

Individual Factors Affecting the Knowledge-Sharing Process in Academic Libraries

Seifallah Andayesh 

Assistant Professor, Department of Knowledge & Information Science, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. Email: andayesh.s@pgu.ac.ir

Received: 2025-10-07	Revised: 2025-11-16	Accepted: 2026-02-07	Published: 2026-05-10
Citation: Andayesh, S. (2026). Individual Factors Affecting the Knowledge-Sharing Process in Academic Libraries. <i>Library and Information Science Research</i> . 16(1), 200-226. doi: 10.22067/infosci.2026.95833.1257			

Abstract

Introduction: Knowledge sharing in academic libraries constitutes a fundamental element of knowledge management, playing a critical role in advancing service quality, optimizing organizational processes, and stimulating innovation. Although certain institutions have formally adopted structured knowledge management systems, many academic libraries have progressively developed organized knowledge-sharing practices as awareness of the significance of knowledge creation and re-creation has grown. Through the establishment of communities of practice, regular professional meetings, and collaborative digital platforms, these libraries foster ongoing interaction and continuous learning among library professionals. At its core, knowledge sharing is a collaborative process grounded in voluntary engagement, mutual support, collective learning, and the cultivation of new competencies. Librarians, as essential knowledge workers, occupy a central position within this process, actively generating, organizing, and disseminating knowledge. Their effective engagement in knowledge-sharing activities not only contributes to service enhancement and improved user experience, but also reinforces the library's professional identity and strengthens its organizational reputation. Prior research consistently demonstrates a robust and positive relationship between individual-level determinants and knowledge-sharing behavior. Personality traits are most frequently identified as the most potent predictors, followed by factors such as trust—encompassing both interpersonal and institutional dimensions—self-efficacy, personal attitudes and beliefs, intrinsic motivation, and the enjoyment derived from assisting others. Additional influential variables include job satisfaction, personal values, cultural intelligence, and perceived behavioral control.

Methodology: This study adopted a hybrid multi-stage methodological design to address the research questions. In the initial phase, a systematic literature review was conducted following the PSALSAR framework to identify key dimensions and indicators of individual-level factors influencing knowledge sharing. A comprehensive search across major academic databases, utilizing predefined keywords, retrieved 112 candidate sources. These were systematically

screened against inclusion criteria and subsequently evaluated for methodological quality using the Critical Appraisal Skills Programme (CASP) tool. This process culminated in the selection of 41 medium- to high-quality articles, from which pertinent indicators were extracted. In the subsequent phase, the Analytic Hierarchy Process (AHP) was employed to prioritize the identified indicators. A pairwise comparison questionnaire, developed for this purpose, was validated for both face and content validity. The instrument's reliability was established, demonstrating a Cronbach's alpha coefficient of 0.87. The questionnaire was administered to academic librarians, and the data were analyzed using Expert Choice software to ascertain the relative weighting of each indicator. Subsequently, Interpretive Structural Modeling (ISM) was employed to construct a structural model of the indicators. A specialized questionnaire, designed to evaluate binary relationships among the indicators, was completed by 112 experienced academic librarians. The responses informed the development of a Structural Self-Interaction Matrix (SSIM), which was subsequently transformed into a reachability matrix. Through this analytical process, hierarchical levels were delineated, culminating in the formulation of a final model that illustrates the interrelationships among the individual factors influencing knowledge sharing.

Findings: The findings indicate that the individual factors influencing knowledge-sharing behaviors among academic librarians can be classified into 11 principal dimensions encompassing 67 discrete indicators. The majority of participants were aged 40–50 years and held master's degrees. Analytic Hierarchy Process (AHP) results identified “beliefs and attitudes” as the most influential dimension, whereas “situational characteristics” were found to be the least influential, underscoring the predominance of internal psychological factors over external contextual conditions. Interpretive Structural Modeling (ISM) analysis revealed a four-tier hierarchical structure. Level 4, comprising beliefs and attitudes alongside personal values, functioned as the fundamental driving forces of the system. Level 3, which included intrinsic motivation and personality traits, served a mediating role by transmitting the influence of the higher-level factors. Level 2 consisted of knowledge and experience, individual competencies, and learning styles, which exhibited balanced levels of influence and dependence. Level 1 encompassed emotions, social relationships, organizational perceptions, and situational factors; these elements demonstrated high dependence on factors situated at superior hierarchical levels. Finally, Structural Equation Modeling (SEM) was employed to validate the proposed framework, confirming both its construct validity and its predictive capability.

Conclusion: In knowledge-intensive environments such as academic libraries, knowledge sharing constitutes a critical determinant of organizational effectiveness and service quality. This study established that individual-level factors play a decisive role in shaping knowledge-sharing behaviors. Among the examined dimensions, beliefs and attitudes, intrinsic motivations, and personal values emerged as the most influential drivers, whereas situational and demographic factors demonstrated comparatively limited impact. These findings indicate that knowledge sharing is fundamentally rooted in psychological and attitudinal dispositions rather than external conditions alone. Consequently, library administrators should prioritize fostering positive attitudes, intrinsic motivation, mutual trust, and shared values through targeted training initiatives, supportive leadership practices, and non-material incentives. A limitation of this

research lies in its exclusive focus on individual factors within academic library contexts. Future investigations should examine the interplay between individual, organizational, and technological variables to advance a more holistic understanding of knowledge-sharing dynamics.

Keywords: Knowledge sharing, academic libraries, knowledge management, individual factors, knowledge transfer



دسترسی آزاد

پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی

<https://infosci.um.ac.ir>

مقاله پژوهشی



عوامل فردی تأثیرگذار بر فرآیند اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی

سیفاله اندایش ^{ID}

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

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۵	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۸	تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۲/۲۰
استناد: اندایش، سیفاله (۱۴۰۵). عوامل فردی تأثیرگذار بر فرآیند اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۶(۱)، ۲۰۰-۲۲۶. doi: 10.22067/infosci.2026.95833.1257			

چکیده

مقدمه و هدف: در دنیای امروز، اشتراک دانش میان کارکنان به‌عنوان یکی از عوامل حیاتی در افزایش بهره‌وری و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مطرح است. این موضوع در کتابخانه‌های دانشگاهی که منابع اطلاعاتی و تخصصی در آن‌ها به‌طور مستقیم با کیفیت خدمات و یادگیری دانشجویان مرتبط است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل فردی مؤثر بر اشتراک دانش در این محیط‌ها را شناسایی، دسته‌بندی و رتبه‌بندی کرده و الگوی تحلیلی مناسبی برای آن‌ها ارائه دهد.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به روش ترکیبی (کیفی-کمی) انجام گرفت. در مرحله نخست، با بهره‌گیری از رویکرد مرور نظام‌مند مبتنی بر چهارچوب PSALSAR، شاخص‌های فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق تحلیل محتوای منابع علمی استخراج شدند. سپس، براساس یافته‌های این مرحله، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته برای سنجش اهمیت شاخص‌ها طراحی شد که روایی محتوایی و صوری آن به تأیید جمعی از متخصصان حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی رسید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. داده‌های حاصل با روش فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) و نرم‌افزار Expert Choice تحلیل شدند. در مرحله بعد، به‌منظور تدوین و اعتبارسنجی مدل مفهومی از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، کارکنان و رؤسای کتابخانه‌های دانشگاه تهران بود که از میان آن‌ها ۱۱۲ نفر به روش تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۶۷ کد در قالب ۱۱ شاخص فردی شد که شامل دانش و تجربه، هیجان‌ها و احساسات، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها، سبک‌های شناختی و یادگیری، انگیزه و تمایلات درونی، روابط و تعاملات اجتماعی، توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی، ادراک از سازمان، ویژگی‌های موقعیتی و شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی بودند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که باورها و نگرش‌ها بیشترین تأثیر و ویژگی‌های موقعیتی کمترین تأثیر را بر فرآیند تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دارند. براساس این یافته‌ها، الگوی نهایی شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش ترسیم و ارائه شد.

