرهای مکنون با متغیرهای مشاهده پذیر و متغیرهای مکنون با یکدیگر)، ۴. طراحی مدل مفهومی، ۵. گردآوری داده‌ها، ۶. آزمون مدل، ۷. ارزیابی مدل، ۸. اصلاح مدل، ۹. تأیید مدل نهایی بود.

جدول ۱. جامعه و نمونه پژوهش

| ردیف | دانشگاه | تعداد کتابداران | تعداد نمونه |
|------|--|-----------------|-------------|
| ۱ | دانشگاه شهید چمران اهواز | ۴۵ | ۳۵ |
| ۲ | دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور | ۳۴ | ۲۶ |
| ۳ | دانشگاه پیام نور اهواز | ۵ | ۴ |
| ۴ | مرکز آموزش عالی فنی و حرفه ای | ۵ | ۴ |
| ۵ | دانشگاه فرهنگیان | ۷ | ۵ |
| ۶ | دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز | ۱۱ | ۸ |
| ۷ | دانشگاه علمی - کاربردی | ۳ | ۲ |
| ۸ | دانشگاه نفت | ۶ | ۵ |
| ۹ | دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان | ۴ | ۳ |

یافته‌های پژوهش

همبستگی بین متغیرهای پژوهش برای محاسبه رابطه بین متغیرها انجام شد و علامت ضریب همبستگی، شیب خط رگرسیون است.

جدول ۲. ضرایب ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| همبستگی بین شاخص‌ها | | رفتار اشتراک دانش (A) | رفتار گردآوری دانش (B) | رفتار نوآورانه (C) | استقلال شغلی (D) |
|------------------------|------|-----------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| رفتار اشتراک دانش (A) | R | ۱ | ۰/۴۲۶ | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۸۳ |
| | Sig. | | ۰/۰ | ۰/۰ | ۰/۰ |
| رفتار گردآوری دانش (B) | R | ۰/۴۲۶ | ۱ | ۰/۴۸۳ | ۰/۷۱۴ |
| | Sig. | ۰/۰ | | ۰/۰ | ۰/۰ |
| رفتار نوآورانه (C) | R | ۰/۴۲۰ | ۰/۴۸۳ | ۱ | ۰/۴۰۶ |
| | Sig. | ۰/۰ | ۰/۰ | | ۰/۰ |
| استقلال شغلی (D) | R | ۰/۴۸۳ | ۰/۷۱۴ | ۰/۴۰۶ | ۱ |
| | Sig. | ۰/۰ | ۰/۰ | ۰/۰ | |

جدول شماره ۲ همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، علامت ضریب همبستگی یا شیب خط رگرسیون بیانگر آن است که بین متغیرهای «رفتار اشتراک دانش (A)» با «رفتار گردآوری دانش (B)» ($r=0/426$; $Sig.<0/5$)؛ «رفتار اشتراک دانش (A)» و «رفتار نوآورانه (C)» ($r=0/420$; $Sig.<0/5$)؛ «رفتار اشتراک دانش (A)» و «استقلال شغلی (D)» ($r=0/483$; $Sig.<0/5$)؛ «رفتار نوآورانه (C)» و «استقلال شغلی (D)» ($r=0/406$; $Sig.<0/5$)؛ «رفتار گردآوری دانش (B)» و «استقلال شغلی (D)» ($r=0/714$; $Sig.<0/5$)؛ «رفتار نوآورانه (C)» و «استقلال شغلی (D)» نیز در مقدار ($r=0/406$; $Sig.<0/5$)، مثبت و معنادار است.

روایی واگرا (فورنل و لاکر)

برای محاسبه تفاوت و عدم همپوشانی گویه‌های متغیرهای پژوهش از روش روایی واگرا فورنل و لاکر استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳. ماتریس همبستگی و معیار روایی واگرا

| متغیرهای مکنون | A | B | C | D | جذر (AVE) |
|------------------------|----------|----------|-----------|---|-----------|
| رفتار اشتراک دانش (A) | ۱ | | | | ۰/۷۹۴۱۳۳ |
| رفتار گردآوری دانش (B) | ۰/۵۸۹۸۲۱ | ۱ | | | ۰/۷۲۳۶۱۸ |
| رفتار نوآورانه (C) | ۰/۶۴۵۲۲۵ | ۰/۵۶۳۷۱۷ | ۱ | | ۰/۷۵۷۴۱۱ |
| استقلال شغلی (D) | ۰/۶۵۸۴۷۵ | ۰/۷۲۵۹۴۴ | ۰/۶۲۵۸۸۴۱ | ۱ | ۰/۶۷۱۵۷۸ |

بر اساس داده‌های جدول ۳ روایی واگرا از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون سنجیده شده است که نشان می‌دهد برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی، جذر AVE بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها در مدل است. از این‌رو، می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری از روایی مناسب برخوردار است.

