



The Effect of Organizational Trust and Individual Motivation on Tacit Knowledge Transfer of Public Library Staff¹

Ali Biranvand

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran (**Corresponding author**), biranvand@pnu.ac.ir

Zahra Rafiee

M.A., Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran, ketabalamarvdasht@gmail.com

Maryam Golshani

Ph.D. Student, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. Marygolshany@gmail.com

Ali Shojaeifard

Associate Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. ashojaeifard@Pnu.ac.ir

Abstract

Objectives: The tacit knowledge transfer is an interactive process based on trust between the parties. Individual motivation seems to be effective in increasing staff's willingness to transfer tacit knowledge. Accordingly, the current research studied the effect of organizational trust and the mediating role of individual motivation on the willingness to transfer tacit knowledge among public library staff.

Methods: The current research is applied based on the purpose and descriptive in terms of the data collection method. The statistical population includes all the employees of the public libraries in Fars province in 2021 (350 people), which by Cochran's formula, 142 people were selected as the statistical sample. To collect data, Fuller (2018)'s Organizational Trust Questionnaire and Individual Motivation Questionnaire were used. In order to investigate the effect of organizational trust on individual motivation and tacit knowledge transfer, confirmatory factor analysis and partial least squares technique have been used. The software used for data analysis are SPSS and PLS software.

Results: The results show that the effect of organizational trust on the desire to transfer tacit knowledge is 0.390. The effect of organizational trust on personal motivation of employees is 0.798 and the effect of individual motivation of employees on the desire to transfer tacit knowledge is 0.437. Therefore, organizational trust and individual motivation have a direct positive and significant effect on the desire to transfer tacit knowledge of employees. But the indirect effect of organizational trust on the tendency to transfer tacit knowledge due to individual motivation is 0.349, which has decreased compared to the direct state.

1. **Received:** 2021-07-22 ; **Revised:** 2021-08-06 ; **Accepted:** 2021-09-01 ; **Published online:** 2022-09-11

DOI: 10.22091/stim.2023.2372

© The Author(s).

Published by: University of Qom.

This is an open access article under the: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



These results show that employees' individual motivation has a moderate effect of organizational trust on the desire to transfer tacit knowledge.

Conclusions: Although organizational trust and individual motivation each have a direct positive and significant effect on the desire to transfer tacit knowledge of public library staff, the mediating role of individual motivation has not increased the effect of organizational trust on the desire to transfer tacit knowledge. Therefore, individual motivation cannot be considered as an effective mediating variable in the process of effective tacit knowledge transfer.

Keywords: Organizational Trust, Transfer of Tacit Knowledge, Individual Motivation, Public Library.



تأثیر اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی^۱

علی بیرانوند

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
biranvand@pnu.ac.ir

زهرا رفیعی

کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
ketabalamarvdasht@gmail.com

مریم گلشنی

دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Marygolshany@gmail.com

علی شجاعی فرد

دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. ashojaefard@Pnu.ac.ir

چکیده

هدف: انتقال دانش ضمنی یک فرایند تعاملی است که اساساً بر مبنای اعتماد بین طرفین شکل می‌گیرد. به نظر می‌رسد داشتن انگیزه فردی برای افزایش تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی مؤثر باشد. بر این اساس، تحقیق حاضر به بررسی تأثیر اعتماد سازمانی و نقش میانجی انگیزه فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی پرداخته است.

روش: تحقیق حاضر براساس هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس در سال ۱۴۰۰ (۳۵۰ نفر) می‌باشند که با کمک فرمول کوکران، ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه اعتماد سازمانی فولر (۲۰۱۸) و پرسشنامه انگیزه فردی استفاده شد. جهت بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی و انتقال دانش ضمنی، از تحلیل عامل تأییدی و تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نرم‌افزارهای مورد استفاده جهت تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار اس.پی.اس.اس (SPSS) و پی.ال.اس. (PLS) می‌باشند.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که میزان تأثیر اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی ۰/۳۹۰ می‌باشد. میزان تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی کارکنان ۰/۷۹۸ و میزان تأثیر انگیزه فردی کارکنان بر تمایل به انتقال دانش ضمنی ۰/۴۲۷ است.

۱. **استاد به این مقاله:** بیرانوند، علی؛ رفیعی، زهرا؛ گلشنی، مریم؛ شجاعی فرد، علی (۱۴۰۱). تأثیر اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر انتقال دانش

ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۸(۳)، ص ۳۴۱-۳۶۴. DOI: 10.22091/stim.2021.7182.1623

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۸؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۰۷/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۶؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۶/۲۰

ناشر: دانشگاه قم

© نویسندگان

بنابراین، اعتماد سازمانی و انگیزه فردی به صورت مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان دارند. اما تأثیر غیرمستقیم اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی به واسطه انگیزه فردی، ۰/۳۴۹ می‌باشد که نسبت به حالت مستقیم کاهش یافته است. این نتایج نشان می‌دهد که انگیزه فردی کارکنان موجب تأثیر متوسط اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی شده است.

نتیجه‌گیری: اگرچه اعتماد سازمانی و انگیزه فردی هر کدام به صورت مستقیم تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دارند، اما نقش میانجی انگیزه فردی باعث افزایش تأثیر اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی نشده است. بنابراین، نمی‌توان انگیزه فردی را به عنوان یک متغیر میانجی تأثیرگذار در فرایند انتقال دانش ضمنی موثر در نظر گرفت.

کلیدواژه‌ها: اعتماد سازمانی، دانش ضمنی، انگیزه فردی، کتابخانه عمومی، کتابداران، استان فارس، کارکنان، مدیریت دانش.

۱. مقدمه

نگرش افراد نسبت به اشتراک دانش، به افکار و احساسات مثبت یا منفی آنها در مورد سهیم نمودن دیگران در دانش شخصی خود ارتباط دارد. رابطه بین نگرش و انگیزه اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند با استفاده از روابط تبادل اجتماعی مورد مطالعه قرار گیرد (بوک و همکاران^۱، ۲۰۰۵). نظریه تبادل اجتماعی توضیح می‌دهد که چرا کارکنان یک رفتار خاص را انجام می‌دهند. آنها انتظار پاداش دارند و به احتمال زیاد بهترین رفتارهایی را که منافع را به حداکثر و هزینه‌ها را به حداقل برسانند، انتخاب می‌کنند (وانگ و نوه^۲، ۲۰۱۰). در نتیجه، رابطه مثبتی بین انگیزه بیرونی و نگرش نسبت به اشتراک دانش را اعمال می‌کنند.