اصالت: اصالت این پژوهش در رویکرد جامع و نظام‌مند آن به شناسایی و تحلیل عوامل فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی نهفته است. برخلاف پژوهش‌های پیشین که غالباً به بررسی پراکنده یا تک‌بعدی برخی عوامل فردی بسنده کرده‌اند، پژوهش حاضر با بهره‌گیری از مرور نظام‌مند مبتنی بر چهارچوب PSALSAR، تصویری یکپارچه و ساختاریافته از شاخص‌های فردی ارائه می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: اشتراک دانش، کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت دانش، عوامل فردی، انتقال دانش

مقدمه

دانش برای سال‌ها موضوع بحث و علاقه بشری بوده است، که منشأ آن به ظهور اندیشه فلسفی در یونان باستان بازمی‌گردد (Carmeli et al., 2013). با گذشت زمان، کاربرد دانش به زمینه‌های تحقیقاتی متنوع‌تری، از جمله مدیریت، گسترش یافته است (Bhatti et al., 2023). اهمیت دانش در سازمان‌های اقتصادی به تدریج در زمینه‌های علمی و عملی به رسمیت شناخته شده است، تا جایی که نظریه‌هایی به وجود آمده‌اند که آن را به عنوان یک منبع اساسی برجسته می‌کنند (Grant, 1996). دانش برای بقاء سازمانی عنصری حیاتی (Islam et al., 2021) و برای ایجاد ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی اساسی شناخته شده است (Zhang et al., 2025) به همین دلیل، مدیریت دانش عملی دیرینه است (Wiig, 1997) و اهمیت آن برای همه سازمان‌ها افزایش یافته است (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016). بنابراین، سازمان‌ها بر ارزش دانش خود تأکید می‌کنند و تلاش می‌کنند تا آن را منحصربه‌فرد کنند تا محصولات خود را به طور قابل توجهی از محصولات رقبا متمایز کنند (Rafique et al., 2018). بنابراین، دانش به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود که مطالعه و مدیریت آن اهمیت روزافزونی یافته است. این روند نشان‌دهنده آگاهی سازمان‌ها از نقش حیاتی دانش در حفظ و تقویت موقعیت رقابتی است که مدیریت دانش را به اولویتی راهبردی تبدیل کرده است.

در واقع، نهادهای اقتصادی آموخته‌اند که چگونه از دانش افراد و سازمان‌ها بهره‌برداری کنند تا مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند (Nonaka, 2009). اثربخشی و موفقیت هر سازمان به شدت تحت تأثیر کیفیت و کمیت دانشی است که دارند (Yeboah, 2023). مدیران در چند دهه گذشته مزایای رقابتی حاصل از دانش را درک کرده‌اند (Cui, 2025). برای حفظ و به دست آوردن مزیت یا قدرت رقابتی پایدار، بسیاری از شرکت‌ها منابع سازمانی قابل توجهی را به ساخت سامانه مدیریت دانش و ترویج به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های خود اختصاص می‌دهند (Nguyen et al., 2024). این واقعیت، اهمیت توسعه سیستم‌ها و فرهنگ‌های سازمانی مبتنی بر دانش را برای موفقیت بلندمدت سازمان‌ها برجسته می‌کند. اشتراک دانش یکی از بنیادی‌ترین

فعالیت‌ها در عملیات سازمانی است (Mkhize & Lourens, 2025). اهمیت راهبرد دانش در دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان برجسته شده است (Nickerson & Zenger, 2004). براساس دیدگاه نوناکو و تاکوچی (Nonaka & Takeuchi, 2007) در کتاب «سازمان آفریننده دانش»، اشتراک دانش بخش اساسی فرایند نوآوری و توسعه‌ی رقابتی به شمار می‌آید. صرف وجود منابع دانش، موفقیت را تضمین نمی‌کند (Hussein et al., 2016). برای توسعه مزیت رقابتی پایدار، کارکنان سازمان باید دانش را به اشتراک بگذارند و در عمل به کار گیرند (Nonaka et al., 2000). اشتراک‌گذاری دانش جزء حیاتی از فرایند مدیریت دانش است (Deng & Lu, 2022) و شامل ایجاد ساختارهایی است که استفاده مؤثر از منابع دانش موجود را برای بهبود عملکرد تضمین می‌کنند (Mehmood et al., 2022) و هدف آن ایجاد دانش جدید از طریق تجمیع یا کاربرد آن در فعالیت‌های راهبردی است (Wang et al., 2018) این فرایند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا توانایی‌های استراتژیک، نوآورانه و بازاریابی خود را بهبود بخشند (Chatterjee et al., 2022). پژوهش‌های پیشین بر فواید اشتراک دانش در قالب کاهش هزینه‌ها (Ali & Dominic, 2016)، کوتاه شدن چرخه توسعه محصول (Gao & Bernard, 2018)، افزایش رضایت مشتری (Michna, 2018) و بهبود نوآوری (Salehi & Sadeq Alanbari, 2024)، بهبود عملکرد شغلی (Razmerita et al., 2016) و قابلیت‌های عملکردی (Kim, 2018) تأکید کرده‌اند. همچنین این فرایند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا توانایی‌های راهبردی، نوآورانه و بازاریابی خود را بهبود بخشند (Chatterjee et al., 2022). پژوهش درباره جنبه‌های مختلف اشتراک دانش افزایش یافته است. یکی از اهداف مهم مدیریت دانش، تأثیر نظام‌مند بر تبادل، کاربرد و ایجاد دانش است تا ارزش ایجاد شود (Kozhakhmet & Nazri, 2017). بنابراین، موفقیت سیاست‌های مدیریت دانش در سازمان به اشتراک دانش بین کارکنان و نتایج آن وابسته است (Ma et al., 2025). با این وجود، فهم عمیق‌تر و شفاف‌تر از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش لازمه پیشرفت و بهبود مستمر در این حوزه است.

اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از ارکان مهم مدیریت دانش، نقش کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات، بهبود فرایندهای سازمانی و تقویت نوآوری ایفا می‌کند (Nove Eka Variant, 2017). Anna & Dyah Puspitasari Srirahayu, 2017). اگرچه برخی از سازمان‌ها مدیریت دانش را به‌صورت رسمی اجرا کرده‌اند (Hakim, 2013)، برخی کتابخانه‌های دانشگاهی با درک اهمیت خلق و بازآفرینی دانش، به‌تدریج فعالیت‌های ساختاریافته‌ای را برای تسهیم دانش میان کارکنان خود توسعه داده‌اند (Poonkothai, 2025). این کتابخانه‌ها با ایجاد اجتماعات عمل و نشست‌های حرفه‌ای، زمینه تعامل و یادگیری مستمر میان کتابداران را فراهم می‌کنند (Fahimeh & Kermani, 2011). اشتراک‌گذاری دانش فرآیندی همکاری‌محور است که از طریق یاری‌رسانی داوطلبانه، ایجاد ظرفیت جدید و یادگیری جمعی محقق می‌شود (Kumaresan &)

(Swrooprani, 2013). با توجه به این که کتابداران به عنوان کارگران دانشی نقش محوری در خلق دانش، نوآوری و پیشبرد خدمات دارند، مشارکت مؤثر آنان در فعالیتهای اشتراک گذاری دانش می تواند به بهبود مستمر خدمات، ارتقای کیفیت تجربه کاربران و تقویت برند و تصویر کتابخانه منجر شود (Chalak et al., 2014).

با وجود تأکید روزافزون بر نقش راهبردی دانش در خلق ارزش و مزیت رقابتی، اشتراک گذاری دانش همچنان یکی از چالش برانگیزترین ابعاد مدیریت دانش در سازمان ها به شمار می رود (Henttonen & Lehtimäki, 2017). علی رغم سرمایه گذاری سازمان ها بر فناوری، ساختارها و مشوق های بیرونی، بسیاری از سیستم های مدیریت دانش در تحقق اشتراک گذاری مؤثر دانش ناکام مانده اند (Kaushal & Nyoni, 2025). یکی از دلایل اصلی این ناکامی، نادیده گرفتن پیچیدگی های انسانی و فردی مرتبط با این فرایند است؛ چراکه دانش، به ویژه در سطح فردی، نه تنها یک منبع اطلاعاتی، بلکه نوعی سرمایه اجتماعی و نماد قدرت است. افراد ممکن است از اشتراک گذاری دانش خودداری کنند، زیرا آن را عامل تمایز، مزیت شخصی یا حفظ موقعیت در سازمان می دانند. در این زمینه، عوامل فردی همچون نگرش، انگیزش، هیجانات، اعتماد، شخصیت، و تجارب پیشین نقش تعیین کننده ای در تصمیم به اشتراک گذاری یا پنهان سازی دانش ایفا می کنند. با این حال، بخش عمده ای از ادبیات پژوهشی تمرکز خود را بر عوامل ساختاری و فناورانه معطوف کرده و ابعاد فردی این پدیده را به صورت پراکنده و فاقد چهارچوب یکپارچه مورد توجه قرار داده است. از این رو، ضرورت دارد تا با انجام مرووری نظام مند، شواهد پژوهشی مربوط به عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش گردآوری، تحلیل و طبقه بندی شود تا بستری نظری و عملی برای درک بهتر این فرایند انسانی فراهم شود. این پژوهش می خواهد به سوالات زیر پاسخ دهد:

۱. ابعاد و شاخص های عوامل فردی مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در کتابخانه های دانشگاهی کدام است؟
۲. رتبه بندی شاخص های عوامل فردی مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در کتابخانه های دانشگاهی چگونه است؟
۳. الگوی شاخص های فردی مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در کتابخانه های دانشگاهی چگونه است؟

