



Investigating the Relationship between Organizational Affiliation and Librarians' Tendency to Create and Share Knowledge in Public Libraries of Hamedan Province

Document Type: Research Paper

Maryam Ahmadasab

***Corresponding author:** Ph.D Candidate, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: maryam.ahmadasab@gmail.com

Soraya Ziaei

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: soraya.ziaei@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational affiliation and the tendency to create and share knowledge among public librarians.

Methodology: The research was conducted by correlation method in terms of applied purpose. The research population was librarians of public libraries in Hamadan province that sampling was done by census method. Data were collected using a questionnaire of organizational belonging questionnaire Shuffle, Baker and Salanova (2003) and knowledge creation and sharing Hemmati (2010) and its analysis was performed using SPSS software version 21.

Findings: The status of the components of organizational belonging (mean = 88.88), knowledge creation (mean = 22.59) and knowledge sharing (mean = 18.32) is above average. Also, there is a significant relationship between the sense of organizational belonging and librarians' tendency to create (sig = 0.001 and $r = 0.672$) and knowledge sharing (sig = 0.001 and $r = 0.646$).

Conclusion: According to the findings, it can be said that organizational affiliation as one of the dimensions of organizational culture, is an important component and the basis for the tendency to create and share knowledge of librarians and public libraries can strengthen Dimensions of organizational belonging such as vitality, sacrifice, fascination and fascination cause librarians to tend to create and share knowledge and to create and share knowledge in order to provide better services.

Keywords: Organizational Affiliation, Tendency to Create Knowledge, Tendency to Share Knowledge, public libraries.

Citation: Ahmadasab, M., & Ziaei, S. (2022). Investigating the Relationship Between Organizational Affiliation and Librarians' Tendency to Create and Share Knowledge in Public Libraries of Hamedan Province. *Knowledge and Information Management*, 8(3), (33-42). (In Persian)

(DOI): 10.30473/mrs.2022.62600.1499

Quarterly Journal of Knowledge and Information Management

Vol 8, No 3, (Series 31), Fall 2021, (33-42)

Received: (2021/12/31)

Accepted: (2022/06/19)



بررسی رابطه بین تعلق سازمانی و گرایش کتابداران به خلق و اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی استان همدان

نوع مقاله: پژوهشی

مریم احمدی نسب

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: maryam.ahmadinasab@gmail.com

ثریا ضیایی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: soraya.ziaei@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش: هدف از انجام این مطالعه، بررسی رابطه بین تعلق سازمانی و گرایش به خلق و اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی است.

روش کار پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و با روش همبستگی انجام شد. جامعه پژوهش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان بود که نمونه‌گیری به روش سرشماری صورت گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه احساس تعلق سازمانی شافلی، بیکر و سالانوا (۲۰۰۳) و خلق و اشتراک دانش همتی (۱۳۸۹) گردآوری و تجزیه و تحلیل آن با استفاده از نسخه ۲۱ نرم‌افزار اس. پی. اس. انجام گرفت.

یافته‌ها: وضعیت مؤلفه‌های تعلق سازمانی (میانگین = ۸۸/۸۸)، خلق دانش (۲۲/۵۹) و اشتراک دانش (میانگین = ۱۸/۳۲) بالاتر از حد متوسط است. همچنین، بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کتابداران به خلق ($r = 0.672$ و $sig = 0.001$) و اشتراک دانش ($r = 0.646$ و $sig = 0.001$) رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که تعلق سازمانی به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی، مؤلفه‌ای مهم و زمینه‌ساز گرایش به خلق و اشتراک دانش کتابداران است و کتابخانه‌های عمومی می‌توانند با تقویت ابعاد تعلق سازمانی چون سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن و شیفتگی سبب گرایش بیشتر کتابداران به خلق و اشتراک دانش گردند و برای خلق و اشتراک دانش در راستای ارائه خدمات بهتر ترغیب نمایند.

واژه‌های کلیدی: تعلق سازمانی، گرایش به خلق دانش، گرایش به اشتراک دانش، کتابخانه‌های عمومی.