فرایند تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح و در دسترس دیگران نیازمند برقراری نوعی ارتباط مبتنی بر اعتماد است که زمینه‌ساز تسهیم دانش است (بیرانوند و سیف^۳، ۲۰۱۹). کامینگز و تنگ^۴ (۲۰۰۳) معتقدند که وقتی انتقال دانش به درستی صورت گیرد، اثربخشی سازمانی افزایش می‌یابد. با این حال، انتقال دانش نه به خودی خود اتفاق می‌افتد و نه خود هدایت شده یا خود خلاق است. به همین دلیل استدلال می‌شود که انتقال دانش مؤثر، تا حدودی به قابلیت‌های کارمندان و اهداف مدیریت برای مدیریت منابع دانش دریافت شده از طریق ارتباط متقابل بستگی دارد (عشرت و رحمان^۵، ۲۰۱۹). اگرچه اتفاق نظر تقریباً کاملی در مورد نیاز به تسهیم دانش در سازمان‌ها وجود دارد، اما تحقیقات جدید نشان می‌دهد که کارکنان سازمان‌ها بعضاً تمایل زیادی برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی از خود نشان نمی‌دهند. از جمله دلایل این موضوع کمبود اعتماد بین کارکنان است؛ از این منظر، اعتماد به‌عنوان یک عامل کلیدی در تسهیم دانش ضمنی قلمداد می‌شود (فولر^۶، ۲۰۱۸). همه انسان‌ها دارای یک نیاز ذاتی به برقراری تعامل با دیگران هستند. این تعاملات می‌تواند منجر به شکل‌گیری روابط کوتاه مدت یا بلند مدت افراد با دیگران شود که در نهایت مبادله یا تعاملی را بین افراد شکل می‌دهد. روابط دوطرفه یک نیاز اجتماعی است که وقتی

1. Bock & et al.
2. Wang & Noe
3. Biranvand & Seif
4. Cummings & Teng
5. Ishrat & Rahman
6. Fuller

با غیرقابل پیش‌بینی بودن رفتار طرف مقابل، در کنار هم قرار می‌گیرند، نیاز به اعتماد را در ما خلق می‌کنند (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸).

یکی از نهادهای تأثیرگذار در انتقال دانش در سطح جامعه، کتابخانه‌های عمومی هستند. کتابخانه‌های عمومی با رویکرد انتقال دانش در بین اقشار مختلف جامعه سهم عمده‌ای در افزایش سواد اطلاعاتی افراد دارند. از طرفی انتقال دانش در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی موجب افزایش بهره‌وری و هم‌افزایی آنها می‌شود. انتقال دانش از هدر رفتن دانش ضمنی موجود در سازمان جلوگیری می‌کند. پایین بودن سطح انتقال دانش ضمنی در کتابخانه‌ها، چالش‌های قابل توجهی از جمله: نیاز به آموزش ضمن خدمت، نبود سرمایه اجتماعی سازنده یا ضعف در عوامل نوظهور در ارائه خدمات نوآورانه و مطلوب را به دنبال دارد (کفاشان کاخکی و همکاران، ۲۰۲۰).

اگرچه در رابطه با اهمیت مدیریت دانش به طور عام و تسهیم دانش به طور خاص، مطالعات زیادی انجام شده است؛ اما تاکنون تحقیقات زیادی در رابطه با نقش اعتماد سازمانی و انگیزه فردی در افزایش تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی صورت نگرفته است. لذا، ضروری است این تأثیرگذاری به شکلی جامع و دقیق مورد بررسی قرار گیرد. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر انتقال دانش ضمنی در کتابخانه‌های عمومی استان فارس انجام شده است. به عبارت دیگر، این تحقیق تلاشی است در راستای یافتن پاسخی برای این سوال که: اعتماد سازمانی و انگیزه فردی چه تأثیری بر تمایل کارکنان کتابخانه‌های عمومی جهت انتقال دانش ضمنی دارند؟. پاسخ به این سوال می‌تواند تأثیر اعتماد سازمانی و انگیزه فردی را به عنوان عوامل ترغیب‌کننده تسهیم دانش در نزد کارکنان کتابخانه‌های عمومی نشان دهد تا مدیران کتابخانه‌های عمومی بتوانند جهت بهبود شرایط لازم جهت انتقال دانش ضمنی تلاش نمایند.

۲. اهداف پژوهش

اهداف این پژوهش عبارتند از:

- بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی،
- بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی کارکنان کتابخانه‌های عمومی،
- بررسی تأثیر انگیزه فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی،

● بررسی تأثیر غیرمستقیم اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی به واسطه انگیزه فردی کارکنان کتابخانه‌های عمومی.

۳. ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۳-۱. اعتماد سازمانی و انتقال دانش ضمنی

اعتماد مفهومی چند وجهی است که دارای ابعاد عقلایی، احساسی و یا رفتاری می‌باشد. اساسی‌ترین عامل در ایجاد یا عدم ایجاد اعتماد بین دو طرف دانش است. در حوزه اعتماد سازمانی و روابط بین کارکنان، دانش عاملی است که به فرد این قابلیت را می‌دهد که رفتارهای طرف مقابل را به خوبی تفسیر کند. هرچه دانش فرد راجع به خصوصیات رفتاری طرف مقابل بیشتر باشد، سطح اعتماد وی جهت برقراری رابطه، ارتقاء می‌یابد (البی و بزر، ۲۰۱۷).

انتقال دانش ضمنی بین کارکنان رابطه مستقیمی با سطح اعتماد آنها دارد (آدلر، ۲۰۰۱؛ لوکاس، ۲۰۰۵). در صورتی که هر یک از کارکنان نسبت به همکار خود اعتماد کافی داشته باشند، احتمال پذیرش دانش به اشتراک گذاشته شده از سوی همکاران افزایش می‌یابد. در عین حال باید توجه داشت که عکس این قضیه نیز صادق است؛ بدین معنی که یک فرد تنها زمانی اقدام به تسهیم دانش خود با دیگران می‌کند که نسبت به آنها اعتماد داشته باشد (البی و بزر، ۲۰۱۷).

تمایل و اشتیاق به انتقال دانش بین کارکنان، سطح بالایی از اعتماد، عدالت، آزادی اطلاعات، تحمل در برابر شکست را نیاز دارد (کفاشان کاخکی و همکاران، ۲۰۲۰). کفاشان کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند که جو سازمانی و انگیزه‌های مثبت انگیزشی در کتابخانه‌های عمومی، تأثیر مثبت و معناداری بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار اشتراک دانش دارد. چنین شرایطی روند تسهیم دانش در محیط کتابخانه عمومی را تسهیل می‌کند (کفاشان کاخکی و همکاران، ۲۰۲۰).