پیشینه

نتایج پژوهش اسماعیل و یوسف (Ismail & Yusof, 2010) نشان داد که بین عوامل فردی و کیفیت اشتراک گذاری دانش رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد، به گونه ای که شخصیت به عنوان قوی ترین پیش بین کیفیت اشتراک گذاری دانش شناسایی شد. همچنین، اعتماد و آگاهی نیز پس از شخصیت نقش مؤثری در

بهبود کیفیت اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های دولتی ایفا کردند. نتایج پژوهش هوینگا (Hovinga, 2014) نشان دادند که ارزش‌های فردی کارکنان تأثیر بیشتری بر انتقال دانش نسبت به ارزش‌های سازمان دارند، که این امر ناشی از محدودیت‌های کارکنان در پذیرش ارزش‌های سازمانی بود. نتایج پژوهش سلیمان و الحسین (Suliman & Al-Hosani, 2014) نشان دادند که میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش آنان دارد. یافته‌های پژوهش فولود و روولی (Fullwood & Rowley, 2017) نشان داد که باورهای فردی اعضای هیئت‌علمی تأثیر بیشتری بر نگرش آنان نسبت به اشتراک‌گذاری دانش دارد. یافته‌های پژوهش روحمن و همکاران (Rohman et al., 2020) نشان دادند که عوامل فردی شامل اعتماد بین‌فردی، نگرش فردی، منافع و هزینه‌های ادراک‌شده، و خودکارآمدی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد اشتراک‌گذاری دانش دارند. نتایج پژوهش ریز (Reyes, 2021) نشان داد که هوش فرهنگی رابطه مثبت و معناداری با انتقال دانش میان مدیران پروژه دارد. علاوه بر این، سبک‌های یادگیری تجربی نقش تعدیل‌کننده معناداری در این رابطه ایفا می‌کنند. نتایج پژوهش ماستیکا و همکاران (Mustika et al., 2022) نشان دادند که خودکارآمدی در اشتراک‌گذاری دانش و لذت از کمک به دیگران تأثیر مثبت و معناداری بر قصد اشتراک‌گذاری دانش دارند. نتایج پژوهش جدید و همکاران (Chedid et al., 2022) نشان داد که انگیزه درونی بیشترین تأثیر مثبت را بر نگرش نسبت به اشتراک‌گذاری دانش دارد، که این امر می‌تواند ناشی از ارزش‌های ذاتی مانند آزادی و خودمختاری باشد. نتایج پژوهش جابید و همکاران (Jabid et al., 2023) یافته‌ها نشان داد که تفاوت نسلی در روابط مربوط به اشتراک دانش تأثیرگذار بوده است. نتایج پژوهش هامیل (Hamill, 2025) نشان داد که اعتماد به‌عنوان عامل تأثیرگذار اصلی شناسایی‌شده و توسعه آن در تیم‌ها نقش مؤثری در تسهیل اشتراک‌گذاری دانش و کاهش موانع مرتبط ایفا می‌کند. نتایج پژوهش ثابتزاده و چن (Sabetzadeh & Chen, 2025) نشان داد که هر دو نوع اعتماد بین‌فردی و نهادی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش شخصی دارند. یافته‌های پژوهش دهرسخی و حیات (Dehsorkhi & Hayat, 2025) نشان داد که ادراک از کنترل رفتاری، نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد اشتراک دانش دارند. نتایج پژوهش الزوبی و همکاران (Al-Zoubi et al., 2025) نشان داد که چرخش شغلی در شرکت‌های صنعتی تأثیر مستقیم و مثبت بر توانایی کارکنان در یادگیری و انتقال دانش ضمنی به محیط کار واقعی داشته است.

روش‌ها

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش مبنی بر این که «ابعاد و شاخص‌های فردی مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام هستند؟»، از روش مرور نظام‌مند ادبیات استفاده شد. از نظر روش‌شناسی واقعی برای مرور، پژوهش حاضر از چهارچوب PSALSAR (پروتکل، جستجو، ارزیابی، ترکیب، تحلیل، و گزارش) پیروی کرده است (Mengist et al., 2020). چهارچوب PSALSAR، برخلاف سایر چهارچوب‌ها و روش‌ها، روشی صریح، قابل‌انتقال و قابل تکرار برای انجام مرور نظام‌مند است. همچنین به محققان امکان می‌دهد تا تحلیل محتوای کمی و کیفی ادبیات مرور را ارزیابی کنند (Mengist et al., 2020). ایده‌آل این روش به شش مرحله اجرا می‌شود:

۱. پروتکل: تعیین محدوده و پوشش مرور. این مرحله به کاهش تعصبات کمک می‌کند زیرا شامل جستجوهای جامع در ادبیات است.
 ۲. جستجو: تعریف راهبرد جستجو و اجرای آن. هدف از این کار کمک به تعریف رشته جستجوی مورد نیاز و شناسایی پایگاه‌های داده ضروری برای جمع‌آوری اطلاعات مربوطه است.
 ۳. ارزیابی: بررسی و غربالگری ادبیات انتخاب‌شده برای شناسایی مقالات مرتبط برای مرور. این مرحله شامل دو بخش اساسی است: انتخاب مقالات با استفاده از معیارهای شمول و خروج و ارزیابی کیفیت.
 ۴. ترکیب: استخراج و طبقه‌بندی داده‌های مرتبط از مقالات انتخاب‌شده برای استخراج دانش و نتایج.
 ۵. تحلیل: ارزیابی داده‌های ترکیب‌شده و استخراج اطلاعات معنی‌دار و نتیجه‌گیری از مقالات انتخاب‌شده.
 ۶. گزارش: ارائه روش‌های دنبال شده و نتایج به‌دست‌آمده از ادبیات انتخاب‌شده.
- در این پژوهش، با استفاده از روش جستجوی نظام‌مند به‌مرور ادبیات پژوهش پرداخته شد. برای جامع‌تر شدن مرور، جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی که شامل ساینس‌دایرکت^۱، امرالد^۲، اشپرنگر^۳، اسکوپوس^۴، وب‌آوساینس^۵ انجام شد. همچنین از دو پایگاه فارسی نورمگز، پایگاه اطلاعاتی جهاد دانشگاهی استفاده شد. در این جستجو از تعدادی کلیدواژه استفاده شد؛ به‌طور خاص کلیدواژه‌های:
- "Knowledge Sharing" OR "knowledge sharing behavior" OR "Sharing behavior" OR "knowledge transfer" OR "Individual Factors" OR "Personal Factors" OR "Individual

"Characteristics" OR "Personal Attributes") AND ("University Librar*" OR "Academic Librar*" OR "College Librar*")

و در جدول (۱) معیارهای پذیرش و غیر پذیرش آورده شده است:

جدول ۱. معیارهای پذیرش و غیر پذیرش

معیارهای پذیرش	معیارهای غیرپذیرش	
فارسی و انگلیسی	غیر از زبان فارسی و انگلیسی	زمان پژوهش
از زمان ۲۰۰۰	قبل از ۲۰۰۰	زمان انجام
کیفی/کمی، کیفی	غیرکیفی	روش تحقیق
اشتراک دانش	غیر از اشتراک دانش	حوزه مورد مطالعه
مقالات چاپ‌شده در مجلات و کتاب	مقالات کنفرانسی و نظرات شخصی	نوع مطالعه
شاخص‌های فردی اشتراک‌گذاری دانش	مواردی غیر از موارد گفته‌شده	شرایط مورد مطالعه

در گام نخست، پایگاه‌های داده معرفی‌شده با استفاده از واژگان و اصطلاحات کلیدی جدول (۱) مورد جست‌وجو قرار گرفتند و تمامی مقالات براساس ارتباط عنوان آن‌ها با موضوع پژوهش در فایل صفحه‌گسترده‌ای گردآوری شدند. در این مرحله، ۱۱۲ منبع شناسایی شد که شامل ۵ فصل کتاب و ۱۰۷ مقاله بودند؛ از این میان، ۱۰۱ منبع به زبان انگلیسی و ۱۱ منبع به زبان فارسی بودند. تمامی منابع طی چند مرحله و براساس معیارهای پذیرش و انطباق با سؤالات پژوهش مورد بازبینی قرار گرفتند؛ به‌گونه‌ای که ابتدا عناوین و چکیده‌ها و سپس محتوای کامل مقالات بررسی شدند. در مرحله کنترل کیفیت، از روش ارزیابی حیاتی (Critical Appraisal Skills Program - CASP) برای سنجش کیفیت محتوای مقالات باقی‌مانده استفاده شد. در این روش، به هر مقاله براساس میزان برخورداری از معیارهای کیفی، امتیازی بین ۱ تا ۵ اختصاص یافت. بر مبنای امتیاز کل، مقالات در پنج سطح کیفی شامل خیلی خوب (۴۱-۵۰)، خوب (۳۱-۴۰)، متوسط (۲۱-۳۰)، ضعیف (۱۱-۲۰) و خیلی ضعیف (۰-۱۰) طبقه‌بندی شدند. در این مرحله، ۱۷ مقاله که امتیاز ضعیف یا خیلی ضعیف کسب کرده بودند حذف شده و در نهایت ۴۱ مقاله واجد شرایط پذیرفته شدند که از میان آن‌ها ۹ مقاله در سطح متوسط، ۱۴ مقاله در سطح خوب و ۱۸ مقاله در سطح خیلی خوب قرار داشتند. پس از اتمام ارزیابی کیفی، مقالات باقی‌مانده به‌طور دقیق مورد مطالعه قرار گرفتند و شاخص‌های فردی مؤثر بر اشتراک دانش از محتوای آن‌ها استخراج و به‌عنوان کدهای نهایی پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند.

برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش که بیان می‌کند: «رتبه‌بندی شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟»، از روش تحلیل سلسله‌مراتبی^۱ استفاده شد. در این مرحله، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته براساس مقایسه‌های زوجی میان شاخص‌های استخراج‌شده طراحی شد. این پرسشنامه پس از بررسی روایی صوری و محتوایی توسط جمعی از اساتید حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، نهایی شد و در اختیار کتابداران منتخب کتابخانه‌های دانشگاهی قرار گرفت. به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برابر با ۰/۸۷ به دست آمد؛ این مقدار نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری و ثبات در پاسخ‌دهی شرکت‌کنندگان است. داده‌های گردآوری‌شده از پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار Expert Choice وارد و مورد تحلیل قرار گرفت تا وزن نسبی و رتبه هر یک از شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش تعیین شود.

برای پاسخ به سؤال سوم پژوهش که بیان می‌کند: «مدل شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟»، از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۲ استفاده شد. در این مرحله، پرسشنامه تخصصی قضاوت خبرگان مبتنی بر روابط دوتایی میان شاخص‌های شناسایی‌شده طراحی شد و در اختیار ۱۱۲ نفر از کتابداران دانشگاهی با تجربه قرار گرفت. داده‌های گردآوری‌شده برای تشکیل ماتریس روابط ساختاری^۳ و تبدیل آن به ماتریس دستیابی^۴ به کار گرفته شد. در نهایت، سطوح سلسله‌مراتبی شاخص‌ها استخراج و مدل ساختاری شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش ترسیم شد.

یافته‌ها

براساس یافته‌های حاصل از آمار توصیفی ارائه‌شده در جدول (۲)، تعداد ۱۱۲ نفر در پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان، ۶۵ درصد را زنان و ۳۵ درصد را مردان تشکیل می‌دادند. از نظر توزیع سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال بود که ۴۷ درصد از کل نمونه را شامل می‌شد. در خصوص سطح تحصیلات، بیشترین تعداد مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند (۵۸ درصد). همچنین، ۵۱ درصد از افراد دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۲۰ سال بودند. اطلاعات تفصیلی مربوط به مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در جدول (۲) ارائه شده است.

1. AHP

2. Interpretive Structural Modeling - ISM

3. SSIM

4. reachability matrix

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۹
	زن	۷۳
رده سنی	۳۰-۴۰	۲۹
	۴۰-۵۰	۵۳
	۵۰ به بالا	۳۰
سطح تحصیلات	کارشناسی	۳۴
	کارشناسی ارشد	۶۵
	دکتری	۲۳
سابقه کاری	۵-۱۰	۱۶
	۱۰-۲۰	۵۷
	۲۰-۳۰	۳۹
حیطه تخصصی	علوم انسانی	۷۴
	علوم پایه	۱۷
	سایر حوزه‌های علمی	۲۱

سؤال ۱. ابعاد و شاخص‌های فردی مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی کدام هستند؟ در این پژوهش شاخص‌های فردی مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش که از متن مقالات منتخب استخراج شد، به‌عنوان کد در نظر گرفته شدند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود ۶۷ کد در قالب ۱۱ شاخص شناسایی شدند. این شاخص‌ها در اختیار کتابداران قرار گرفت و نظرات کتابداران دانشگاهی را در مورد اهمیت و ضرورت شاخص‌های شناسایی‌شده مطابق با طیف ۱۰ تایی سنجیده و هر شاخصی که امتیاز آن کمتر از (عدد ۷) بود، حذف شد. از کتابداران خواسته شد که میزان اهمیت هر یک از شاخص‌های فردی مؤثر بر اشتراک دانش را با اعداد ۱ تا ۱۰ امتیازدهی نمایند. سپس با میانگین گرفتن از نظرات ۱۱۲ کتابدار، شاخص‌هایی که میانگین نمرات آن‌ها بالاتر از ۷ بودند در ادامه فرایند پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. در جدول (۳) شاخص‌های

نهایی آورده شده است. شاخص‌های باورها و نگرش‌ها: شامل ۷ کد، شاخص‌های ارزش‌ها: شامل ۳ کد، شاخص‌های هیجان‌ها و احساسات: شامل ۵ کد، شاخص‌های دانش و تجربه: شامل ۵ کد، شاخص‌های انگیزه‌ها و تمایلات درونی: شامل ۸ کد، شاخص‌های شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی: شامل ۷ کد، شاخص‌های توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی: شامل ۶ کد، شاخص‌های روابط و تعاملات اجتماعی: شامل ۶ کد، شاخص‌های سبک‌های شناختی و یادگیری: شامل ۴ کد، شاخص‌های ادراک از سازمان و محیط: شامل ۶ کد، شاخص‌های ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی: شامل ۴ کد می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های نهایی فردی مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	شاخص‌ها	کد
۱	باورها و نگرش‌ها	باور به مزایای اشتراک دانش
۲		نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش
۳		نگرش‌های نوع‌دوستانه
۴		باورهای اخلاقی
۵		درک متقابل
۶		ادراک از کنترل رفتاری
۷		باور به هنجارهای فرهنگی
۸	ارزش‌ها	تمایل به کمک به دیگران
۹		حمایت از همکاران
۱۰		ارتقای رفاه جمعی در محیط کار
۱۱		احترام به دیدگاه‌های گوناگون
۱۲		روحیه‌ی همکاری
۱۳		تحمل تفاوت‌ها
۱۴		اعتقاد به منافع مشترک سازمانی
۱۵		ارزش‌های موفقیت
۱۶	هیجان‌ها و احساسات	هوش هیجانی
۱۷		هیجانان مثبت شغلی
۱۸		تاب‌آوری عاطفی
۱۹		احساس امنیت روانی
۲۰		هنجارهای ذهنی

تجربه حرفه‌ای	دانش و تجربه	۲۱
خلاقیت شخصی		۲۲
تخصص/دانش ضمنی		۲۳
دانش قبلی از اشتراک دانش		۲۴
تجربه قبلی اشتراک دانش		۲۵
تنظیم یکپارچه	انگیزه‌ها و تمایلات درونی	۲۶
تنظیم شناسایی شده		۲۷
گرایش به یادگیری		۲۸
آرزوهای شغلی		۲۹
گرایش به تسلط		۳۰
گرایش به ریسک‌پذیری		۳۱
انگیزه‌های پاداش بیرونی		۳۲
اهداف چالش‌برانگیز		۳۳
گشودگی به تجربه	شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی	۳۴
وظیفه‌شناسی		۳۵
همدلی		۳۶
خودآگاهی		۳۷
رفاه شخصی		۳۸
تطبیق‌پذیری		۳۹
تاب‌آوری روان‌شناختی		۴۰
خودکارآمدی	توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی	۴۱
مهارت‌های ارتباطی		۴۲
توانایی انتقال دانش ضمنی		۴۳
هوش فرهنگی		۴۴
مهارت تعامل بین‌فرهنگی		۴۵
مهارت بازخورددهی/گیرندگی		۴۶
اعتماد بین‌فردی	روابط و تعاملات اجتماعی	۴۷
روابط مثبت درون‌گروهی		۴۸

۴۹		احساس تعلق به تیم
۵۰		رفتارهای تسهیم قدرت
۵۱		رفتارهای پرو-اجتماعی
۵۲		جستجوی فعال بازخورد
۵۳	سبک‌های شناختی و یادگیری	سبک‌های یادگیری واگرا
۵۴		سبک‌های یادگیری جذب‌کننده
۵۵		یادگیری از تعاملات
۵۶		مرکزیت در شبکه اجتماعی
۵۷	ادراک از سازمان و محیط	حمایت ادراکی سازمانی
۵۸		درک عدالت سازمانی
۵۹		ادراک فرصت‌ها
۶۰		ادراک امنیت شغلی/روانی
۶۱		درک ارزش‌های فرهنگی سازمان
۶۲		احساس تعلق به سازمان
۶۳	ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی	تبادل کار-زندگی
۶۴		چرخش شغلی
۶۵		تفاوت‌های نسلی
۶۶		رضایت شغل
۶۷		میزان کار از راه دور

سؤال ۲. رتبه‌بندی شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟
 به‌منظور تعیین میزان اهمیت و اولویت هر یک از شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، از روش تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. در این مرحله، پرسشنامه‌ای ویژه مبتنی بر مقایسه‌های زوجی میان شاخص‌ها طراحی و در اختیار کتابداران منتخب قرار گرفت تا ارزیابی آن‌ها مبنای وزن‌دهی به معیارها و تعیین اهمیت نسبی هر یک باشد. پس از تحلیل داده‌ها، نتایج حاصل از وزن‌دهی و رتبه‌بندی در جدول (۴) ارائه شد. یافته‌ها نشان دادند که در میان شاخص‌های بررسی‌شده، «باورها و نگرش‌ها» بیشترین سهم را در تبیین رفتارهای تسهیم دانش ایفا می‌کند؛ درحالی‌که «ویژگی‌های موقعیتی» کمترین

نقش را در این زمینه دارند. این نتایج بیانگر آن است که ابعاد درونی و ذهنی کارکنان بیش از عوامل بیرونی در شکل‌گیری رفتارهای اشتراک دانش مؤثرند.