استناد: احمدی نسب، مریم و ضیایی، ثریا (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین تعلق سازمانی و گرایش کتابداران به خلق و اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی استان همدان، مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۸(۳)، (۳۳-۴۲).

(DOI): 10.30473/mrs.2022.62600.1499

فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی

سال هشتم، شماره سوم، (پیاپی ۳۱)، پاییز ۱۴۰۰، (۳۳-۴۲)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۱۰/۲۷)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۱/۰۳/۲۹)

مقدمه

اهمیت نقش دانش و مدیریت آن در سازمان‌های امروزی بر کسی پوشیده نیست؛ تا جایی که امروزه کشورها بر اساس توانایی در تولید و کاربرد دانش طبقه‌بندی می‌شوند. جوامع علمی بر این باورند که سازمان‌های دارای قدرت دانش می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. دانش از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان و منبع راهبردی آن محسوب شده و مدیریت بهینه آن، موجب ارتقای همه‌جانبه سازمان‌ها می‌شود. دانش، نیروی انسانی دانشی و سرمایه‌های فکری به‌عنوان مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب شده و نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش توان رقابتی سازمان‌ها بازی می‌کنند (الهی و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت دانش به‌عنوان شیوه‌ای جدید برای تفکر در مورد سازمان‌ها محسوب می‌شود و به تلاش‌هایی اشاره دارد که به یافتن، سازمان‌دهی و قابل‌دسترس کردن سرمایه‌های فکری سازمان و تقویت فرهنگ یادگیری مستمر، خلق دانش و تسهیم دانش در سازمان اشاره دارد (بهرامی، رحیمی و زارع، ۱۳۹۹). اولین مرحله از مراحل وسیع فرایند مدیریت دانش، خلق دانش است. خلق دانش در ارتباط با افزایش دانش و یا تصحیح دانش موجود بوده و دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که مرتبط با ورود دانش جدید به نظام‌اند که شامل توسعه، کشف و تسخیر دانش می‌شود (کلونیاری، واریماکي و فاسولیس^۱، ۲۰۱۶).

خلق و ایجاد دانش جدید سازمان، تنها منحصر به سازمان‌های برخوردار از سامانه‌های مدیریت دانش نیست. تمامی سازمان‌های سالم، دانش را خلق کرده و از آن استفاده می‌نمایند. این سازمان‌ها در تعامل با محیط، اطلاعاتی را جذب کرده و به دانش تبدیل می‌نمایند؛ سپس این دانش را با تجربیات، ارزش‌ها و مقررات داخلی سازمان درهم‌آمیخته تا مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند (ناصحی‌فر، حبیبی بدرآبادی و حبیبی بدرآبادی، ۱۳۸۹). فرایند خلق دانش از طریق تقویت کار تیمی موجب تخت شدن ساختار سازمان و تشویق کارکنان به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود. توجه و تأکید بر فرایند خلق دانش در سازمان نتایجی چون بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد سرمایه‌های نامشهود عمومی، توسعه دانش عمومی کارکنان و افزایش سطح

اعتماد و رضایتمندی عمومی نسبت به سازمان را در پی خواهد داشت. خلق دانش یک فرایند مستمر و رو به تعالی است که در طول آن افراد با کسب زمینه جدید، دیدگاه و دانش تازه‌ای از جهان، مرز خود قدیمی را به خود جدید گسترش می‌دهند.

اشتراک‌گذاری دانش نیز به‌عنوان یکی دیگر از جنبه‌های اصلی مدیریت دانش توسط برخی از پژوهشگران مورد توجه قرار گرفته است. این فعالیت یکی از ضرورت‌های مهم برای سازمان‌هایی است که قصد دارند در شرایط کاملاً رقابتی به حیات خود ادامه دهند. اشتراک دانش که فعالیت پیچیده و ارزش‌آفرین است بنیان و پایه بسیاری از فعالیت‌های استراتژیک مدیریت دانش در سازمان‌ها است.