روایی همگرا

برای بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود آن سازه نیز از روایی همگرا استفاده شد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج روایی همگرا متغیرهای مکنون پژوهش

| متغیرهای مکنون | میانگین واریانس استخراجی ($AVE > 0/5$) |
|------------------------|--|
| رفتار اشتراک دانش (A) | ۰/۵۱۲ |
| رفتار گردآوری دانش (B) | ۰/۶۱۰ |
| رفتار نوآورانه (C) | ۰/۵۳۲ |
| استقلال شغلی (D) | ۰/۵۰۷ |

بر اساس داده‌های جدول ۴ مقدار این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی است ($AVE > 0/5$)؛ در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج بارهای عاملی، شاخص هم خطی و آزمون تصادفی بودن داده‌ها

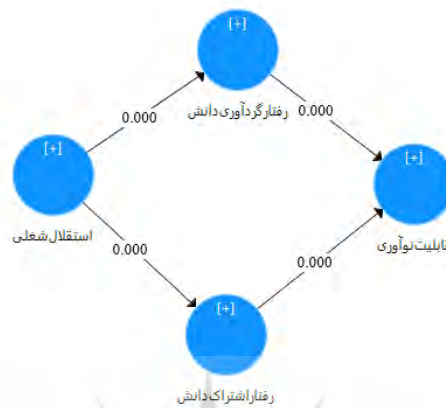
| هم خطی | بارهای عاملی مرتبه دوم | | | | تعداد گویه | مؤلفه |
|--------|------------------------|----------|-------|----------|------------|--------------------|
| | سطح معناداری | آماره تی | خطا | بارعاملی | | |
| VIF | | | | | | |
| ۲/۵۲۷ | ۰/۰۰۰ | ۹۰/۵۳۵ | ۰/۰۱ | ۰/۹۰۵ | ۳ | رفتار گردآوری دانش |
| ۲/۵۵۳ | ۰/۰۰۰ | ۹۶/۲۳۸ | ۰/۰۰۹ | ۰/۹۰۵ | | |
| ۲/۴۳ | ۰/۰۰۰ | ۸۲/۴۵ | ۰/۰۱۱ | ۰/۸۹۴ | | |
| ۳/۲۰۶ | ۰/۰۰۰ | ۸۲/۹۲۷ | ۰/۰۱۱ | ۰/۸۸۴ | ۶ | رفتار نوآورانه |
| ۲/۹۳۶ | ۰/۰۰۰ | ۶۸/۶۶۲ | ۰/۰۱۳ | ۰/۸۷۳ | | |
| ۲/۸۵۶ | ۰/۰۰۰ | ۶۳/۷۴۲ | ۰/۰۱۴ | ۰/۸۶۹ | | |
| ۳/۱۳۱ | ۰/۰۰۰ | ۷۶/۷۴۷ | ۰/۰۱۱ | ۰/۸۸۱ | | |
| ۳/۱۴۷ | ۰/۰۰۰ | ۷۳/۱۰۷ | ۰/۰۱۲ | ۰/۸۷۳ | ۳ | رفتار اشتراک دانش |
| ۱/۲۸۸ | ۰/۰۰۰ | ۱۶/۰۸۳ | ۰/۰۳۶ | ۰/۵۸۵ | | |
| ۲/۶۴۷ | ۰/۰۰۰ | ۱۱۱/۹ | ۰/۰۰۸ | ۰/۹۱۷ | | |
| ۲/۵۹۲ | ۰/۰۰۰ | ۸۵/۶۷۷ | ۰/۰۱ | ۰/۸۹۹ | ۴ | استقلال شغلی |
| ۲/۴۴۴ | ۰/۰۰۰ | ۷۴/۸۳۷ | ۰/۰۱۲ | ۰/۸۹۳ | | |
| ۲/۳۷۱ | ۰/۰۰۰ | ۶۷/۳۶۹ | ۰/۰۱۳ | ۰/۸۷۱ | | |
| ۲/۷۲۳ | ۰/۰۰۰ | ۷۲/۷۳۶ | ۰/۰۱۲ | ۰/۸۸۸ | | |
| ۲/۲۷۵ | ۰/۰۰۰ | ۵۴/۱۳۱ | ۰/۰۱۶ | ۰/۸۵۸ | ۴ | استقلال شغلی |
| ۲/۳۱ | ۰/۰۰۰ | ۵۵/۲۸۶ | ۰/۰۱۶ | ۰/۸۶۳ | | |

طبق نتایج جدول ۵ تمامی شاخص‌ها دارای بار عاملی بزرگ‌تر از $0/4$ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار ($t > 1/96$) بوده‌اند و دارای پایایی مطلوبی هستند. یک معیار دیگر برای بررسی روایی مدل، بررسی عدم هم‌خطی بودن شاخص‌هاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح VIF بالاتر از ۴، نشان‌دهنده هم‌خطی شدید بودن بین شاخص‌هاست که با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای همه متغیرها رعایت شده است؛ و تمامی ضرایب از مقدار ۴ کوچک‌تر شده‌اند.

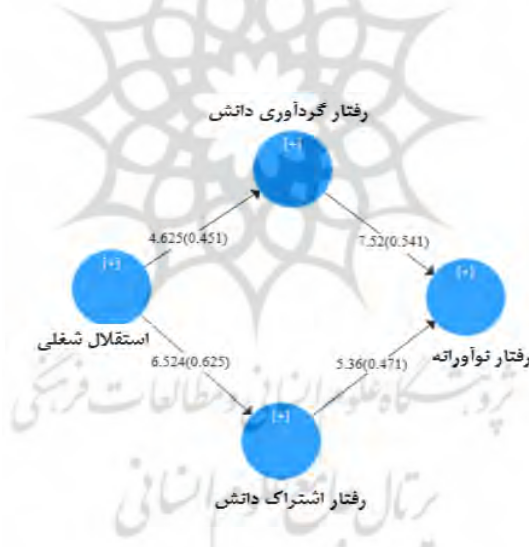
برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش «تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز» و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

برازش مدل ساختاری

ضرایب معناداری Z (مقادیر t-) و نتایج روابط مستقیم و غیر مستقیم در شکل‌های (۱) برای معناداری روابط بین متغیرها، (۲) برای ضرایب مسیر و مقدار t و برای آزمون فرضیه‌ها جدول (۶) آمده است.