له و لی (۲۰۱۸) نیز به این نتیجه رسیدند که حتی در صورت فراهم بودن تمامی شرایط برای تسهیم دانش، اگر اعتماد کافی بین کارکنان و همچنین بین کارکنان و مدیران ارشد سازمان وجود نداشته باشد، فرایند تسهیم دانش تا حد زیادی اثربخشی خود را از دست می‌دهد (له و

لی^۱، (۲۰۱۸). کرامر و همکاران (۲۰۱۹) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین کارکنان، پیش‌نیاز اشتراک‌گذاری دانش و به‌تبع آن افزایش نوآوری کارکنان است (کرامر و همکاران^۲، ۲۰۱۹). براساس ارتباط اعتماد سازمانی و تمایل به انتقال دانش ضمنی، این فرضیه مطرح می‌گردد: اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی دارد.

۳-۲. اعتماد سازمانی و انگیزه فردی^۳

امروزه اعتماد سازمانی برای افزایش موفقیت سازمانی و همچنین ایجاد اثربخشی و کارایی بسیار مهم است. داشتن یک سازمان موفق، موثر و کارآمد، تا حد زیادی با اعتماد بین مدیران سازمان و کارکنان ارتباط دارد. اعتماد سازمانی، ساختار سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ایجاد اعتماد از جمله مباحث اساسی است که به طور مستقیم بر توانایی سازمان برای رقابت با سایر سازمان‌ها و بقاء تأثیر می‌گذارد. اگر سازمان‌ها بتوانند آینده را با اعتماد به نفس ببینند و در شرایط منفی زنده بمانند، عملکرد بالاتر در سازمان‌هایی که کارکنان آنها به خود و دیگران اعتماد دارند، امکان‌پذیر است (اسوناکتلو^۴، ۲۰۰۱).

اعتماد به سازمان می‌تواند به کارمندان، مدیران، عملکرد سازمان، رویه‌ها و موارد دیگر اشاره داشته باشد. این واقعیت شناخته شده‌ای است که سازمان‌های مورد اعتماد، موفق‌تر هستند (کنتس و کاواس^۵، ۲۰۱۵). انطباق کارکنان با تغییرات سازمانی برای شکل‌گیری اعتماد سازمانی مهم است.

تحقیقاتی همچون گالا و همکاران^۶ (۲۰۱۸)، کنتس و کاواس^۷ (۲۰۱۵) روابط بین اعتماد سازمانی و انگیزه فردی را تأیید می‌کنند. همچنین انگیزه فردی در تحقیقات پارک و همکاران^۸

1. Le & Lei
2. Kremer & et al.
3. Individual motivation
4. Asunakutlu
5. Cantas & Kavas
6. Gullu
7. Cantas & Kavas
8. Park & et al.

(۲۰۱۲)، پارک (۲۰۱۱)، ویوانتو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) به عنوان تأثیرگذارترین عامل بر اعتماد سازمانی معرفی شده است. بر این اساس فرضیه زیر مطرح می‌گردد: اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزه فردی کارکنان دارد.

۳-۳. انگیزه فردی و انتقال دانش ضمنی

انگیزه فردی کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل در مدیریت دانش است (بوک و همکاران، ۲۰۰۵؛ هونگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ واسکو و فرج، ۲۰۰۵). انگیزه فردی یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر قصد کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش است. این مفهوم به عنوان نیروی محرکه برای تحریک و هدایت افراد به انجام رفتارهای مطلوب و مورد نیاز در محیط کار و پایداری چنین رفتارهایی تعریف می‌شود. علاوه بر این، انگیزه را می‌توان به عنوان نیرویی مؤثر برای به وجود آمدن یک عمل یا واقعه درک کرد (آیکن و یلدیز^۲، ۲۰۱۶).

اسکات (۲۰۰۰) براساس نظریه کنش عقلانی، تعامل اجتماعی مانند اشتراک دانش را به عنوان تبادل اجتماعی در نظر می‌گیرد (اسکات^۳، ۲۰۰۰). مزایای تبادل اجتماعی یا پولی است (به عنوان مثال پاداش، ارتقاء)، یا غیرپولی (به عنوان مثال لذت، متقابل). مزایایی که یک کارمند می‌تواند از تسهیم دانش کسب کند، پاداش سازمانی، عمل متقابل و لذت بردن است (لین، ۲۰۰۷).

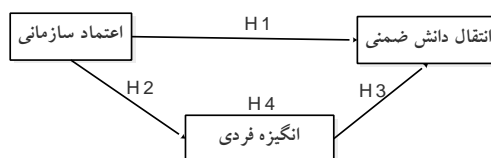
انگیزه‌های فردی را می‌توان به دو دسته انگیزه‌های بیرونی و ذاتی دسته‌بندی نمود (کنکانهالی و همکاران^۴، ۲۰۰۵). کارمندان با انگیزه بیرونی از مزایا و پاداش‌های حاصل از اشتراک دانش خود بهره‌مند می‌شوند. انگیزه بیرونی را می‌توان با پاداش سازمانی و عمل متقابل همکاران جبران کرد (هانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۱). با این حال، استدلال‌های مختلفی در مورد تأثیر انگیزه خارجی وجود دارد. پاداش‌های سازمانی معمولاً توسط سیستم‌های جبران سازمانی به عنوان نوعی محرک بیرونی مبتنی بر روابط مبادله‌ای بین کارفرمایان و کارکنان به یک ارائه‌دهنده دانش اعطاء می‌شود (سبا و همکاران^۶، ۲۰۱۲). برخی از مطالعات مشوق‌های بیرونی انگیزه اشتراک دانش را تأیید می‌کنند (بونر

1. Wibawanto
2. Aycan & Yildiz
3. Scott
4. Kankanhalli & et al.
5. Hung
6. Seba & et al.

و همکاران^۱، ۲۰۰۰؛ حماری و همکاران^۲، ۲۰۱۶؛ هاو و همکاران^۳، ۲۰۱۳، کانکانهالی و همکاران^۴، ۲۰۰۵، کوک و گاو^۵، ۲۰۰۵؛ پی و لی^۶، ۲۰۱۵، صفا و ون سولمز^۷، ۲۰۱۶)، اما برخی دیگر معتقدند که چنین مشوق‌هایی می‌توانند اثرات منفی داشته باشند (بوک و کیم، ۲۰۰۲؛ بوک و همکاران، ۲۰۰۵؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۱). با این وجود برخی محققان معتقدند که پاداش‌های سازمانی تأثیری در اهداف تسهیم دانش کارکنان ندارد. با توجه به مباحث مطرح شده، در خصوص ارتباط بین انگیزه فردی و تمایل به انتقال دانش ضمنی، این فرضیه‌ها مطرح می‌گردد: انگیزه فردی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی دارد. اعتماد سازمانی به واسطه انگیزه فردی، تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی دارد.