جدول ۴. رتبه‌بندی ابعاد اصلی

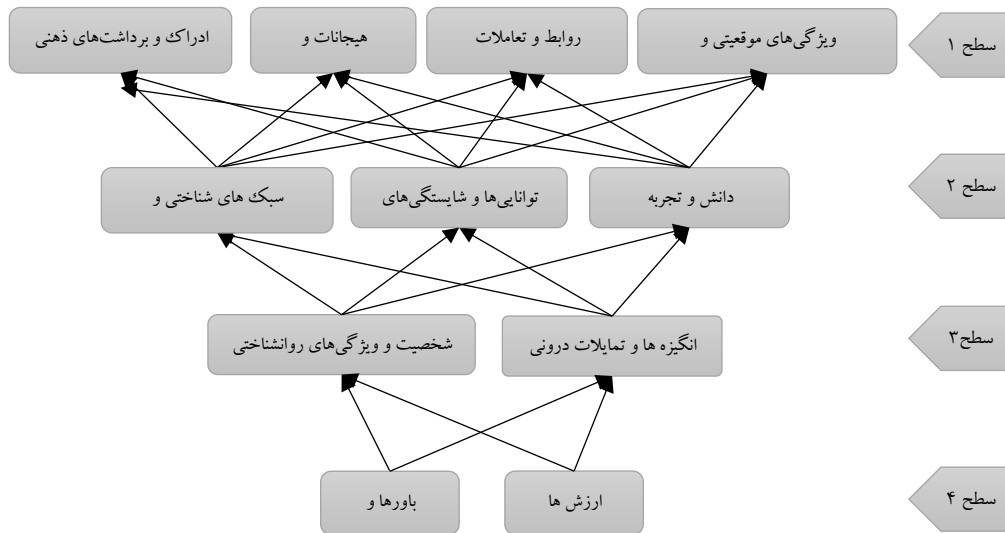
رتبه	وزن نهایی معیارها	وزن معیارها نسبت به هدف	وزن معیارها	ابعاد
۷	۰/۶۲۵۰	۰/۰۲۹۳	۰/۰۰۵۳	دانش و تجربه
۸	۰/۴۳۴۸	۰/۰۲۱۵	۰/۰۱۷۴	هیجان‌ها و احساسات
۳	۰/۷۱۲۹	۰/۰۰۸۳	۰/۰۲۸۵	ارزش‌ها
۱	۰/۸۵۳۳	۰/۰۱۶۱	۰/۰۲۱۰	باورها و نگرش‌ها
۱۰	۰/۳۷۸۱	۰/۰۰۵۵	۰/۰۳۶۳	سبک‌های شناختی و یادگیری
۲	۰/۷۵۲۳	۰/۰۷۴۱	۰/۰۰۲۲	انگیزه و تمایلات درونی
۴	۰/۶۶۹۰	۰/۰۳۷۹	۰/۰۰۷۱	روابط و تعاملات اجتماعی
۵	۰/۶۵۲۷	۰/۰۰۶۸	۰/۰۸۲۴	توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی
۹	۰/۴۰۲۷	۰/۰۰۲۵	۰/۰۰۳۴	ادراک از سازمان
۱۱	۰/۲۱۶۲	۰/۰۲۴۲	۰/۰۰۵۶	ویژگی‌های موقعیتی
۶	۰/۶۳۰۰	۰/۰۰۹۹	۰/۰۰۶۲	شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی

سؤال ۳. مدل شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟
در این قسمت به کمک روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری روابط میان عوامل شناسایی و الگوی پیاده‌سازی تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی ترسیم شد. در پژوهش حاضر برای تعیین روابط مفهومی میان شاخص‌های پیاده‌سازی از نظرات ۱۱۲ کتابدار دانشگاهی استفاده شد.

جدول ۵. تعیین روابط شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی

سطح	اشتراک	ورودی	خروجی	شاخص‌ها
4	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1: باورها و نگرش‌ها
4	C6-C7-C8-C9-C10-C11	C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C2: ارزش‌ها
1	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C8-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C8-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C3: هیجان‌ها و احساسات
2	C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4: دانش و تجربه
3	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C5: انگیزه و تمایلات درونی
3	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C6: شخصیت و ویژگی‌های روانشناختی
2	C2-C3-C4-C5-C6-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C7: توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی
1	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C8: روابط و تعاملات اجتماعی
2	C2-C3-C4-C5-C6-C8-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C8-C10-C11	C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C10-C11	C9: سبک‌های شناختی و یادگیری
1	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C10: ادراک از سازمان و محیط
1	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C1-C2-C3-C4-C5-C6-C7-C8-C9-C10-C11	C11: ویژگی‌های موقعیتی

با استفاده از سطوح به‌دست‌آمده از معیارها، شبکه تعاملات ISM رسم می‌شود. اگر بین دو متغیر i و j رابطه‌ای وجود داشته باشد، آن را با یک پیکان جهت‌دار نمایش می‌دهند. دیاگرام نهایی، که با حذف حالت‌های تعدی و استفاده از بخش‌بندی سطوح به‌دست‌آمده، در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل ISM پژوهش

با توجه به شکل (۱)، مدل پژوهش شامل ۴ سطح است. تحلیل شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی نشان می‌دهد که برخی عوامل نقش محوری و تأثیرگذار اصلی دارند، درحالی‌که برخی دیگر بیشتر نقش دریافت‌کننده یا واسطه‌ای را ایفا می‌کنند. براساس سطوح تعیین‌شده، باورها و نگرش‌ها (C1) و ارزش‌ها (C2) به‌عنوان شاخص‌های سطح ۴ بیشترین تأثیر را بر سایر عوامل دارند و می‌توان آن‌ها را محرک‌های اصلی تسهیم دانش در نظر گرفت؛ تقویت این عوامل می‌تواند سایر شاخص‌ها را فعال کرده و فرآیند اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل کند. شاخص‌های سطح ۳ شامل انگیزه و تمایلات درونی (C5) و شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی (C6) هم تأثیرگذار هستند و هم از سطح ۴ مستقیماً تأثیر می‌پذیرند، بنابراین نقش واسطه‌ای و انتقال‌دهنده اثرات عوامل اصلی را ایفا می‌کنند. شاخص‌های سطح ۲ مانند دانش و تجربه (C4)، توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی (C7) و سبک‌های شناختی و یادگیری (C9) در وضعیت متوسط قرار دارند و هم تأثیرگذاری و هم تأثیرپذیری آن‌ها در سطح میانه است؛ این عوامل نقش حمایتی دارند و بهینه‌سازی آن‌ها می‌تواند عملکرد فردی و گروهی در اشتراک دانش را بهبود دهد. در نهایت، شاخص‌های سطح ۱ شامل هیجانات و احساسات (C3)، روابط و تعاملات اجتماعی (C8)، ادراک از سازمان و محیط (C10) و ویژگی‌های موقعیتی (C11) بیشترین تأثیرپذیری را دارند و نقش دریافت‌کننده دارند؛ این شاخص‌ها بیشتر

بازتابی از اثرات عوامل بالادستی هستند و به‌تنهایی محرک اصلی اشتراک دانش محسوب نمی‌شوند. بنابراین، در مدیریت و تقویت فرآیند تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی، تمرکز اصلی باید بر عوامل سطح ۴ باشد و از طریق تقویت آن‌ها، اثرگذاری سطح ۳ و سطح ۲ بر شاخص‌های سطح ۱ افزایش یابد تا یک چرخه هم‌افزا و پایدار در اشتراک دانش شکل گیرد.