شکل ۱. مدل نظری اولیه (معناداری)



شکل ۲. ضرایب مسیر و مقادیر t-

جدول ۶. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

| نتیجه آزمون | معناداری (sig) | مقادیر t-value | ضریب مسیر | فرضیات پژوهش |
|-------------|----------------|----------------|-----------|--|
| تأیید شد | ۰/۰۰۱ | ۴/۶۲۵ | ۰/۴۵۱ | بین استقلال شغلی و رفتار گردآوری دانش رابطه وجود دارد. |
| تأیید شد | ۰/۰۰۱ | ۶/۵۲۴ | ۰/۶۲۵ | بین استقلال شغلی و رفتار اشتراک دانش رابطه وجود دارد. |
| تأیید شد | ۰/۰۰۱ | ۷/۵۲۰ | ۰/۵۴۱ | بین رفتار گردآوری دانش و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد. |
| تأیید شد | ۰/۰۰۱ | ۵/۳۶۰ | ۰/۴۷۱ | بین رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد. |

در شکل (۱) ضرایب t در روابط بین فرضیه‌های پژوهش آمده است که نشان می‌دهد این مقدار برای رابطه بین استقلال شغلی و رفتار گردآوری دانش ($t=۴/۶۲۵$)، برای رابطه بین استقلال شغلی و رفتار اشتراک دانش ($t=۶/۵۲۴$)، برای رابطه بین رفتار

گردآوری دانش و رفتار نوآورانه ($t=7/520$) و برای رابطه بین رفتار اشتراک دانش و رفتار نوآورانه ($t=5/360$) است که خارج از بازه $-1/96$ و $1/96$ است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن روابط در فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. همچنین در شکل (۱) و جدول (۵) به مقدار ضرایب معناداری و ضرایب مسیر پرداخته شده است.

آزمون سوبل

برای اندازه‌گیری معناداری اثر متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج آزمون سوبل برای متغیر میانجی

| متغیرهای میانجی | اثر متغیر میانجی | سطح بالا | سطح پایین | آزمون فرضیه پژوهش |
|---|------------------|----------|-----------|-------------------|
| رفتار گردآوری دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد. | ۰/۳۹ | ۰/۵۶ | ۰/۲۵ | تأیید شد |
| رفتار اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد. | ۰/۴۲ | ۰/۵۳ | ۰/۲۳ | تأیید شد |

با توجه به داده‌های جدول ۷، آزمون سوبل اثر غیر مستقیم متغیرهای میانجی در سطح خطای استاندارد ۵ درصد به ترتیب برابر $0/39$ و $0/42$ است و فاصله اطمینان آنها نیز به طور قابل توجهی بیشتر از صفر است. نتایج نشان می‌دهد اثر متغیر میانجی متغیرها در مدل رگرسیونی معنادار است و تأثیر دارند.

معیارهای برازش مدل با استفاده از شاخص‌های R Squares، R^2 ، Q^2 و F^2

برای تعیین میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل به وسیله متغیرهای مستقل از شاخص ضریب تعیین (R^2)، برای تعیین مناسب بودن قدرت پیش‌بینی مدل از شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) و برای محاسبه اندازه اثر از شاخص اندازه اثر (F^2) استفاده شد (جدول ۸).

جدول ۸. نتایج معیار ضریب تعیین (R^2)، شاخص ارتباط پیش‌بین (Q^2) و شاخص اندازه اثر (F^2)

| متغیرهای مکنون | R^2 | Q^2 | F^2 |
|------------------------|-------|----------|-------|
| رفتار اشتراک دانش (A) | ۰/۷۳۲ | ۰/۵۲۰۵۴۱ | ۰/۵۴۸ |
| رفتار گردآوری دانش (B) | ۰/۷۱۰ | ۰/۳۶۲۵۵ | ۰/۶۲۶ |
| رفتار نوآورانه (C) | ۰/۶۳۴ | ۰/۲۳۲۵۱۶ | ۰/۵۱۸ |
| استقلال شغلی (D) | ۰/۵۱۹ | ۰/۶۵۸۴۷۴ | ۰/۵۳۳ |

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که مقادیر ضریب تعیین به دست آمده (تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا) در مقایسه با سه مقدار ملاک ($0/19$ ، $0/33$ و $0/67$) که برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود در سطح مناسب برخوردار است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. همچنین معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. با توجه به داده‌های جدول مثبت بودن مقادیر شاخص Q^2 نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی کنندگی مناسبی برخوردار است. در نهایت، از شاخص اندازه تأثیر محاسبه شد. نتایج جدول نشان می‌دهد که مقدار F^2 بر اساس مقادیر ملاک (بین $0/02$ تا $0/15$ نشانگر تأثیر ضعیف، بین $0/15$ تا $0/35$ نشانگر تأثیر متوسط و بزرگ‌تر از $0/35$ بیانگر تأثیر زیاد) بیانگر تأثیر زیاد متغیرهای مستقل برون‌زا و همچنین برازش مناسب مدل است.