۴. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به هدف اصلی پژوهش مبنی بر بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی و انتقال دانش ضمنی در کتابخانه‌های عمومی، مدل مفهومی تحقیق، روابط بین متغیرهای مورد بررسی را در شکل شماره (۱) به تصویر کشیده است. در این پژوهش، متغیر مستقل (اعتماد سازمانی) شامل مؤلفه‌های کار لذت‌بخش، پاداش سازمانی و منفعت فردی از سازمان است. متغیر میانجی (انگیزه فردی) شامل مؤلفه‌های اعتماد حسابگرانه، اعتماد دانش‌محور و اعتماد هویت‌محور است. متغیر وابسته (انتقال دانش ضمنی) نیز شامل دو مؤلفه تمایل به تسهیم دانش ضمنی و تمایل به کاربرد دانش است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

1. Bonner & et al.
2. Hamari & et al.
3. Hau & et al.
4. Kankanhalli & et al.
5. Kwok & Gao
6. Pee & Lee
7. Safa & Von Solms

۵. روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه توصیفی به گردآوری داده‌ها پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان فارس (۳۵۰ نفر) می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی فولر (۲۰۱۸) و پرسشنامه انگیزه فردی هو و همکاران^۱ (۲۰۱۳) برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. به منظور بررسی روابط میان متغیرهای اعتماد سازمانی، انگیزه‌های فردی و انتقال دانش ضمنی نیز از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. همچنین معناداری روابط نیز با استفاده از روش بازنمونه‌گیری خودگردان‌سازی^۲ بررسی شد.

جدول ۱- متغیرهای تحقیق و توزیع سوالات تحقیق

| منبع | سوالات مربوطه | بعد | متغیر |
|---------------------|---------------|---------------------------|------------------|
| فولر (۲۰۱۸) | ۵-۱ | اعتماد حسابگرانه | اعتماد سازمانی |
| | ۱۲-۶ | اعتماد دانش‌محور | |
| | ۱۶-۱۳ | اعتماد هویت‌محور | |
| | ۲۰-۱۷ | تمایل به تسهیم دانش ضمنی | انتقال دانش ضمنی |
| | ۲۴-۲۱ | تمایل به کاربرد دانش ضمنی | |
| (هو و دیگران، ۲۰۱۳) | ۲۵-۲۸ | کار لذت‌بخش | انگیزه فردی |
| | ۳۰-۲۹ | پاداش سازمانی | |
| | ۳۴-۳۱ | منفعت فردی از سازمان | |

۶. یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: ویژگی‌های توصیفی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره (۲) آمده است.

جدول ۲- ویژگی‌های توصیفی پاسخ‌دهندگان

| درصد | فراوانی | ویژگی | دسته‌بندی |
|------|---------|-------|-----------|
| ۶۲ | ۸۸ | مرد | جنسیت |
| ۳۸ | ۵۴ | زن | |

1. Hau & et al.

2. Bootstrap

| دسته بندی | ویژگی | فراوانی | درصد |
|-------------|--------------------------|---------|------|
| تحصیلات | کاردانی و کم‌تر | ۱۹ | ۱۳ |
| | کارشناسی | ۹۲ | ۶۵ |
| | تحصیلات تکمیلی | ۳۱ | ۳۲ |
| رشته تحصیلی | علم اطلاعات و دانش‌شناسی | ۸۹ | ۶۳ |
| | سایر رشته‌ها | ۵۳ | ۳۷ |
| سابقه کاری | کم‌تر از ۵ سال | ۴۱ | ۲۹ |
| | بین ۵ تا ۱۰ سال | ۲۷ | ۱۹ |
| | بین ۱۰ تا ۱۵ سال | ۳۵ | ۲۵ |
| | بیش از ۱۵ سال | ۳۹ | ۲۷ |

براساس اطلاعات، از ۱۴۲ نفر نمونه مورد مطالعه، ۸۸ نفر (۶۲٪) زن و ۵۴ نفر (۳۸٪) را مردان تشکیل می‌دهند.

از نظر تحصیلات ۱۹ نفر (۱۳٪) تحصیلات کاردانی و کم‌تر دارند. ۹۲ نفر (۶۵٪) مدرک کارشناسی داشته و ۳۱ نفر (۲۲٪) نیز تحصیلات تکمیلی دارند. ۸۹ نفر (۶۳٪) از کتابداران در رشته تحصیلی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و ۵۳ نفر (۳۷٪) نیز در سایر رشته‌های دانشگاهی تحصیل نموده‌اند. ۴۱ نفر (۲۹٪) از کتابداران کم‌تر از ۵ سال سابقه و ۲۷ نفر (۱۹٪) نیز ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۳۵ نفر (۲۵٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت و ۳۹ نفر (۲۷٪) نیز بیش از ۲۷ سال سابقه خدمت دارند.

بررسی تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر انتقال دانش ضمنی

نتایج بررسی تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی و انگیزه فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی در جدول شماره (۳) ارائه شده است.

جدول ۳- آزمون فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه‌ها | متغیر مستقل/ میانجی | متغیر وابسته/ میانجی | بارعاملی | آماره t | نتیجه |
|----------|---------------------|---------------------------|----------|---------|-------|
| فرضیه ۱ | اعتماد سازمانی ← | تمایل به انتقال دانش ضمنی | ۰/۳۹۰ | ۵/۰۹۳ | تایید |
| فرضیه ۲ | اعتماد سازمانی ← | انگیزه فردی | ۰/۷۹۸ | ۹/۱۱۸ | تایید |
| فرضیه ۳ | انگیزه فردی ← | تمایل به انتقال دانش ضمنی | ۰/۴۳۷ | ۶/۳۷۱ | تایید |

میزان تأثیر اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی ۰/۳۹۰ بدست آمده است. مقدار

آماره t نیز $۵/۰۹۳$ می‌باشد. بنابراین، با اطمینان ۹۵% اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی دارد. میزان تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی $۰/۷۹۸$ بدست آمده است. مقدار آماره t نیز $۹/۱۱۸$ می‌باشد. بنابراین، با اطمینان ۹۵% اعتماد سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی بر انگیزه فردی دارد. میزان تأثیر انگیزه فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی $۰/۴۳۷$ بدست آمده است. مقدار آماره t نیز $۶/۳۷۱$ می‌باشد. بنابراین، با اطمینان ۹۵% انگیزه فردی تأثیر معنادار و مثبتی بر تمایل کارکنان به انتقال دانش ضمنی دارد.