در این پژوهش، برای تأیید مدل نهایی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این بخش، پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از جامعه هدف، قبل از ورود به تحلیل معادلات ساختاری، پایداری ابزار اندازه‌گیری با استفاده از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی با نرم‌افزار SmartPLS بررسی شد. نتایج ارزیابی این معیارها در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. بررسی شاخص با AVE، R²، مقدار Q²

شاخص‌ها	AVE	R ²	مقدار Q ²
C1	۰/۷۳۷	۰/۶۸۴	۰/۲۲۵
C2	۰/۵۴۹	۰/۸۱۸	۰/۴۸۲
C3	۰/۵۲۵	۰/۵۷۹	۰/۳۴۷
C4	۰/۶۶۸	۰/۵۰۲	۰/۳۱۹
C5	۰/۵۳۰	۰/۶۶۱	۰/۴۹۲
C6	۰/۸۱۶	۰/۵۹۷	۰/۳۷۸
C7	۰/۶۷۰	۰/۵۸۴	۰/۳۹۲
C8	۰/۷۲۲	۰/۴۱۸	۰/۶۷۷
C9	۰/۶۲۱	۰/۶۸۳	۰/۲۷۰
C10	۰/۶۶۹	۰/۶۶۸	۰/۵۹۸
C11	۰/۷۹۲	۰/۴۲۲	۰/۳۰۶

حد مطلوب برای معیار AVE، معیار R²، و معیار Q² برای سازه‌های درون‌زا در جدول (۵) تأیید شده‌اند و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل ساختاری هستند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که مدل دارای قابلیت پیش‌بینی قوی و برازش مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

در محیط پویا و دانشی امروز، تسهیم دانش به‌عنوان یکی از ارکان اساسی در ارتقای عملکرد سازمان‌ها و به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی شناخته می‌شود. کتابخانه‌های دانشگاهی نه تنها نقش گردآوری، سازمان‌دهی و ارائه اطلاعات را بر عهده دارند، بلکه به‌عنوان بستر اصلی خلق، انتقال و به‌اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان و واحدهای دانشگاهی عمل می‌کنند. باین‌حال، تحقق این هدف تا حد زیادی به عوامل فردی مؤثر بر رفتار تسهیم دانش وابسته است؛ عواملی همچون نگرش‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات، و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان که می‌توانند تسهیم دانش را تسهیل یا تضعیف کنند. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که نگرش مثبت، اعتماد متقابل، خودکارآمدی دانشی و انگیزه درونی ازجمله مهم‌ترین محرک‌های اشتراک دانش در محیط‌های دانشگاهی هستند. در این میان، کتابداران به‌عنوان بازیگران کلیدی نظام دانش، نقشی تعیین‌کننده در انتقال و به‌کارگیری دانش دارند؛ زیرا میزان تمایل آنان به همکاری، ارتباطات اثربخش و تعهد سازمانی می‌تواند کیفیت تسهیم دانش را به‌طور چشمگیری بهبود بخشد. ازاین‌رو، شناسایی و تحلیل دقیق عوامل فردی تأثیرگذار بر فرآیند اشتراک دانش، گامی ضروری در جهت بهبود مدیریت دانش و ارتقای کارایی کتابخانه‌های دانشگاهی محسوب می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد و شاخص‌های فردی متعددی بر فرآیند اشتراک‌گذاری دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیرگذار هستند. براساس تحلیل داده‌های حاصل از مرور نظام‌مند مقالات و ارزیابی دیدگاه ۱۱۲ کتابدار دانشگاهی، در مجموع ۶۷ کد شناسایی و در قالب ۱۱ شاخص اصلی طبقه‌بندی شدند. این شاخص‌ها شامل: باورها و نگرش‌ها (۷ کد)، ارزش‌ها (۳ کد)، هیجان‌ها و احساسات (۵ کد)، دانش و تجربه (۵ کد)، انگیزه‌ها و تمایلات درونی (۸ کد)، شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی (۷ کد)، توانایی‌ها و شایستگی‌های فردی (۶ کد)، روابط و تعاملات اجتماعی (۶ کد)، سبک‌های شناختی و یادگیری (۴ کد)، ادراک از سازمان و محیط (۶ کد)، و ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی (۴ کد) می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل سلسله‌مراتبی نشان داد که شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی دارای اهمیت متفاوتی هستند و برخی از ابعاد نقش کلیدی‌تری در تبیین رفتارهای اشتراک دانش میان کتابداران ایفا می‌کنند. یافته‌ها بیانگر آن است که «باورها و نگرش‌ها» با بالاترین وزن نهایی (۰/۸۵۳۳) در رتبه نخست قرار دارند. این بُعد بیشترین وزن و اهمیت را در میان شاخص‌های فردی داشته و در رتبه نخست قرار گرفته است. نتایج نشان داد که طرز فکر، نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش، باور به ارزش، فایده و ضرورت آن و همچنین باورهای اخلاقی و هنجارهای فرهنگی مرتبط، اصلی‌ترین محرک‌های درونی در شکل‌گیری رفتارهای دانشی کتابداران هستند. کتابدارانی که اشتراک دانش را به‌عنوان

مسئولیت حرفه‌ای و عامل رشد سازمانی و فردی درک می‌کنند، تمایل بسیار بیشتری به انتقال دانش خود دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های انی و همکاران (Eni et al., 2025) و کولکوفسکی و همینگر (Kolekofski Jr & Heminger, 2003) هم‌راستا است که تأکید کرده‌اند نگرش‌ها و باورهای مثبت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتارهای دانشی در محیط‌های اطلاعاتی‌اند.

در رتبه دوم، انگیزه‌های درونی و تمایلات شخصی قرار دارند. این بُعد شامل مؤلفه‌هایی چون گرایش به یادگیری، تمایل به رشد شغلی، اهداف چالش‌برانگیز، و گرایش به همکاری و ریسک‌پذیری است. نتایج نشان می‌دهد زمانی که کتابداران احساس کنند اشتراک دانش موجب پیشرفت حرفه‌ای، ارتقای جایگاه فردی و تحقق خودپنداره شغلی آنان می‌شود، با اشتیاق و درگیری بیشتری در این فرآیند مشارکت می‌کنند. این یافته با پژوهش نگوئین و همکاران (Nguyen et al., 2019) همسو است که بیان می‌کند انگیزه‌های درونی در مقایسه با مشوق‌های بیرونی، اثر پایدارتری بر رفتار اشتراک دانش دارند. در رتبه بعدی، ارزش‌ها قرار دارند که بازتاب‌دهنده نقش اصول اخلاقی، صداقت، اعتماد و روحیه همکاری در فضای کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. این مؤلفه نشان‌دهنده جهت‌گیری اخلاقی و اجتماعی کتابداران در تعاملات دانشی است و شامل عواملی همچون تمایل به کمک به دیگران، حمایت از همکاران، ارتقای رفاه جمعی در محیط کار، احترام به دیدگاه‌های گوناگون، روحیه همکاری، تحمل تفاوت‌ها، اعتقاد به منافع مشترک سازمانی و تلاش برای موفقیت فردی و جمعی می‌شود. چنین ارزش‌هایی، بنیان فرهنگی لازم برای ایجاد اعتماد، همیاری و تسهیم مؤثر دانش را فراهم می‌سازند و موجب تقویت ارتباطات انسانی در محیط‌های کتابخانه‌ای می‌شوند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش ثابت‌زاده و چن (Sabetzadeh & Chen, 2025) نیز هم‌خوانی دارد که تأکید می‌کند ارزش‌های اخلاقی و باور به منافع جمعی، از پیش‌شرط‌های اساسی شکل‌گیری محیط‌های دانایی‌محور و توسعه اشتراک دانش در سازمان‌ها هستند. در رتبه‌های بعدی، شاخص «روابط و تعاملات اجتماعی» است که این بُعد بیانگر نقش اعتماد بین فردی، روابط مثبت درون‌گروهی، احساس تعلق به تیم و رفتارهای پرواجتماعی است. وجود تعاملات مؤثر و روابط حمایتی میان همکاران، سبب شکل‌گیری شبکه‌های دانشی فعال می‌شود. کتابدارانی که از روابط اجتماعی سالم و مبتنی بر اعتماد برخوردارند، تمایل بیشتری به اشتراک تجربه‌ها و تخصص خود دارند. که هم‌راستا با پژوهش راتن و همکاران (Rutten et al., 2016) است.