برازش مدل کلی

• معیار GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از شاخص نکویی برازش (GOF) استفاده شد که در آن سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نکویی برازش معرفی شده است.

جدول ۸. نتیجه برازش مدل کلی

| GOF | R ² | Communality |
|-------|----------------|-------------|
| ۰/۶۷۳ | ۰/۵۱۳ | ۰/۷۳۱ |

با توجه به داده‌های جدول، مقادیر به دست آمده برای معیار شاخص نکویی برازش به میزان ۰/۶۷۳ است که برازش مدل کلی را تأیید می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز انجام شد. با توجه به اینکه مقدار r ضرایب t برای تمام فرضیه‌های پژوهش مقدار بالایی به دست آمد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن همه نتایج تأیید شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد.

بر اساس نتایج می‌توان گفت که کتابخانه‌های دانشگاهی مانند بسیاری از سازمان‌ها برای موفقیت و کسب مزیت رقابتی باید بتوانند خود را با تغییرات، تحولات و چالش‌های موجود سازگار کنند تا بتوانند جواب‌گوی نیازهای جامعه هدف خود باشند. برای موفقیت در چنین شرایطی عملکرد شغلی کارکنان و در نهایت سازمان در کنار سایر مؤلفه‌ها تا حدودی متکی به فعالیت‌های دانشی از جمله گردآوری و اشتراک دانش نیز می‌باشد؛ و این گردآوری و اشتراک دانش است که تفاوت سازمان‌های موفق و ناموفق را آشکار می‌سازد. این مسئله در مطالعات پیشین نیز مورد توجه قرار گرفته است. به اعتقاد برون‌دی (۲۰۱۵) کتابخانه‌های دانشگاهی این ضرورت را احساس می‌کنند که نوآوری برای بقای آنها ضروری است. به بیان دیگر، امروزه توجه و تمرکز بر نوآوری از یک انتخاب به یک الزام برای کتابخانه‌های دانشگاهی تبدیل شده است. شرایط مختلفی در تعریف این الزام دخالت دارند. از یک سو، رشد و توسعه نوآوری‌های فناورانه در حوزه اطلاع‌رسانی به گسترش مراکز و محمل‌های اطلاع‌رسانی منجر شده است که بالقوه رقیب کتابخانه‌های دانشگاهی به حساب می‌آیند. از سوی دیگر، وجود محمل‌ها و مراکز اطلاعاتی متعدد وقتی بالقوه به عنوان فرصتی برای رفع نیازهای اطلاعاتی آنها تلقی شود، سبب خواهد شد تا کاربران جهت دریافت خدمات اطلاعاتی منتظر نمانند. این مسئله به مرور زمان کتابخانه‌های دانشگاهی از مدار توجه کاربران دور خواهد ساخت. در این خصوص خلیل و دیگران (۲۰۲۴) تأکید می‌کنند که کتابخانه‌های دانشگاهی نوآوری را برای سازگاری با تغییرات در نیازهای اطلاعاتی کاربران نیاز دارند تا از نظر آنها بی‌ربط تلقی نشوند. به اعتقاد وانگ و دیگران^۱ (۲۰۲۱) گردآوری و اشتراک دانش در نتیجه تعامل، اصلاح و توافق مشترک پدید می‌آید، و طی آن یک نظر یا مفهوم به یک ایده نوآورانه متفاوت تبدیل می‌شود و دانش در یک چرخه ماریچی رشد و به افزایش عملکرد نوآوری کمک می‌کند. اشتراک دانش، عاملی است که به نوآوری از جمله نوآوری خدمات منجر می‌شود (کاستاندا و کوئلار^۲، ۲۰۲۰).

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رفتار گردآوری و رفتار اشتراک دانش بر رفتار نوآورانه کتابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنان از یک سو، با گردآوری دانش نیازهای دانشی خود را در انجام وظایف شغلی را برآورده می‌سازند. از سوی دیگر، با اشتراک دانش با سایرین ضمن کمک به نگاهت دانش در سازمان (امیری، ۱۴۰۲)، از وابستگی سازمان به دانش با منشأ بیرونی می‌کاهند و شرایط را برای رفتارهای نوآورانه مهیا می‌سازند. ضمن این، به واسطه تعهد و پایبندی به تسهیم دانش، علاوه بر اینکه فرصت استفاده از دانش مفید در پهنه سازمانی به شکل فراگیر مهیا می‌سازند، سطح تصمیم‌گیری و موفقیت در اقدامات ارتقاء بخشیده و به معیار هوشمندانه نزدیک می‌کنند. به این ترتیب، بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت که به واسطه گردآوری و اشتراک دانش، کارکنان می‌توانند به نتایج فراتر از نتایج توان انفرادی خود دست یابند. از آنجا که، دانشگاه یکی از محیط‌هایی است که در بروز و ظهور استعدادهای درخشان شخصیت انسانی تأثیر می‌گذارد؛ کیفیت منابع و خدمات کتابخانه دانشگاهی هم‌راستا با رسالت دانشگاه نه تنها منجر به پیشرفت و اصلاح یادگیری می‌شود، بلکه می‌تواند موجب ارتقای قابلیت نوآوری در ارکان انسانی