اشتراک‌گذاری دانش فرآیندی است که از طریق آن، افراد با به‌کارگیری و انتقال مؤثر دانش، سازمان را در دستیابی به مزیت رقابتی یاری می‌کنند (سهرابی یورتجی، رئیسی و انان و شفیعا، ۱۳۸۹؛ ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸). مکمانوس^۲ (۲۰۱۶) اشتراک دانش را فعالیتی فردی و نتیجه ارزش‌شناختی ادراک شده می‌داند که سازمان به‌منظور استفاده از ذخایر دانشی و ارتقای مزیت رقابتی نیازمند تهیه انبارهای دانش، ارتقای دسترسی دانشی، تقویت محیط دانش و مدیریت دارایی‌های دانشی است (متاخیوتیس، ارگازاکیس و پساراس^۳، ۲۰۰۵). اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی در سازمان منجر گشته، خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت می‌تواند به بهبود عملکرد فردی در سازمان بیانجامد. در صورتی که فرایند اشتراک‌گذاری دانش در سازمان نهادینه نشود، مدیریت دانش اثربخش نخواهد بود و سازمان به تدریج قدرت رقابتی خود را از دست خواهد داد. به همین دلیل اشتراک‌گذاری دانش به امری حیاتی جهت موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است (نظری و فرهادپور، ۱۳۹۹).

شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به فرهنگ خلق و به اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است اهمیت بسیاری دارد و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند. از این‌رو، سازمان‌ها برای ایجاد فرهنگ خلق و به اشتراک‌گذاری دانش نیازمند آن هستند که جو اعتماد، همکاری و مشارکت را در بین کارکنان به وجود آورند. در صورتی که یک سازمان از ارزش‌هایی چون عدالت، اعتماد

2. McManus

3. Metaxiotis, Ergazakis & Psarras

1. Koloniari, Varimaki & Fassoulis

مرور یافته‌های مطالعات پیشین در حوزه تسهیم دانش به‌خوبی نشانگر این مسئله بوده که رابطه مثبت و معناداری بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش وجود دارد (نظری و فرهادپور، ۱۳۹۹؛ بهرام‌زاده و خسروآبادی، ۲۰۱۲؛ صالح و همکاران، ۲۰۱۷ و پانگیل و نصوردین^۷، ۲۰۱۹) به نحوی که سازمان‌ها به‌منظور اشتراک دانش بین کارکنان ناگزیر هستند بین آن‌ها حس تعلق به‌عنوان عضوی از یک گروه و پابندی به همکاری را ایجاد و تقویت نمایند. در این خصوص نتایج مطالعه نظری و فرهادپور (۱۳۹۹) با عنوان رابطه بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کارکنان به اشتراک دانش نشان داد که احساس تعلق سازمانی مؤلفه‌ای مهم و زمینه‌ساز گرایش به اشتراک دانش کارکنان است و سازمان می‌تواند با تقویت ابعاد سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن و شیفتگی زمینه گرایش بیشتر کارکنان به اشتراک دانش را فراهم آورد. به‌عبارتی دیگر، می‌توان گفت که احساس تعلق سازمانی با ایجاد حس یگانگی و یکپارچگی در بین اعضای سازمان می‌تواند زمینه‌ساز تقویت بسیاری از رفتارهای سودمند از جمله خلق و اشتراک دانش باشد.

تعلق سازمانی از جمله عواملی است که طی چند سال اخیر در برخی از مطالعات به صورت جزئی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مرتبط با مدیریت دانش مطرح شده است؛ به نحوی که نتایج مطالعه گروبیچ-نسیچ، ماتبیچ و میتروویچ^۸ (۲۰۱۵) بر این مسئله تأکید می‌کند که تعلق سازمانی به‌عنوان یک عامل سازمانی بر گرایش مجموعه به خلق و اشتراک دانش به‌طور غیرمستقیم تأثیر دارد. تعلق سازمانی را می‌توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. تعلق سازمانی عاملی است که نتایج مطلوبی را برای سازمان به همراه می‌آورد و باعث موفقیت و افزایش عملکرد در سازمان می‌شود.