در جایگاه پنجم، توانایی‌های فردی و مهارت‌های دانشی از جمله خودکارآمدی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی انتقال دانش ضمنی، هوش فرهنگی و مهارت‌های بازخورددهی قرار دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توانایی‌های بین فردی و فرهنگی کتابداران در نحوه انتقال مؤثر دانش بسیار تعیین‌کننده است. کتابدارانی که احساس کارآمدی و تسلط ارتباطی بالاتری دارند، با اعتمادبه‌نفس بیشتری در فرآیند تسهیم دانش مشارکت

می‌کنند. در رتبه بعدی شخصیت و ویژگی‌های روان‌شناختی قرار دارد که این بُعد شامل ویژگی‌هایی همچون گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، همدلی، تطبیق‌پذیری و تاب‌آوری روان‌شناختی است. کتابدارانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیر و برون‌گرا هستند، نسبت به تبادل دانش و تعامل با دیگران پذیراترند. این ویژگی‌ها اگرچه نسبت به نگرش‌ها و انگیزه‌های درونی اثر کمتری دارند، اما نقش تسهیل‌گر در تداوم رفتارهای دانشی ایفا می‌کنند.

شاخص دانش و تجربه شامل تجربه حرفه‌ای، دانش ضمنی، خلاقیت شخصی و تجربه قبلی اشتراک دانش است. یافته‌ها نشان می‌دهد که تجربه شغلی گسترده و سابقه تعاملات دانشی پیشین، احتمال مشارکت در اشتراک دانش را افزایش می‌دهد. باین‌حال، اثر آن نسبت به نگرش‌ها و انگیزه‌های درونی محدودتر است، زیرا تجربه بدون نگرش مثبت منجر به کنش دانشی پایدار نمی‌شود. بُعد هیجان‌ها و احساسات به مؤلفه‌هایی مانند هیجان‌ات مثبت شغلی، هوش هیجانی، تاب‌آوری عاطفی و احساس امنیت روانی مربوط می‌شود. نتایج نشان می‌دهد احساسات مثبت و توانایی کنترل هیجان‌ها می‌توانند محیطی امن برای اشتراک دانش فراهم کنند. باین‌حال، در غیاب باورها و انگیزه‌های قوی، نقش این متغیرها کمتر چشمگیر است.

یافته‌ها نشان داد که در میان شاخص‌های فردی مؤثر بر تسهیم دانش، ابعاد «ادراک از سازمان و محیط»، «سبک‌های شناختی و یادگیری» و «ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی» کمترین اهمیت نسبی را دارند. به‌طور خاص، ادراک مثبت از محیط سازمانی - شامل احساس عدالت، حمایت و امنیت شغلی - می‌تواند تا حدودی زمینه‌ساز اشتراک دانش باشد، اما در مقایسه با انگیزه‌ها و نگرش‌های فردی تأثیر محدودتری دارد. همچنین، سبک‌های شناختی و یادگیری افراد مانند تمایل به یادگیری از تجربه‌ها، تفکر بازتابی و سبک‌های واگرا، در ایجاد رفتارهای دانشی نقش دارند، هرچند این اثر در میان کتابداران کمتر از عوامل انگیزشی و ارزشی مشاهده می‌شود. در نهایت، ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی نظیر سن، سابقه کاری، تفاوت‌های نسلی و رضایت شغلی، در پایین‌ترین سطح تأثیر قرار دارند؛ زیرا هرچند ممکن است در برخی شرایط نقش تسهیل‌گر یا بازدارنده ایفا کنند، اما تأثیر مستقیم و پایداری بر رفتار تسهیم دانش ندارند. به‌طور کلی، نتایج تحلیل‌ها بیانگر آن است که عوامل ذهنی، نگرشی و درونی، از جمله باورها، ارزش‌ها و انگیزش‌های فردی، نقش اصلی و تعیین‌کننده‌تری در شکل‌گیری و تداوم رفتارهای اشتراک دانش میان کتابداران ایفا می‌کنند؛ درحالی‌که عوامل بیرونی و موقعیتی، بیشتر در جایگاه تسهیل‌گر و ثانویه قرار دارند.

در محیط پویای دانشی امروز، تسهیم دانش به‌عنوان یکی از ارکان بنیادین ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، به‌ویژه در کتابخانه‌های دانشگاهی، شناخته می‌شود. کتابخانه‌های دانشگاهی نه‌تنها مراکز ارائه اطلاعات هستند، بلکه به‌منزله هسته‌های تولید، انتقال و به‌اشتراک‌گذاری دانش در درون نظام آموزش عالی

عمل می‌کنند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که از میان یازده شاخص اصلی فردی شناسایی شده، «باورها و نگرش‌ها» و «انگیزه‌ها و تمایلات درونی» بیشترین تأثیر را بر رفتارهای اشتراک دانش کتابداران دارند. نگرش مثبت نسبت به ارزش و ضرورت اشتراک دانش، باورهای اخلاقی، اعتماد متقابل و انگیزه‌های درونی برای یادگیری و پیشرفت شغلی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های مشارکت دانشی در محیط‌های کتابخانه‌ای هستند. در مقابل، متغیرهایی نظیر ویژگی‌های موقعیتی و جمعیت‌شناختی نقش نسبتاً اندکی در رفتارهای دانشی ایفا می‌کنند. این نتایج بیانگر آن است که رفتار تسهیم دانش پدیده‌ای عمیقاً ذهنی، انگیزشی و ارزشی است و بیش از ساختارهای بیرونی، از نگرش‌ها و باورهای درونی کارکنان تأثیر می‌پذیرد. از منظر کاربردی، یافته‌ها بر اهمیت توسعه‌ی فرهنگ دانشی و ارتقای سرمایه انسانی در کتابخانه‌ها تأکید دارند. مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، نشست‌های هم‌اندیشی و روایت‌گری تجربیات موفق، نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش را در میان کارکنان تقویت کنند و از طریق نظام‌های قدردانی غیرمادی، انگیزه‌های درونی کتابداران را برای یادگیری و اشتراک دانش افزایش دهند. ایجاد بستر اعتماد، همکاری و تعاملات اجتماعی سازنده میان کتابداران، و نیز آموزش مهارت‌های ارتباطی، هوش هیجانی و توانایی‌های فناورانه، از دیگر اقداماتی است که می‌تواند به نهادینه‌سازی رفتارهای دانشی در محیط‌های کتابخانه‌ای کمک کند. در سطح سیاست‌گذاری نیز پیشنهاد می‌شود نهادهای آموزش عالی با تدوین خط‌مشی‌های دانشی، حمایت از پیاده‌سازی سامانه‌های مدیریت دانش و تقویت زیرساخت‌های فناورانه، زمینه‌ی لازم برای ترویج فرهنگ تسهیم دانش را فراهم آورند. باوجود نتایج ارزشمند این پژوهش، باید اذعان کرد که تمرکز آن صرفاً بر کتابخانه‌های دانشگاهی و بر پایه‌ی قضاوت ذهنی کتابداران بوده است و سایر سازمان‌های اطلاعاتی یا ابعاد سازمانی و فناورانه را در بر نمی‌گیرد؛ ازاین‌رو، تعمیم نتایج به سایر محیط‌ها باید با احتیاط انجام شود. همچنین، محدود شدن دامنه‌ی مطالعه به عوامل فردی، یکی از کاستی‌های پژوهش محسوب می‌شود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، نقش عوامل سازمانی، مدیریتی و فناورانه در تعامل با شاخص‌های فردی مورد بررسی قرار گیرد و از روش‌های ترکیبی برای تبیین جامع‌تر سازوکارهای ذهنی، فرهنگی و فناورانه مؤثر بر تسهیم دانش استفاده شود. چنین پژوهش‌هایی می‌توانند به ترسیم تصویری چندبعدی‌تر از پویایی‌های دانشی در کتابخانه‌های دانشگاهی و ارائه راهکارهای اجرایی مؤثرتر برای ارتقای مدیریت دانش در این نهادهای کلیدی بینجامند.