1. Wang, Ren, Chadee, Liu & Cai
2. Castaneda & Cuellar

دانشگاه شود. اگر بپذیریم که دانشگاه‌ها عقل منفصل جامعه هستند، از آنها انتظار می‌رود که نقش راهبردی مبتنی بر دانایی را ایفاء کنند. بنابراین، در عصر حاضر که سمت‌وسوی فعالیت‌هایش مبتنی بر دانش است؛ دانشگاه به یک نهاد خاص و یک محیط محدود نمی‌شود، بلکه برحسب تولید فکر، معنا، ظرفیت‌های مشاوره تخصصی، خدمات علمی، فنی، نقد و روشنگری اجتماعی، در همه بخش‌ها حضور و مشارکت فعال دارد. برای همین، کتابخانه‌های دانشگاهی از یک سو به عنوان مخازن دانش مضبوط؛ و از سوی دیگر، به عنوان یک نهاد فعال که انتظار می‌رود الگویی برای فعالیت‌های دانشی باشد، به غنای کارکردی دانشگاه کمک می‌کند. همچنین، کیفیت محیط‌های دانشگاه، منجر به ایجاد حس خلاقیت و انگیزه در دانشجویان، رشد ذهنی مناسب، برقراری تعاملات سازنده با اعضای هیئت علمی و تعاملات اجتماعی پویا و اثرگذار در جامعه، تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در بین اساتید و دانشجویان می‌شود. در سازمان‌هایی که گردآوری و اشتراک دانش در آنها پایین است، به نظر می‌رسد انتخاب فرایندهای کاری اغلب از طریق رویه‌های ثابت انجام گیرد و این رویه‌های ثابت فرصت استقلال شغلی و نوآوری را از کارکنان سلب می‌کند. همچنین، نتایج نشان داد که استقلال شغلی بر رفتار گردآوری و رفتار اشتراک دانش کتابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنان سازمان باید در تدوین برنامه‌ها و راهبردهای مربوط به شغل خود دارای آزادی و استقلال عمل باشند تا از این طریق، تعهد، توسعه، نوآوری، تعریف خدمات جدید و رفتار گردآوری و اشتراک دانش حاصل شود. با اتکا به ادبیات پژوهش می‌توان گفت که استقلال شغلی به طرق مختلف بر گردآوری و اشتراک دانش تأثیر دارد. نخست اینکه، استقلال شغلی از منظر طراحی شغل با تنوع و تعدد وظایف رابطه دارد (ویتینگتون، گودوین و مورای^۱، ۲۰۰۴) و از آنجا که تنوع و تعدد وظایف نیازمند به کارگیری انواع دانش و مهارت‌هاست، نیاز به گردآوری و اشتراک دانش برجسته می‌شود (کوئیلهو و آگوستو^۲، ۲۰۱۰). دوم اینکه به اعتقاد کابریا، کولینز و سالگادو^۳ (۲۰۰۶) استقلال شغلی به طور عادی با وظایف خلاقانه رابطه دارد که خود نیازمند جستجو و به کارگیری دانش و ایده‌های جدید است. در این خصوص، لاثام و پیندر^۴ (۲۰۰۵) بر این باورند که هر چقدر کارکنان استقلال شغلی بیشتری داشته باشند، نیازشان به دستورالعمل‌ها کمتر خواهد بود؛ و این بدان معناست که کارکنان آزادی عمل و فرصت بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های دانشی خواهند داشت (للوپیس و فوس^۵، ۲۰۱۶). همچنین می‌توان گفت که استقلال در برنامه‌ریزی شغلی ممکن است با افزایش سطوح میزان اختیار، مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی کارکنان موجب افزایش رفتار گردآوری دانش آنها شود و در چنین شرایطی کارکنان از واگذاری اختیار خشنودند و تلاش می‌کنند تا با استفاده از تمامی توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود بهترین تصمیمات را اخذ کنند. استقلال شغلی به میزان اختیار تصمیم‌گیری کارکنان و آزادی آنها در خصوص فعالیت‌ها و تصمیمات کاری اشاره دارد. توجه مدیریت سازمان به افزایش مشارکت و استقلال شغلی کارکنان پیامدهای مثبتی از جمله تلاش برای گردآوری و اشتراک بیشتر دانش را به دنبال خواهد داشت. این امر موجب تشویق آنها به کار گروهی و ارائه ایده‌های نوآورانه و تلاش برای حل مسئله می‌گردد. در اثر توجه به تسهیم دانش از سوی مدیریت و حمایت او، زمان بیشتری به این امر اختصاص داده می‌شود که خود موجب کاهش هزینه‌های دوباره کاری است.

نتایج همچنین نشان داد که رفتار گردآوری و رفتار اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر دارد. بر اساس نتایج می‌توان گفت که استقلال شغلی کارکنان در حیطه استقلال در معیارها، استقلال در روش‌ها و استقلال در زمان‌بندی‌ها فرصت مناسبی فراهم می‌کند تا کارکنان فراتر از به کارگیری رویه‌های ثابت در اقدامات شغلی، متناسب با شرایط به دنبال گردآوری دانش بروند و همچنین نسبت به تسهیم آن با سایر کارکنان اقدام کنند. نتیجه اینکه کارکنان رفتارهای نوآورانه در اجرای وظایف شغلی خواهند داشت. مقایسه نتایج مطالعه حاضر با یافته‌های مطالعات پیشین نشان می‌دهد که از حیث رابطه بین استقلال شغلی با رفتارهای نوآورانه با بخشی از نتایج ابراهیمی و دیگران (۱۴۰۰)، ناسوشن و دیگران (۲۰۲۱) و ژائو و دیگران (۲۰۲۲)؛ ژو و سانترایوت (۲۰۲۱)، اسلام و دیگران (۲۰۲۲) و پیس و لوپز (۲۰۲۳)؛ از حیث رابطه