بررسی تأثیر غیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی به واسطه انگیزه فردی
در این قسمت تأثیر اعتماد سازمانی بر انتقال دانش ضمنی با نقش میانجی انگیزه فردی مورد سنجش قرار گرفته است.

تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش
تأثیر غیر مستقیم انگیزه فردی بر تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی = تأثیر انگیزه‌های فردی بر تمایل
به انتقال دانش ضمنی * تأثیر انگیزه فردی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی

$$۰/۳۹۰$$

تأثیر کل انگیزه فردی بر تسهیم دانش = اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم

$$۰/۳۴۹ = ۰/۴۳۷ \times ۰/۷۹۸$$

$$۰/۸۲۹ = ۰/۳۴۹ + ۰/۳۹۰$$

آزمون سوبل

به منظور آزمون معناداری اثرات غیر مستقیمی که به واسطه یک متغیر میانجی به وجود می‌آید، از آماره سوبل استفاده می‌شود.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z = \frac{0.798 \times 0.437}{\sqrt{0.437^2 \cdot 0.154^2 + 0.798^2 \cdot 0.093^2}} = 3.481$$

مقدار آماره آزمون با استفاده از آزمون سوبل $۳/۴۸۱$ به دست آمده است که از مقدار $۱/۹۶$ بزرگ‌تر است. بنابراین، می‌توان گفت فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر پذیرش نقش

میانجی متغیر انگیزه فردی در تأثیرگذاری اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی پذیرفته می‌شود.

شمول واریانس

برای سنجش میزان اثر متغیر میانجی (انگیزه فردی)، باید آماره شمول واریانس^۱ محاسبه شود. شمول واریانس براساس نسبت اثر میانجی (غیر مستقیم) به اثر کل تعیین می‌شود (ژائو و همکاران، ۲۰۱۱).

$$\text{شمول واریانس} = \text{اثر غیر مستقیم} \div \text{اثر کل}$$

اگر اثر غیر مستقیم معنادار باشد، اما هیچ اثری از متغیر پنهان مستقل بر متغیر درون‌زا را جذب نکند، شمول واریانس نسبتاً پایین است. در این وضعیت، مقدار شمول واریانس کم‌تر از ۲۰٪ خواهد بود و می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل، وقتی مقدار واریانس خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی‌گری متوسط تشریح می‌شود. نتایج آزمون نقش میانجی متغیر اعتماد سازمانی در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون نقش میانجی متغیرهای پژوهش

| متغیر مستقل | متغیر میانجی | متغیر وابسته | اثر مستقیم | اثر میانجی | آماره سوپل | اثر کل | شمول واریانس | نتیجه |
|------------------|---------------|---------------------------|------------|------------|------------|--------|--------------|-------|
| اعتماد سازمانی ← | انگیزه فردی ← | تمایل به انتقال دانش ضمنی | ۰/۳۹۰ | ۰/۳۴۹ | ۳/۴۸۱ | ۰/۸۲۹ | ۰/۴۲۱ | متوسط |

براساس نتایج جدول (۴) مشاهده می‌شود که میزان اثر میانجی‌گری انگیزه فردی در رابطه بین اعتماد سازمانی با تمایل به انتقال دانش ضمنی، متوسط است.

ارزیابی برازش مدل

مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل بیرونی پژوهش عبارتند از: روایی همگرا^۲، پایایی ترکیبی و روایی واگرا. شاخص‌های ارزیابی اعتبار درونی مدل در جدول (۵) ارائه شده است.

1. Variance accounted for (VAF)
2. Convergent Validity

جدول ۵- شاخص‌های ارزیابی اعتبار بیرونی پژوهش

| سازه‌های اصلی | روایی همگرا (AVE) | پایایی ترکیبی (CR) | آلفای کرونباخ |
|---------------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| اعتماد سازمانی | ۰/۸۶۳ | ۰/۹۵۰ | ۰/۹۲۰ |
| انگیزه‌های فردی | ۰/۷۴۰ | ۰/۸۹۵ | ۰/۸۲۴ |
| تمایل به انتقال دانش ضمنی | ۰/۸۷۲ | ۰/۹۳۲ | ۰/۸۵۴ |

روایی همگرا براساس میانگین واریانس استخراج^۱ محاسبه می‌شود و نشان می‌دهد چقدر متغیرهای یک سازه با یکدیگر هم‌راستا هستند. میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ است، بنابراین، روایی همگرا وجود دارد. آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده، بنابراین، پایایی مورد تأیید است. مقدار پایایی ترکیبی نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگ‌تر بوده، بنابراین، پایایی سازه‌ها مطلوب است.

براساس روش پیشنهادی فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که جذر روایی همگرا برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد. بر این اساس، روایی واگرای قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. ماتریس روایی واگرا در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶- ماتریس سنجش روایی واگرا

| اعتماد سازمانی | انگیزه‌های فردی | تسهیم دانش |
|----------------|-----------------|------------|
| ۰/۹۲۹ | | |
| ۰/۲۱۷ | ۰/۸۶۰ | |
| ۰/۶۳۰ | ۰/۲۹۷ | ۰/۹۳۴ |

همانگونه که در جدول (۶) آمده است، جذر روایی واگرا که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی)، از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است؛ این موضوع بیانگر روایی واگرای قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا، می‌توان نتایج حاصل از مدل بیرونی را ارائه کرد.

1. Average Variance Extracted (AVE)

بخش ساختاری مدل تنها به متغیرهای پنهان و روابط میان آنها توجه می‌کند. در این پژوهش برای برازش مدل ساختاری از شاخص ضریب تعیین^۱ (R^2)، شاخص استون گیزر (Q^2) و شاخص GOF استفاده شده است. شاخص‌های ارزیابی اعتبار درونی مدل در جدول (۷) آمده است.