هسلم و پستمیس و المرز^۹ (۲۰۰۳) بر این باورند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، هیچ ارتباط توجه آور، هیچ برنامه‌ریزی معنی‌دار و هیچ رهبری نمی‌تواند وجود داشته باشد.

وقتی افراد خود را به‌عنوان عضوی از یک گروه یا طبقه اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند، نوعی حس تعلق به وجود می‌آید. احساس تعلق یا همانند بینی به تصور فرد از خود

و... برخوردار باشد، خلق و تسهیم دانش در آن به‌راحتی انجام می‌گیرد؛ و بالعکس در سازمانی که فرهنگ خلق و تسهیم دانش وجود نداشته باشد، فرآیند تغییر با دشواری‌هایی روبرو خواهد شد.

اشتراک‌گذاری دانش جدید یک بازی قدرت است. اگر افراد تصور کنند که اشتراک دانش خلق شده باعث از بین رفتن قدرت آن‌ها می‌شود، برای دفاع از خود دانش را احتکار خواهند کرد. به همین دلیل است که محققان به‌طور مداوم خواستار ایجاد یک فضای اعتماد بین فردی و عدالت رویه‌ای به‌عنوان مؤلفه‌های تسهیلگر برای مقابله با احتکار دانش خلق شده ناشی از خطرات ادراک شده آن توسط افراد هستند (بارتول و سربواستوا^۱، ۲۰۰۲؛ هی سو، ژو، یئن و چانگ^۲، ۲۰۰۷؛ مرادیان، رنزل و ماتزler^۳، ۲۰۰۶؛ رنزل، ۲۰۰۸). نتایج مطالعات پیشین به‌شدت بر این نکته تأکید دارند که رفتار خلق و اشتراک دانش رابطه قوی با عوامل ترغیب‌کننده اجتماعی و انگیزه‌های درونی فرد دارد و بر اجتماعی بودن فرایند تولید و خلق دانش تأکید داشته و آن را در ارتباط تنگاتنگ با فرهنگ سازمانی قرار می‌دهد. در این زمینه، وا^۴ تا آنجا پیش رفت که جریان تولید دانش را منبعث از فرهنگ سازمانی برشمرد. وی می‌گوید: «نکته اساسی این است که سازمان بتواند فرهنگ گسترده‌ای را که مشوق اشتراک‌گذاری دانش باشد در خود ایجاد نماید (وا، ۱۹۹۹).

پژوهش‌های صورت گرفته کولونیاری، ورامی‌ماکی و فاسولیس (۲۰۱۶)، چوانگ، لیاو ولین^۵ (۲۰۱۳)، بهرامی، رحیمی و زارع (۱۳۹۸)، نکودری و یعقوبی (۱۳۹۰)، کاظمی، فیلی، ثابت، دشتی‌پور و دانشمندی (۱۳۹۷)، ایزدی و ساده (۱۳۹۵) فرهنگ سازمانی (به خصوص ابعادی چون تعلق و تعهد سازمانی) را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر مدیریت و خلق دانش معرفی کرده‌اند.

همچنین به اعتقاد جین فنگ، مینگ یان، لی جی و جان جو^۶ (۲۰۱۷) در اشتراک دانش، مکانیزم‌های ترغیب‌کننده خاصی همچون تعلق سازمانی (یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی)، تأثیر مثبتی بر رفتار کارکنان دارد تا دانش خود را تسهیم کنند و به اشتراک بگذارند و بر موانع تمایل به تبادل و یا آموزش به خاطر انحصاری بودن و کنترل دانش چیره گردند. همچنین

7. Pangil & Nasurdin

8. Grubic-Nesic, Matic & Mitrovic

9. Haslam, Postmes & Ellemers

1. Bartol & Srivastava

2. Hsu, Ju, Yen & Chang

3. Mooradian, Renzl & Matzler

4. Wha

5. Chuang, Liao, Lin

6. Jin-Feng, Ming-Yan, Li-Jie & Jun-Ju

مطالعه رابطه بین تعلق سازمانی و گرایش به خلق و اشتراک دانش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛ سؤال اصلی پژوهش به این شکل مطرح شد که آیا بین تعلق سازمانی و گرایش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان به خلق و اشتراک دانش رابطه وجود دارد؟