1. Whittington, Goodwin & Murray
2. Coelho & Augusto
3. Cabrera, Collins & Salgado
4. Latham & Pinder
5. Liopis & Foss

بین گردآوری دانش و رفتار نوآورانه با بخشی از نتایج جمشیدی و دیگران (۱۴۰۱)، لوتجی و دیگران (۲۰۰۳) و هاس (۲۰۰۶)؛ از حیث رابطه اشتراک دانش و رفتار نوآورانه با بخشی از نتایج جمشیدی و دیگران (۱۴۰۱)، وانگ و دیگران (۲۰۲۱) و خلیل و دیگران (۲۰۲۴)؛ از حیث رابطه بین استقلال شغلی با اشتراک دانش با بخشی از نتایج لیوپیس و فاس (۲۰۲۰)؛ از حیث نقش میانجی گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه نیز با نتایج وینگاردز (۲۰۱۶) همسو و همراستاست. با توجه به نتایج، پیشنهاد می‌شود:

- کتابداران در طراحی شغل و وظایف کاری دخالت داده شوند و به آنها در انتخاب نوع و شیوه انجام وظیفه آزادی عمل داده شود (از حیث انتخاب معیارها، روش‌ها و زمان‌بندی انجام وظایف). بدین‌وسیله، آنها فراتر از انتخاب‌های تکراری و خسته‌کننده، به دنبال تعامل، کسب دانش و مهارت و به کارگیری ایده‌های جدید خواهند رفت.
- کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی به کسب دانش و توسعه مهارت‌های لازم تشویق شوند. این مسئله آنها را توانمند می‌کند و ضمن غنابخشی به فعالیت‌های آنها امکان بروز رفتارهای نوآورانه در وظایف شغلی‌شان را فراهم می‌سازد.
- تقویت عوامل مؤثر و رفع موانع اشتراک دانش در بین کارکنان کتابخانه مورد توجه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی قرار گیرد. این مسئله از یک سو نیازمند ایجاد محیطی مناسب و امن و اختصاص زمان کافی برای افراد و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی است که بتوانند به راحتی دانش گردآوری شده خود را به دور از هر گونه ترس و استرس با همکاران خود به اشتراک بگذارند؛ از سوی دیگر، به فراگیری ارائه ایده‌های نو، بکارگیری سازوکارهای جدید و رفتارهای نوآورانه منجر خواهد شد.

ملاحظات اخلاقی

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به خاطر حمایت مالی و معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- ابراهیمی، محبوبه؛ هاشمی، سیدحمید و غریب، مرتضی (۱۴۰۰). بررسی رابطه خدمت‌رسانی شغلی با رفتار کاری نوآورانه شهرداری شاهرود. چهارمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران. <https://civilica.com/doc/1239130>
- ارسطوپور، شعله؛ کفاشان کاخکی، مجتبی و محمدیان، زهرا (۱۴۰۰). سنجش فرهنگ سازمانی و موانع اشتراک دانش با هدف طراحی زیرساخت اشتراک دانش: یک مطالعه موردی. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۱(۲)، ۱۸۷-۲۱۰. <https://doi.org/10.22067/infosci.2021.24028.0.210>
- امیری، معصومه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات در شرکت فولاد خوزستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- بهرامی، محمد؛ رحیمی، صالح و زارع، امین (۱۳۹۹). بررسی رابطه عوامل توانمندساز دانش با خلق دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۰(۱)، ۳۵-۵۴. <https://doi.org/10.22067/riis.v0i0.83401>
- جمشیدی، عزت‌الله؛ سیدعامری، میرحسن و عباسی، همایون (۱۴۰۱). بررسی اثر ظرفیت جذب بالقوه، ظرفیت جذب تحقق‌یافته و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی. ۱۲(۳۴)، ۷۷-۹۰. <https://doi.org/10.22084/smms.2019.17623.2269>
- خاتمیان‌فر، پریسا و پریخ، مهتری (۱۳۸۸). بررسی عوامل مشوق و بازدارنده اشتراک دانش در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۲(۱)، ۲۲۳-۲۴۶.
- خالویی، علی؛ پورعزت، علی‌اصغر و شامی زنجانی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی نقش مدیریت دانش در تدوین استراتژی کسب و کار الکترونیک. مدیریت فناوری اطلاعات، ۳(۳)، ۳۷۵-۳۹۴. <https://doi.org/10.22059/jitm.2014.51593>
- ریحانی، فرزانه؛ حسین قلی‌زاده، رضوان و خوراکیان، علی. (۱۴۰۰). بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی). مدیریت دانش سازمانی، ۴(۱۵)، ۶۷-۱۱۰. <https://dori.net/dor/20.1001.1.26454262.1400.4.4.3.6>

عبدالله‌زاده، فاطمه؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ و علیزاده، راحله. (۱۳۹۸). رابطه اعتماد سازمانی و تسهیم دانش با رفتار کاری نوآورانه (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی خراسان شمالی). *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۵(۲)، ۶۶-۹۳.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.24764833.1398.5.2.3.2>

قنبرپور نصرتی، امیر؛ بای، ناصر و اصفهانی‌نیا، اکرم (۱۳۹۹). تبیین نقش استقلال شغلی و پیچیدگی وظایف در رفتارهای خلافانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. *مدیریت ورزشی*، ۱۲(۲)، ۳۴۹-۳۶۸.
<https://doi.org/10.22059/jsm.2019.253108.2043>

هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۷). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. تهران: سمت.