جدول ۷- شاخص‌های ارزیابی اعتبار درونی مدل کلی پژوهش

| GOF | R^2 | Q^2 | روایی مقاطع اشتراکی | سازه‌های اصلی |
|-------|-------|-------|---------------------|---------------------------|
| ۰/۵۴۴ | ۰/۶۳۷ | ۰/۵۵۲ | ۰/۶۸۴ | اعتماد سازمانی |
| | - | ۰/۴۶۷ | ۰/۴۶۷ | انگیزه‌های فردی |
| | ۰/۶۱۵ | ۰/۵۲۳ | ۰/۵۱۲ | تمایل به انتقال دانش ضمنی |

شاخص ضریب تعیین (R^2) دقت پیش‌بینی را مشخص می‌کند. ضریب تعیین (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل بوده، که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین، تعریف کرده است. مقدار ضریب تشخیص تمایل به انتقال دانش ضمنی ۰/۶۱۵ بدست آمده است که مقداری قوی محسوب می‌شود. ضریب تشخیص متغیر اعتماد سازمانی نیز ۰/۶۳۷ محاسبه شده که برآوردی قوی است.

معیار استون-گیزر^۲ یا شاخص Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. شاخص (Q^2) رابطه‌مند بودن پیش‌بینی را تعیین می‌کند. چنانچه مقدار شاخص استون-گیزر مثبت باشد، روایی پیش‌بینی مورد تأیید است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵، به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد.

روایی مقاطع اشتراکی و افزونگی، هر دو از مقدار ۰/۳۵ بیشتر است. مهم‌ترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی، شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از جذر حاصل ضرب «میانگین شاخص R^2 » و «میانگین شاخص‌های افزونگی»^۳ محاسبه می‌شود:

1. Coefficient Of Determination
2. Stone-Geisser
3. Communalities

$$GoF = \sqrt{(R^2) \times (\text{Communality})}$$

وتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۳۶ و ۰/۲۵ و ۰/۰۱ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. مقدار نیکویی برازش براساس رابطه زیر محاسبه می‌گردد:

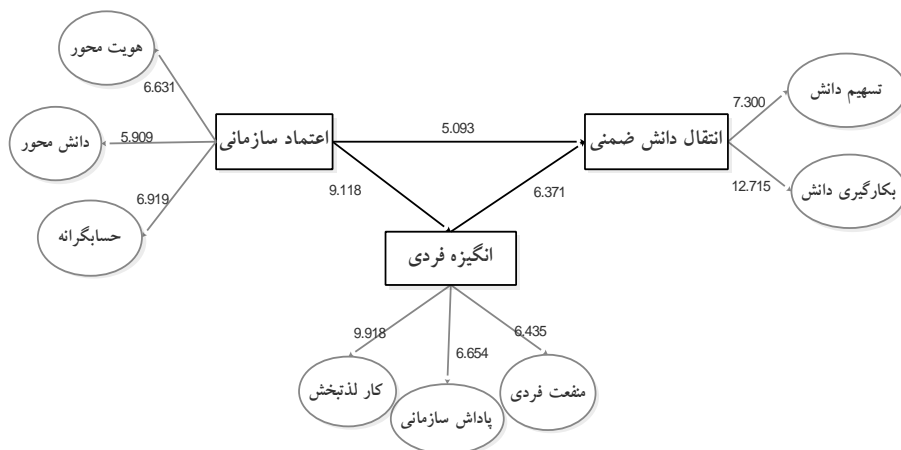
$$۰/۶۲۶ = (\overline{R^2})$$

$$۰/۴۷۲ = (\text{Communality})$$

$$GOF = \sqrt[3]{0.626 \times 0.472} = 0.544$$

شاخص GOF برابر ۰/۵۴۴ بدست آمده و بنابراین، مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

مدل نهایی پژوهش در شکل (۲) آمده است.



شکل ۲- معنی‌داری آزمون فرضیه‌های پژوهش

۷. نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان می‌دهند که اعتماد سازمانی بر تمایل به انتقال دانش ضمنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنان کتابخانه‌های عمومی نیز همچون سایر سازمان‌ها تحت تأثیر اعتماد سازمانی می‌توانند به انتقال دانش ضمنی اقدام نمایند. کارکنان کتابخانه‌های عمومی می‌توانند با محاسبه سود و زیان شکل‌گیری یک رابطه کاری و مبتنی بر دانش با سایر

همکاران، نسبت به انتقال دانش ضمنی اقدام کنند. اعتماد سازمانی به میزان شناخت کارکنان کتابخانه‌ها نسبت به دانش و توانایی موجود نزد سایر همکاران و محاسبه سود و زیان شکل‌گیری رابطه کاری با ایشان بستگی دارد. بر این اساس، شکل‌گیری اعتماد سازمانی نزد کارکنان کتابخانه‌های عمومی باعث شکل‌گیری فرایند انتقال دانش ضمنی می‌گردد. انتقال دانش ضمنی در کتابخانه‌های عمومی به علت جایگاه حساس آنها در چرخه دانش موجود در جامعه از اهمیت خاصی برخوردار است. نتایج این تحقیق نیز مبین این مطلب است که برای رسیدن به سطح قابل قبولی از تسهیم و کاربرد دانش ضمنی، باید اعتماد سازمانی در بین کارکنان کتابخانه‌ها شکل گیرد. البته تفاوت در سطح اشتراک دانش در شرایط اعتماد بالا و پایین قابل توجه است. نتایج تحقیق روتن و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که افزایش اعتماد سازمانی رابطه مستقیمی با تمایل به انتقال دانش ضمنی دارد. سطح بالایی از اعتماد منجر به سطح بالایی از اشتراک دانش می‌شود. سطح پایین اعتماد منجر به اشتراک‌گذاری دانش کم‌تر می‌شود (روتن و همکاران، ۲۰۱۶).^۱ نتایج تحقیق وسین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نیز به وجود رابطه مستقیم و معنادار بین اعتماد سازمانی و تبادل دانش اشاره می‌کند. ایشان معتقدند که شکل‌گیری اعتماد سازمانی، انتقال دانش را تشویق می‌کند. بنابراین، مدیران باید روابط نزدیک بین کارکنان را ایجاد کرده و از طریق روابط اجتماعی، اجرای پروژه تیمی یا توسعه فرهنگ سازمانی و روابط عاطفی بین کارکنان را تحریک کنند. توسعه اعتماد سازمانی باعث بهبود کارایی انتقال دانش و افزایش کارایی سازمان می‌شود. بر این اساس، اعتماد به عنوان یک عامل کلیدی و پیش‌بینی‌کننده تمایل افراد برای انتقال دانش باید ایجاد و توسعه یابد تا کارکنان بتوانند به راحتی نسبت به در اختیارگذاری دانش و یا دریافت دانش دیگران اقدام کنند.