روش کار پژوهش

پژوهش از نوع کاربردی است و به لحاظ ماهیت و محتوایی از نوع پژوهش‌های همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان می‌باشد. با اطلاعات به دست آمده از اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان همدان، این استان دارای ۱۰۶ باب کتابخانه عمومی است که بالغ بر ۱۷۰ کتابدار در آن‌ها مشغول به کار هستند. روش نمونه‌گیری سرشماری بوده است. برای گردآوری اطلاعات و تدوین مبانی نظری پژوهش از روش کتابخانه‌ای و از روش میدانی جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد.

ابزار پژوهش بخشی از پرسشنامه همتی (۱۳۸۹) حاوی ۷ گویه برای خلق دانش و ۶ گویه برای اشتراک دانش و پرسشنامه شافلی و همکاران (۲۰۰۳) حاوی ۱۶ گویه برای ابعاد تعلق سازمانی در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود که روایی آن صوری و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha = ۰/۸۷$) برای خلق دانش، $\alpha = ۰/۸۵$ برای اشتراک دانش و $\alpha = ۰/۹۶$ برای تعلق سازمانی که حاکی از همسانی درونی خوب سؤال‌های مقیاس است) تأیید شد. پرسشنامه برای تمامی کتابداران ارسال شد که ۱۲۸ پرسشنامه به محقق برگردانده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار اس. پی. اس. ۲۱ استفاده شد. ضمناً براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف به دلیل نرمال بودن توزیع نمرات مقیاس‌ها و خرده مقیاس‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی تعلق سازمانی و ابعاد آن بر اساس جدول (۱) مشخص شده است که بالاترین میانگین مربوط به بعد سرزندگی (۳۳/۵۶) و کمترین آن به بعد مجذوب شدن (۲۷/۱۱) تعلق گرفته است.

برحسب ویژگی‌های مشخص یک طبقه اجتماعی خودشمولی، ادراک یکی بودن با مجموعه‌ها و دسته‌های انسانی، یا تعلق داشتن به برخی دسته‌های انسانی و تبیین ضمنی احساس عضویت در گروه اشاره دارد. احساس تعلق فرآیندی است که به موجب آن، افراد خود را با شخص دیگری یا گروهی از افراد همسان و همانند می‌بینند و مانند یک منبع تأثیرگذار بر روی انگیزش افراد برای اقدام و فعالیت مشترک عمل می‌کند.

امروزه به‌کارگیری فرآیند خلق و اشتراک دانش در کتابخانه‌ها نیز همچون سایر سازمان‌ها به امری حیاتی بدل گشته است و از آنجا که به‌طور مستقیم با کسب مزیت رقابتی سازمان در ارتباط است باید عوامل مؤثر و زمینه‌ساز بروز گرایش به خلق و اشتراک دانش، به‌عنوان یک رفتار سودمند مطالعه شود تا کتابخانه‌ها نیز به‌منظور بهبود عملکرد خود و دستیابی به مزیت فرهنگ خلق و اشتراک دانش را در محیط خود نهادینه و از مزایای آن استفاده نمایند. کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان مراکز فرهنگی از یک‌طرف تلاش دارند در حل مشکلات اجتماعی، نقش داشته باشند و از سوی دیگر فرصت‌هایی برای دسترسی از راه دور به خدمات فرهنگی و آموزشی فراهم کنند.

بر این اساس با مدیریت مناسب در کتابخانه‌ها باید شرایط مساعدی برای فرآیندهای خلق و اشتراک دانش فراهم شود. بنابراین خلق و تسهیم دانش به‌عنوان راهبردهای کاربردی در کتابخانه‌ها اهمیت دارند؛ زیرا در فراهم‌آوری خدمات پویا و مؤثر برای مراجعان کتابخانه، بهره‌وری بیشتر از کتابداران، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارائه مواد و منابع کتابخانه و خدمات با ارزش‌افزوده بیشتر، موجبات رضایتمندی مراجعان و کارکنان را فراهم می‌کنند. تاکنون پژوهش مستقلی در باب ارتباط بین خلق و اشتراک دانش و تعلق سازمانی در کتابداران انجام نگرفته است. ارتباط بین خلق و اشتراک دانش با تعلق سازمانی از دو منظر قابل بررسی است. از یک‌طرف دانش‌دارایی هر سازمان است و عامل رقابت و برتری یک سازمان بر سازمان دیگر است و در عصر رقابتی عاملی برای برتری یک سازمان است که در صورت خلق و اشتراک آن دانش برتری آن سازمان بر سازمان دیگر مورد ابهام قرار می‌گیرد.