References

- Al-Zoubi, M. O., Masa'deh, R. e., & Twaissi, N. M. (2025). Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 55(1), 240–267. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0199>
- Ali, A. A., & Dominic, P. (2016). Organizational and individual factors impact on knowledge sharing practice: The association with cost reduction. 2016 3rd International Conference on Computer and Information Sciences (ICCOINS). <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0199>
- 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), 1127744. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Bhatti, S. H., Hussain, M., Santoro, G., & Culasso, F. (2023). The impact of organizational ostracism on knowledge hiding: analysing the sequential mediating role of efficacy needs and psychological distress. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 485–505. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-03-2021-0223>
- Carmeli ,A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human resource management*, 52(1), 95–121 . <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Chalak, A. M., Ziaei, S., & Nafei, R. (2014). A survey of knowledge sharing among the faculty members of Iranian library and information science (LIS) departments. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. [https:// digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1063/](https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1063/)
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Knowledge sharing in international markets for product and process innovation: moderating role of firm's absorptive capacity. *International Marketing Review*, 39(3), 706–733. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IMR-11-2020-0261>
- Chedid, M., Avelos, H., & Teixeira, L. (2022). Individual factors affecting attitude toward knowledge sharing: an empirical study on a higher education institution. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 1–17 . <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-01-2020-0015>
- Cui, J. (2025). The Explore of Knowledge Management Dynamic Capabilities, AI-Driven Knowledge Sharing, Knowledge-Based Organizational Support, and Organizational Learning on Job Performance: Evidence from Chinese Technological Companies. *arXiv preprint arXiv:2501.02468* . <https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.02468>
- Dehsorkhi, H. F., & Hayat, A. A. (2025). Knowledge sharing among medical teachers: the interplay between personality and the theory of planned behavior. *BMC Medical Education*, 25(1), 729. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-07323-3>
- Deng, P., & Lu, H. (2022). Transnational knowledge transfer or indigenous knowledge transfer: which channel has more benefits for China's high-tech enterprises? *European Journal of Innovation Management*, 25(2), 433–453. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2020-0269>
- Eni, L. N., Saha, S., Hossain, M. A., & Rahaman, M. M. (2025). Investigating the linkage between knowledge sharing attitude, self-efficacy, and behavior in Bangladeshi information technology sector: Knowledge sharing intention as a mediator. *Heliyon*, 11(1), e41399. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e41399>
- Fahimeh, B., & Kermani, Z. J. (2011). Knowledge sharing behaviour influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 16(1), 1–14. [https:// milis.um.edu.my/article/view/6670](https://milis.um.edu.my/article/view/6670)
- Fullwood, R., & Rowley, J. (2017). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1254–1271. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2016-0274>

- Gao, J., & Bernard, A. (2018). An overview of knowledge sharing in new product development. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 94(5), 1545–1550. <https://doi.org/10.1007/s00170-017-0140-5>
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Hakim, A. S. (2013). Strategi Knowledge Management pada PLN APJ Kediri: Studi Deskriptif strategi knowledge management dan Pengetahuan yang tersedia pada PLN APJ Kediri. *Libri-Net, II, 1*. <https://journal.unair.ac.id/cgi-sys/suspendedpage.cgi>
- Hamill, G. (2025). A Literature Review: Exploring the Influence of Trust on Knowledge Sharing in Project Teams within Project-based Organisations. *DBS Applied Research and Theory Journal*, 2. <https://doi.org/10.22375/dbs.v2i1.137>
- Henttonen, K., & Lehtimäki, H. (2017). Open innovation in SMEs: Collaboration modes and strategies for commercialization in technology-intensive companies in forestry industry. *European Journal of Innovation Management*, 20(2), 347–329. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2015-0047>
- Hovinga, D. A. (2014). *Organisational and Personal Values Impact on Knowledge Transfer* Open Access Te Herenga Waka-Victoria University of Wellington. <https://doi.org/openaccess.wgtn.ac.nz>
- Hussein, A. T. T., Singh, S. K., Farouk, S., & Sohal, A. S. (2016). Knowledge sharing enablers, processes and firm innovation capability. *Journal of Workplace Learning*, 28(8), 484–495. <https://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0041>
- Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2021). Abusive supervision and knowledge hiding: the moderating roles of future orientation and Islamic work ethics. *Management Research Review*, 44(12), 1565–1582. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0348>
- Ismail, M. B., & Yusof, Z. M. (2010). The impact of individual factors on knowledge sharing quality. *Journal of Organizational knowledge management*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.5171/2010.327569>
- Jabid, A. W., Abdurrahman, A. Y., & Amarullah, D. (2023). Empowering leadership and innovative behaviour in the context of the hotel industry: Knowledge sharing as mediator and generational differences as moderator. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2281707. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2281707>
- Kaushal, S., & Nyoni, A. M. (2025). Why do rewards fail to motivate knowledge sharing behavior among employees? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 55(1), 34–55. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-06-2022-0202>
- Kim, H. (2018). Differential impacts of functional, geographical, and hierarchical diversity on knowledge sharing in the midst of organizational change. *Management Communication Quarterly*, 32(1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/0893318917728340>
- Kolekofski Jr, K. E., & Heminger, A. R. (2003). Beliefs and attitudes affecting intentions to share information in an organizational setting. *Information & Management*, 40(6), 521–532. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(02\)00068-X](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(02)00068-X)
- Kozhakhmet, S., & Nazri, M. (2017). Governing knowledge sharing behaviour in post-Soviet Kazakhstan. *Journal of Workplace Learning*, 29(3), 150–164. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2016-0053>
- Kumaresan, S., & Swrooprani, B. (2013). Knowledge sharing and factors influencing sharing in libraries—a pilot study on the knowledge sharing attributes of the education city library community in qatar. *Journal of Information & Knowledge Management*, 12(01), 1350007. <https://doi.org/10.1142/S021964921350007X>
- Ma, L., Ali, A., Shahzad, M., & Khan, A. (2025). Factors of green innovation: the role of dynamic capabilities and knowledge sharing through green creativity. *Kybernetes*, 54(1), 54–70. <https://doi.org/10.1108/K-06-2022-0911>

- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., Akram, Z., & Tanveer, Y. (2022). Entrepreneurial leadership and team creativity: the roles of team psychological safety and knowledge sharing. *Personnel Review*, 51(9), 2404–2425. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0517>
- Mengist, W., Soromessa, T., & Legese, G. (2020). Method for conducting systematic literature review and meta-analysis for environmental science research. *MethodsX*, 7, 100777. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2019.100777>
- Michna, A. (2018). The mediating role of firm innovativeness in the relationship between knowledge sharing and customer satisfaction in SMEs. *Engineering Economics*, 29(1), 93–103. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.29.1.19027>
- Mkhize, S., & Lourens, M. (2025). Elevating knowledge sharing and communication through Artificial Intelligence: An organizational perspective. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 14(4), 103–114. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v14i4.3967>
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the Determining Factors of Knowledge Sharing Behavior. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221078012. <https://doi.org/10.1177/21582440221078012>
- Nguyen, M., Sharma, P., & Malik, A. (2024). Leadership styles and employee creativity: the interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 28(3), 631–650. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0014>
- Nguyen, M., Tuan, N., Froese, F., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*, 23. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0093>
- Nickerson, J. A., & Zenger, T. R. (2004). A knowledge-based theory of the firm—The problem-solving perspective. *Organization science*, 15(6), 617–632. <https://doi.org/10.4324/9780080505022-16>
- Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company. In *The economic impact of knowledge* (pp. 175–187). Routledge. <https://doi.org/10.1108/K-06-2022-0911>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard business review*, 85(7/8), 162. https://lumsa.it/sites/default/files/UTENTI/u95/LM51_ITA_The%20Knowledge-Creating%20Company.pdf
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long range planning*, 33(1), 5–34. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6)
- Nove Eka Variant Anna, N., & Dyah Puspitasari Srirahayu, D. (2017). Knowledge sharing in libraries: a case study of knowledge sharing strategies in Indonesian university libraries. *International Journal of Knowledge Management and Practices*, 5(2), 1–6. <https://repository.unair.ac.id/86979/>
- Poonkothai, R. (2025). Knowledge management as an important tool in library management. *Technology and Library Science*, 1. <https://enrichedpublications.com>
- Rafique, M., Hameed, S., & Agha, M. H. (2018). Impact of knowledge sharing, learning adaptability and organizational commitment on absorptive capacity in pharmaceutical firms based in Pakistan. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 44–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-04-2017-0132>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225–1246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>
- Reyes, A. Q. (2021). *The Relationship between Cultural Intelligence, Knowledge Transfer, and Experiential Learning Styles* Capella University. <https://www.proquest.com>
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah, H. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 38. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(3\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(3))

- Rutten, W., Blaas-Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 199–214. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Sabetzadeh, F., & Chen, Y. (2025). An investigation of the impact of interpersonal and institutional trust on knowledge sharing in companies: Invisible hands for knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 55(2), 327–350. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0206>
- Salehi, M & ,Sadeq Alanbari, S. A. (2024). Knowledge sharing barriers and knowledge sharing facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*, 27(8), 2701–2721. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2022-0702>
- Suliman, A., & Al-Hosani, A. A. (2014). Job satisfaction and knowledge sharing: The case of the UAE. *Journal Issues ISSN*, 2350, 157X . <https://bspace.buid.ac.ae/handle/1234/259>
- Wang, P., Zhu, F.-W., Song, H.-Y., Hou, J.-H., & Zhang, J.-L. (2018). Visualizing the academic discipline of knowledge management. *Sustainability*, 10(3), 682. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su10030682>
- Wiig, K. M. (1997). Knowledge management: where did it come from and where will it go? *Expert systems with applications*, 13(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/S0957-4174\(97\)00018-3](https://doi.org/10.1016/S0957-4174(97)00018-3)
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2195027. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Zhang, J., Jehangir, F. N., Yang, L., Tahir, M. A., & Tabasum, S. (2025). Competitive advantage and firm performance: The role of organizational culture, organizational innovation, and knowledge sharing. *Journal of the Knowledge Economy*, 16(1), 3081–3107. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01910-3>