از جمله عوامل زمینه‌ساز ایجاد اعتماد سازمانی، فرهنگ اشتراک دانش است. کیم و پارک (۲۰۲۰) اشاره می‌کنند که فرهنگ اشتراک دانش، عامل افزایش اعتماد بین فردی کارکنان، رفتار اشتراک دانش و یادگیری سازمانی است. این مطالعه نشان می‌دهد که وقتی کارکنان دارای فرهنگ دانش حمایتی و همکاری هستند، به احتمال زیاد به یکدیگر اعتماد کرده و دانش خود را به اشتراک

1. Rutten & et al.

2. Vasin & et al.

می‌گذارند. به عبارت دیگر، داشتن فرهنگ اشتراک دانش می‌تواند نقش مهمی در تقویت اعتماد کارکنان، به اشتراک‌گذاری دانش با همکاران و مشارکت در یادگیری سازمانی داشته باشد. نتایج تحقیق امیه و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نیز در راستای نتایج تحقیق حاضر بیان‌کننده این واقعیت است که اعتماد سازمانی پیش‌بینی‌کننده اشتراک دانش است.

براساس نتایج به دست آمده در این تحقیق، اعتماد سازمانی بر انگیزه فردی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در مورد انگیزه فردی، نظریات بسیاری ارائه شده است. انگیزش فردی تابع ضمیر ناخودآگاه و یک موضوع بیولوژیکی و درونی است. به عبارت دیگر، این محرک‌های درونی هستند که باعث رفتار یا انگیزش می‌شوند. در مکاتب مدیریت نیز به انگیزش کارکنان توجه خاصی شده است. تیلور با ارائه مکتب مدیریت علمی، محرک‌های اقتصادی را عامل برانگیخته شده انگیزه فردی کارکنان معرفی می‌کند. در حالی که مکتب روابط انسانی معتقد است که نیازهای اجتماعی قوی از جمله احساس مفید بودن به مراتب از محرک‌های اقتصادی مهم‌تر است. مکتب روابط انسانی معتقد است که درک مشارکت منجر به افزایش انگیزش می‌شود.

برای اینکه بتوان انگیزش فردی کارکنان را افزایش داد، می‌توان اقدامات مختلفی را انجام داد که از آن جمله می‌توان به افزایش اعتماد سازمانی اشاره نمود. افزایش اعتماد سازمانی موجب بالا رفتن انگیزه فردی کارکنان می‌شود (ویوانتو و همکاران^۲، ۲۰۲۰). تأثیر مثبت اعتماد سازمانی بر انگیزش فردی کارکنان در این تحقیق با نتایج حاصل از تحقیقات پارک (۲۰۱۱)، گولو^۳ (۲۰۱۸)، کانتاس و کاواس^۴ (۲۰۱۵)، ویوانتو و همکاران (۲۰۲۰) و کفاشان و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که انگیزه فردی تأثیر مثبتی بر تمایل به انتقال دانش دارد. عواملی همچون لذت بردن و پاداش سازمانی از جمله عوامل انگیزش فردی هستند که باعث ایجاد تمایل به انتقال دانش می‌شوند. فردی که از محیط سازمانی و عوامل محیط کار خود رضایت داشته باشد، انگیزه کافی برای انتقال دانش ضمنی به سایر همکاران را دارد. این ایجاد انگیزه می‌تواند

1. Omeihe & et al.
2. Wibawanto
3. Gullu
4. Cantas & Kavas

تحت تأثیر محرک‌های درونی فرد یا از طریق عوامل محیط سازمان ایجاد شود. نتایج حاصل از تحقیق جوادی و همکاران (۲۰۱۲) نیز موید همین مطلب است که افزایش انگیزه فردی، اشتراک دانش و به دنبال آن عملکرد مثبت سازمانی را به دنبال دارد. بوک و همکاران (۲۰۰۵) تأیید می‌کنند که افزایش انگیزه فردی و سازمانی موجب بروز رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش می‌گردد. این نتایج در تحقیق کفاشان کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) نیز مورد اشاره قرار گرفته است. در تحقیق کفاشان کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) به نقش محرک‌های انگیزشی در رفتار به اشتراک‌گذاری دانش اشاره شده است. اگرچه، فقدان نسبی انگیزه‌های انگیزشی مادی و معنوی برای بیان ایده‌ها و دیدگاه‌ها و همچنین ارتقاء همکاری و کار گروهی در کتابخانه‌های عمومی ایران مشاهده می‌شود. پایین بودن سطح انتقال دانش در کتابخانه‌های عمومی، موجب بروز مشکلاتی از قبیل افزایش هزینه‌های جانبی، نیاز به ادامه آموزش ضمن خدمت، کار مجدد، کاهش سرمایه اجتماعی سازنده یا ضعف در عوامل نوظهور در ارائه خدمات نوآورانه و مطلوب می‌گردد. بنابراین، لازم است تا انگیزه‌های مناسب و کافی از طرف مدیران کتابخانه ارائه شود تا کارکنان کتابخانه‌های عمومی بتوانند نقش موثرتری در انتقال دانش ایفا نمایند. نتایج این بخش با یافته‌های تحقیق کفاشان کاخکی و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. این نتایج مؤید این مطلب است که چگونه و تا چه اندازه اعتماد سازمانی در تسهیم و بکارگیری دانش تأثیر می‌گذارند. انتظار می‌رود نتایج تحقیق حاضر مبنای تجربی برای افزایش بهره‌وری و هم‌افزایی در کتابخانه‌های عمومی را فراهم نماید.

منابع

کبیری، ا.، قلعه‌ای، ع.، طالبی، م.، شیخلو، م. (۱۳۹۸). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۲): ۸۳-۹۰.

References

- Adler, P.S. (2001). Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization science*, 12(2): 215-234.
DOI: <https://doi.org/10.1287/orsc.12.2.215.10117>
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5.
DOI: <https://dergipark.org.tr/en/pub/musbed/250717>
- Aycan, A. & Yıldız, K. (2016). 11-14 yaş grubu öğrencilerin spora katılım motivasyonlarının cinsiyetleri açısından incelenmesi. *International Journal of Social Science Research*, 5(2): 1-9.
DOI: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijssresearch/365323>
- Biranvand, A.L.I. & Seif, M.H. (2019). The Effect of effective factors on knowledge sharing intention. *Rahyaft*, 28(72): 47-60. DOI: http://rahyaft.nrisp.ac.ir/article_13743.html
- Bock, G.W. & Kim, Y.G. (2002). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2): 14-21.
DOI: <https://doi.org/10.4018/irmj.2002040102>
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*: 87-111.
DOI: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.5555/2017245.2017251>
- Bonner, S.E., Hastie, R., Sprinkle, G.B. & Young, S.M. (2000). A review of the effects of financial incentives on performance in laboratory tasks: Implications for management accounting. *Journal of Management Accounting Research*, 12(1): 19-64.
DOI: <https://doi.org/10.2308/jmar.2000.12.1.19>
- Cantaş, C. & Kavas, E. (2015). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine duydukları güvenin motivasyonları üzerindeki etkileri: afyonkarahisar ili uygulaması. *Journal of International Social Research*, 8(41): 920-932.
- Chin, W.W. (1998). Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22: 7-16.
- Cummings, J.L. & Teng, B.S. (2003). Transferring R&D knowledge: the key factors affecting knowledge transfer success. *Journal of Engineering and technology management*, 20(1-2): 39-68.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 18(3): 382-388.
- Fuller, L.P. (2018). *Trust: A Pathway to Overcome Tacit Knowledge Transfer Barriers*. Doctoral dissertation. Trident University International.
- Gullu, S., Sahin, S. & Kiziloglu, E. (2018). The Effect of Internal and External Motivation on