از طرف دیگر افراد درون یک سازمان برای رسیدن به اهداف ترسیم شده در یک سازمان نیازمند خلق و اشتراک دانش‌اند و دیدگاه‌ها و نگرش‌های دینی نیز بر اشتراک دانش خلق شده به‌عنوان زکات علم تأکید دارد. بنابراین با هدف

جدول ۱. مشخصات آماری تعلق سازمانی و ابعاد آن

فراوانی و آماره						تعداد	ابعاد تعلق سازمانی
میانگین	میانه	واریانس	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره		
۳۳/۵۶	۳۶	۶۰/۰۷	۷/۷۵۱	۶	۴۲	۱۲۸	سرزندگی
۲۸/۲۰	۳۰	۴۲/۰۲	۶/۴۸۲	۵	۳۵	۱۲۸	فداکاری
۲۷/۱۱	۲۸	۳۶/۳۸۲	۶/۰۳۲	۵	۳۵	۱۲۸	مجنوب شدن
۸۸/۸۸	۹۲	۳۷۲/۹۴۵	۱۹/۳۱۲	۱۸	۱۱۲	۱۲۸	تعلق سازمانی

با توجه به جدول (۲)، میانگین نمره گرایش به خلق دانش (۲۲/۵۹) و گرایش به اشتراک دانش (۱۸/۳۲) است که نشان می‌دهد در بین شرکت‌کنندگان در پژوهش، گرایش به خلق دانش بیشتر است.

جدول ۲. مشخصات آماری گرایش به خلق و اشتراک دانش

فراوانی و آماره						تعداد	ابعاد تعلق سازمانی
میانگین	میانه	واریانس	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره		
۲۲/۵۹	۲۳	۳۵/۷۴۱	۵/۹۷۸	۷	۳۵	۱۲۸	گرایش به خلق دانش
۱۸/۳۲	۱۹	۳۱/۷۶۳	۵/۶۳۶	۶	۳۰	۱۲۸	گرایش به اشتراک دانش

فرضیه‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون پارامتریک پیرسون استفاده شده است. نتایج بررسی همبستگی بین تعلق سازمانی و ابعادش با گرایش به خلق دانش در جدول شماره (۳) آمده است.

فرضیه ۱) بین تعلق سازمانی و گرایش کارکنان کتابخانه عمومی استان همدان به خلق دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای آزمون فرضیه با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف به دلیل نرمال بودن توزیع نمرات مقیاس‌ها، برای

جدول ۳. همبستگی بین تعلق سازمانی و گرایش به خلق دانش

عامل	شاخص‌های آماری	سرزندگی	فداکاری	مجنوب شدن	تعلق سازمانی
گرایش به خلق دانش	ضریب همبستگی	۰/۶۵۵	۰/۶۲۷	۰/۶۳۶	۰/۶۷۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هرچه حس فداکاری فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به خلق دانش دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی در سطح خرده مقیاس‌های تعلق سازمانی با گرایش به خلق دانش در جدول (۳)، بین مجنوب شدن و گرایش به خلق دانش، ضریب همبستگی برابر با ($r = 0/636$) در سطح معناداری $P < 0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هر چه حس مجنوب شدن فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به خلق دانش

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد بین سرزندگی و گرایش به خلق دانش، ضریب همبستگی برابر با ($r = 0/655$) در سطح معناداری $P < 0/000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هرچه سرزندگی فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به خلق دانش دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی در سطح خرده مقیاس‌های تعلق سازمانی با گرایش به خلق دانش در جدول شماره (۳)، بین فداکاری و گرایش به خلق دانش، ضریب همبستگی برابر با ($r = 0/627$) در سطح معناداری $P < 0/000$

بدین معنی که هرچه تعلق سازمانی بالاتر باشد، گرایش به خلق دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان نیز بیشتر می‌شود.