References

- Abdollahzadeh, F., Esmailishad, B., & Alizadeh, R. (2019). The relationship between organizational trust and knowledge sharing with innovative work behavior (Case of study: North Khorasan Social Security Organization). *Psychological Researches in Management*, 5(2), 66-92.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.24764833.1398.5.2.3.2> (In Persian)
- Agarwal, N. K., & Marouf, L. N. (2014). Initiating knowledge management in colleges and universities. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 4(2), 67-95.
- Amiri, M. (2023). *Investigating the effect of individual, group and organizational factors on knowledge retention and maintenance with the mediating role of information technology capabilities in Khuzestan Steel Company*. Master's Thesis, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Ahvaz. (In Persian).
- Andreeva, T., & Kianto, A. (2016). Does strategic management of knowledge matter for organizational performance? An empirical test. *Academy of Management Proceedings*.
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.17898abstract>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Arastoopoor, S., Kaffashan Kakhki, M., & Mohamadian, Z. (2021). Evaluating barriers to organizational culture and knowledge sharing for designing a knowledge sharing infrastructure: A case study. *Library and Information Science Research*, 11(2), 187-210.
<https://doi.org/10.22067/infosci.2021.24028.0> (In Persian).
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-17.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Bahrami, M., Rahimi, S., & Zare, A. (2020). An investigation of the relationship between knowledge enabling factors and knowledge creation among librarians of public libraries. *Library and Information Science Research*, 10(1), 35-54. <https://doi.org/10.22067/riis.v0i0.83401>. (In Persian).
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264.
<https://doi.org/10.1080/09585190500404614>
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Chen, J., Chen, J., Jiao, H., Jiao, H., Zhao, X., & Zhao, X. (2016). A knowledge-based theory of the firm: managing innovation in biotechnology. *Chinese Management Studies*, 10(1), 41-58.
<https://doi.org/10.1108/CMS-11-2015-0273>
- Chen, L., Luo, X., Zhou, F., & Zhang, T. (2022). Knowledge hiding and Hider's innovative behavior in Chinese organizations: the mediating role of silence behavior and the moderating role of Zhongyong thinking. *Management and Organization Review*, 18(3), 491-518.
<https://doi.org/10.1017/mor.2021.76>

- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082.
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader-member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>
- Coelho, F., & Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research*, 13(4), 426-438. <https://doi.org/10.1177/1094670510369379>
- Cruz, K. F. S., Mendes, G. H. S., Lizarelli, F. L., & Cauchick-Miguel, P. A. (2020). Antecedents and consequences of library service innovation: An investigation into Brazilian academic libraries. *The Journal of Academic Librarianship*, 46(6), 102235. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102235>
- Ebrahimi, M., Hashemi, S. H., & Gharib, M. (2021). Investigating the relationship between job autonomy and innovative work behavior of employees of Shahrood Municipality. *Fourth International and National Conference on Management, Accounting and Law Studies, Tehran*. <https://civilica.com/doc/1239130>. (In Persian).
- Edwards, J. S. (2017). Knowledge sharing: At the heart of knowledge management. In P. Jain & N. Mnjama (Eds.), *Managing Knowledge Resources and Records in Modern Organizations* (pp. 1-14). Hershey, PA: IGI Global.
- Esse, U. (2022). Leadership and innovative behaviour in the twenty first century academic library *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 7450. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/7450>
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., & Hui, K. M. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), 319-328. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.08.002>
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bai, N., & Esfahani Nia, A. (2020). The model of job autonomy and task complexity in creative behaviors in employees of sport and youth offices of Golestan Province. *Sport Management Journal*, 12(2), 349-368. <https://doi.org/10.22059/jsm.2019.253108.2043> (In Persian).
- Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2). <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0113>
- Giesecke, J., & McNeil, B. (2010). *Fundamentals of library supervision*. 2nd edition. Chicago, IL: American Library Association.
- Goddard, M. (2020). The impact of knowledge management on innovation in academic libraries. *Pathfinder: A Canadian Journal for Information Science Students and Early Career Professionals*, 1(2), 72-81. <https://doi.org/10.29173/pathfinder9>
- Gunjal, B. (2017). Innovative services in libraries: trends, issues and challenges. *National Conference on Library Innovation for Excellence (LIFE), Feb. 16-17, 2017, IISER Pune* <https://www.slideshare.net/bhojarajug/innovative-services-in-libraries-trends-issues-and-challenges>
- Ha, S. T., Lo, M. C., & Wang, Y. C. (2016). Relationship between knowledge management and organizational performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.438>
- Haas, M. R. (2006). Knowledge gathering, team capabilities, and project performance in challenging work environments. *Management Science*, 52(8), 1170-1184. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0530>
- Islam, M. A., Agarwal, N. K., & Ikeda, M. (2017). Effect of knowledge management on service innovation in academic libraries. *IFLA journal*, 43(3), 266-281. <https://doi.org/10.1177/0340035217710538>