- Organizational Trust: A Case Study on A Sport Organization in Turkey. *International Journal of Higher Education*, 7(5): 127-137. Retrieved from: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1192565>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.).
- Hamari, J., Sjöklint, M. & Ukkonen, A. (2016). The sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the association for information science and technology*, 67(9): 2047-2059. **DOI:** <https://doi.org/10.1002/asi.23552>
- Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. & Kim, Y.G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2): 356-366. **DOI:** <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.10.009>
- Hung, S.Y., Durcikova, A., Lai, H.M. & Lin, W.M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International journal of human-computer studies*, 69(6): 415-427. **DOI:** <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004>
- Ishrat, R. & Rahman, W. (2019). Factors of knowledge sharing: a literature review. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 5(2): 219-254. Retrieved from: <http://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/410>
- Javadi, M.H.M., Zadeh, N.D., Zandi, M. & Yavarian, J. (2012). Effect of motivation and trust on knowledge sharing and effect of knowledge sharing on employee's performance. *International journal of human resource studies*, 2(1): 210.
- Jeon, S., Kim, Y.G. & Koh, J. (2011). An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of knowledge management*, 15(2): 251-269. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/13673271111119682>
- Kabiri, A., Ghaleei, A. & Talebi, M. (2019). Relationship between dimensions of spirituality (as ethics) in the workplace with organizational health and organizational trust. *ETHICS IN SCIENCE & TECHNOLOGY*, 14(2): 83-90. [in persian]
- Kaffashan Kakhki, M., Rajabi, M., Naji, A., AsemanDoreh, Y. & Harati, H. (2020). The effect of job and motivation on the knowledge sharing of librarians in public libraries. *Public Library Quarterly*, 39(1): 17-36. **DOI:** <https://doi.org/10.1080/01616846.2019.1585218>
- Kakhki, M.K., Hadadian, A., Joyame, E.N. & Asl, N.M. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1): 100998. **DOI:** <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. & Wei, K.K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS quarterly*: 113-143. **DOI:** 10.2307/25148670
- Kim, E. & Park, S. (2020). Employees' perceptions of organizational learning: the role of knowledge and trust. *Kybernetes*. 50(5): 1521-1538. **DOI:** <https://doi.org/10.1108/K-03-2020-0169>
- Kremer, H., Villamor, I. & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1): 65-74. **DOI:** <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>

- Kwok, S.H. & Gao, S. (2005). Attitude towards knowledge sharing behavior. *Journal of computer information systems*, 46(2): 45-51. DOI: <https://doi.org/10.1080/08874417.2006.11645882>
- Le, P.B. & Lei, H. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(3): 521- 537. DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0463>
- Lin, H.F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2): 135-149.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Lucas, L.M. (2005). The impact of trust and reputation on the transfer of best practices. *Journal of Knowledge Management*, 9(4): 87-101. DOI: <https://doi.org/10.1108/13673270510610350>
- Omeihe, K.O., Amoako, I.O., Gustafsson, V., Khan, M.S. & Omeihe, I. (2020). Getting Personal: the issues of trust and distrust in small and medium-sized enterprises in Nigeria. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*: 1-20.
DOI: <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1836550>
- Oulabi, Y. & Bizer, C. (2017). *Estimating Missing Temporal Meta-Information using Knowledge-Based-Trust*. In KDWeb. Available at: <http://ceur-ws.org/Vol-1959/paper-04.pdf>
- Park, J.J.J.H., Jin, Q., Yeo, M.S.S. & Hu, B. (2012). *Human Centric Technology and Service in Smart Space: HumanCom 2012*. Springer: Berlin, Germany.
- Park, S.M. (2012). Toward the trusted public organization: Untangling the leadership, motivation, and trust relationship in US federal agencies. *The American Review of Public Administration*, 42(5): 562-590. DOI: <https://doi.org/10.1177/0275074011410417>
- Pee, L.G. & Lee, J. (2015). Intrinsically motivating employees' online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *International Journal of Information Management*, 35(6): 679-690. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.08.002>
- Rutten, W., Blaas-Franken, J. & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 20(2): 199-214.
DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Safa, N.S. & Von Solms, R. (2016). An information security knowledge sharing model in organizations. *Computers in Human Behavior*, 57: 442-451.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.037>
- Scott, J.E. (2000). Facilitating interorganizational learning with information technology. *Journal of Management information systems*, 17(2), 81-113.
DOI: <https://doi.org/10.1080/07421222.2000.11045648>
- Seba, I., Rowley, J. & Lambert, S. (2012). Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force. *International Journal of Information Management*, 32(4): 372-380. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2011.12.003>
- Vasin, S.M., Gamidullaeva, L.A., Wise, N. & Korolev, K.Y. (2020). Knowledge exchange and the trust institution: a new look at the problem. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(3): 1026-1042.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s13132-019-00588-2>
- Wang, S. & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human resource management review*, 20(2): 115-131. Retrieved from:

- [https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&q=Wang, R.A. Noe / Human Resource Management Review 20 \(2010\) 115-131&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&q=Wang, R.A. Noe / Human Resource Management Review 20 (2010) 115-131&btnG=)
- Wasko, M.M. & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS quarterly*: 35-57.
- DOI:** <https://doi.org/10.2307/25148667>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1): 177-195.
- Wibawanto, A., Budiyanto, B. & Suwitho, S. (2020). The influence of nepotism culture and social capital on work motivation and organizational trust. In: *International Conference of Business and Social Sciences*. Retrieved from:
<https://icobuss.stiesia.ac.id/prosiding/index.php/icobuss1st/article/view/109>
- Xu, C. (2011). The fundamental institutions of China's reforms and development. *Journal of economic literature*, 49(4): 1076-1151.