فرضیه ۲) بین احساس تعلق سازمانی و گرایش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان به اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد.

دارد. برای آزمون فرضیه از آماره پیرسون (آزمون پارامتریک) استفاده شد. نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد بین نمره کل تعلق سازمانی و خلق دانش نیز مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0.672$ در سطح معناداری $P < 0.000$ به دست آمده است. سطح معناداری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است به عبارتی بین دو متغیر مورد بررسی همبستگی مستقیمی وجود دارد.

جدول ۴. همبستگی بین تعلق سازمانی و اشتراک دانش

عامل	شاخص‌های آماری	سرزندگی	فداکاری	مجنذب شدن	تعلق سازمانی
اشتراک دانش	ضریب همبستگی	۰/۶۴۱	۰/۵۹۲	۰/۶۱۰	۰/۶۴۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان نیز بیشتر می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌های مختلف به خلق دانش روی آورده‌اند و آن را ضرورتی انکارناپذیر برای خود می‌دانند. هر سازمان به تناسب نوع فعالیت خود، سعی در به‌کارگیری و استفاده از این منبع حیاتی دارد. کتابخانه‌های عمومی هم از این امر مستثنا نیستند. چراکه محیط کتابخانه‌ها مانند سایر ارگان‌ها و سازمان‌ها باید در حال تغییر باشند. مشروط به اینکه این تغییر هدفمند، با برنامه و به موقع باشد. از این‌رو، توانایی تغییر و تحول یعنی خلق دانش و اشتراک دانش خلق شده در کتابخانه‌ها، کلید رشد و ماندگاری آن را فراهم می‌نماید. لذا با تأکید و توجه ویژه به کتابداران به‌عنوان ارکان اصلی کتابخانه‌ها فضای خلق دانش و خلاقیت بهبود می‌یابد و موجب ارائه خدمات بهتر به کاربران و بهبود کارایی و اثربخشی خدمات می‌گردد. به همین سبب با توجه به نقش و جایگاه کتابخانه‌های عمومی و اینکه خلق دانش پایه و اساس رقابت را در سازمان‌ها شکل می‌دهد، ضروری است در این حوزه اقدامات لازم صورت گیرد. مدیران کتابخانه‌ها باید بستری را فراهم سازند تا کتابداران بتوانند دانش و مهارت خود را به‌روز نمایند و آن را با همکاران خود به اشتراک بگذارند و در نتیجه این اشتراک‌گذاری فرصت خلق دانش را نیز پیدا کنند. بنابراین، شناسایی عواملی که بر گرایش افراد نسبت به فرهنگ خلق و به اشتراک‌گذاری دانش مؤثر است اهمیت بسیاری یافته و سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند.

احساس همانندی و تعلق یکی از عواملی است که می‌تواند

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد بین سرزندگی و گرایش به اشتراک دانش، ضریب همبستگی برابر با $(r = 0.641)$ در سطح معناداری $P < 0.000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هر چه سرزندگی فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به اشتراک دانش دارد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی در سطح خرده مقیاس‌های تعلق سازمانی با گرایش به اشتراک دانش در جدول شماره (۳)، بین فداکاری و گرایش به خلق دانش، ضریب همبستگی برابر با $(r = 0.592)$ در سطح معناداری $P < 0.000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هرچه حس فداکاری فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به اشتراک دانش دارد.

همچنین نتایج آزمون همبستگی در سطح خرده مقیاس‌های تعلق سازمانی با گرایش به اشتراک دانش در جدول شماره (۳)، بین مجنذب شدن و گرایش به خلق دانش، ضریب همبستگی برابر با $(r = 0.610)$ در سطح معناداری $P < 0.000$ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار است که می‌توان گفت هرچه حس مجنذب شدن فرد بالاتر باشد گرایش بیشتری به اشتراک دانش دارد.