- Islam, T., Zahra, I., Rehman, S. U., & Jamil, S. (2022). How knowledge sharing encourages innovative work behavior through occupational self-efficacy? The moderating role of entrepreneurial leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(1/2), 67-83. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2022-0041>
- Jamshidi, E., Sayed Ameri, M. H., & Abbasi, H. (2023). Investigating the effect of potential absorptive capacity, realised absorptive capacity and knowledge sharing on employees innovative behavior in ministry of sports and youth of Iran. *Contemporary Studies on Sport Management*, 12(24), 77-90. <https://doi.org/10.22084/smms.2019.17623.2269> (In Persian)
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Karim, D. N., & Majid, A. H. B. (2018). Autonomous job design and knowledge sharing behavior: the mediating role of public service motivation. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(4), 607-626.
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277-2293. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196>
- Khalil, O., Khalil, H., & Khalil, N. (2024). Academic libraries' knowledge sharing and service innovation: The mediating role of management and IT innovations. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(1), 102832. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102832>
- Khalouei, A., Pourezat, A., & shamizanjani, M. (2014). The role of knowledge management in E-business strategy. *Journal of Information Technology Management*, 6(3), 375-394. <https://doi.org/10.22059/jitm.2014.51593> (In Persian).
- Khatamianfar, P., & Parirokh, M. (2009). Investigating the encouraging and inhibiting factors of knowledge sharing in the organization of libraries, museums and documents center of Astan Quds Razavi. *Library and Information Sciences*, 12(1), 223-246. (In Persian).
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>
- Kmiecik, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, 13, 313-340.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: the mediating role of individual psychological capital. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 12(3/4), 205-222. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2020-0129>
- Lee, V.-H., Foo, A. T.-L., Leong, L.-Y., & Ooi, K.-B. (2016). Can competitive advantage be achieved through knowledge management? A case study on SMEs. *Expert Systems with Applications*, 65, 136-151. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2016.08.042>
- Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate-knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.009>
- Luthje, C., Lettl, C., & Herstatt, C. (2003). Knowledge distribution among market experts: a closer look into the efficiency of information gathering for innovation projects. *International Journal of Technology Management*, 26(5-6), 561-577. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2003.003423>

- Masa'deh, R. E., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244-262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Nasution, N. R., Siregar, Z. M. E., & Pristiyono, P. (2021). The effect of job autonomy on employee innovative behavior: the role of job satisfaction as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2846-2853. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1994>
- Neves, P., & Cunha, M. P. E. (2018). Exploring a model of workplace ostracism: The value of coworker humor. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 330-347. <https://doi.org/10.1037/str0000069>
- Nieves, J., & Haller, S. (2014). Building dynamic capabilities through knowledge resources. *Tourism Management*, 40, 224-232. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.06.010>
- Olan, F., Liu, S., Neaga, I., & Alkhuraiji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222-5227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Orfila-Sintes, F., & Mattsson, J. (2009). Innovation behavior in the hotel industry. *Omega*, 37(2), 380-394. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2007.04.002>
- Park, S., & Jo, S. J. (2017). The impact of proactivity, leader-member exchange, and climate for innovation on innovative behavior in the Korean government sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1), 130-149. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2016-0216>
- Reihani, F., Hossein Gholizadeh, R., & Khorakian, A. (2022). Investigating the status of knowledge sharing and its relationship with innovative work behavior of employees (Case Study: Manufacturing Company). *Scientific Journal of Organizational Knowledge Management*, 4(15), 67-110. <https://dori.net/dor/20.1001.1.26454262.1400.4.4.3.6> (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. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Sijbom, R. B., Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2015). How to get radical creative ideas into a leader's mind? Leader's achievement goals and subordinates' voice of creative ideas. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 279-296. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.892480>
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238-247. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00025-8)
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Volmer, J., Spurk, D., & Niessen, C. (2012). Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The leadership quarterly*, 23(3), 456-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.005>
- Wang, Z., Ren, S., Chadee, D., Liu, M., & Cai, S. (2021). Team reflexivity and employee innovative behavior: the mediating role of knowledge sharing and moderating role of leadership. *Journal of Knowledge Management*, 25(6), 1619-1639. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0683>
- Wang, Z., Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 69(10), 4650-4658. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.055>

- Wang, H., Chen, X., & Xie, M. (2022). Employee innovative behavior and workplace wellbeing: Leader support for innovation and coworker ostracism as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13, 1014195. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014195>
- Whittington, J. L., Goodwin, V. L., & Murray, B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 593-606. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.001>
- Wijngaards, I. (2016). *Knowledge sharing behavior as a catalyst for innovative work behavior: The role of job autonomy and social media*. Master's thesis, Tilburg University. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=142201>
- Xu, Z., & Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1017121. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Yepes, V., & López, S. (2023). The knowledge sharing capability in innovative behavior: A SEM approach from graduate students' insights. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021284>
- Yuan, H., Su, M., Zywiolok, J., Rosak-Szyrocka, J., Javed, A., & Yousaf, Z. (2023). Towards innovation performance of the hospitality and tourism industry: interplay among business ethics diffusion, service innovation, and knowledge-sharing. *Sustainability*, 15(1), 886. <https://doi.org/10.3390/su15010886>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zhao, G., Luan, Y., Ding, H., & Zhou, Z. (2022). Job control and employee innovative behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 720654. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.720654>