برای آزمون فرضیه از آماره پیرسون (آزمون پارامتریک) استفاده شد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد بین نمره کل تعلق سازمانی و اشتراک دانش نیز مقدار ضریب همبستگی برابر با $r = 0.646$ در سطح معناداری $P < 0.000$ به دست آمده است. سطح معناداری محاسبه شده کوچک‌تر از 0.05 است به عبارتی بین دو متغیر مورد بررسی همبستگی مستقیمی وجود دارد. بدین معنی که هرچه تعلق سازمانی بالاتر باشد، گرایش به

بر خلق دانش در سازمان دارد. محیط مبتنی بر تسهیم مساعی و همکاری نیز تأثیر بسیاری بر فرایند خلق دانش دارد. در چنین محیطی اعتماد رشد می‌کند و افراد متوجه خواهند شد که با اشتراک دانش جدید خود نه تنها ضرری به آن‌ها نمی‌رسد بلکه منافع بسیاری نیز برای آن‌ها به ارمغان خواهد داشت. همچنین مطالعات نظری و فرهادپور؛ جام پرازی و منیرپور (۱۳۹۹) نشان داد که احساس تعلق سازمانی مؤلفه‌ای مهم و زمینه‌ساز گرایش به اشتراک دانش کارکنان است و سازمان می‌تواند با تقویت ابعاد سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن و شیفتگی، سبب گرایش بیشتر کارکنان به اشتراک دانش شود.

یافته‌های مورنو، چاوزوتی و دوترا^۲ (۲۰۲۰) نیز نشان داد که قرابت‌شناختی بین اعضای یک گروه بازتابی از درک مشترک آن‌ها است که عنصری مؤثر و مهم در استخراج نگرش‌های مطلوب برای اشتراک دانش به شمار می‌رود. ضمن اینکه افرادی که احساس همانندی و هویت مشترک بیشتری با اعضای گروه خود داشتند، در مقایسه با سایرین نگرش مثبت‌تر و گرایش بیشتری به خلق و اشتراک دانش داشتند. احساس تعلق سازمانی با ابعاد سرزندگی، فداکاری و مجذوب شدن در زمره عوامل روان‌شناختی هستند که می‌توانند گرایش افراد به اشتراک دانش را تبیین کنند و بررسی آن‌ها زمانی اهمیت دوچندان دارد که مسائل مبتلابه دانش و اشتراک آن درگیر پیچیدگی‌هایی است که مدیریت آن نیازمند توجه به قابلیت‌ها و ویژگی‌های فردی است.

در این زمینه، نتایج مطالعه لان، وانگ، هو و لی^۳ (۲۰۲۰) نیز نشان داد که تعهد و قراردادهای روان‌شناختی نقشی اساسی در اشتراک دانش دارند و بالغ بر ۸۶ درصد توانایی تبیین واریانس رفتار اشتراک دانش کارکنان دارد؛ به نحوی که تعهد رابطه‌ای و تعهد توسعه‌ای تأثیر مثبت بر اشتراک دانش دارند، در حالی که تعهد تعاملی تأثیر منفی دارد. در تبیین رابطه معنادار و مثبت بین تعلق سازمانی و گرایش به خلق و اشتراک دانش می‌توان گفت: کارکنانی که تعلق و تعهد بالا به سازمان دارند در کارشان احساس می‌کنند که سرشار از انرژی هستند. کاری که انجام می‌دهند برایشان پر از معنا و هدف است. وقتی کار می‌کنند زمان مثل برق می‌گذارد. در کار احساس قوی بودن و نیرومندی می‌کند. به کارشان مشتاق هستند. شغل آن‌ها برایشان الهام‌بخش است. احساس می‌کنند وقتی که کار می‌کنند خوشحال‌اند. از شغلی که دارند احساس غرور می‌کنند.

کارکنان سازمان را برای اقدام در جهت منافع و علائق سازمان برانگیزاند و همکاری و تشریک‌مساعی آن‌ها را با تغییر خودانگاره و خودپنداره‌شان در سطح سازمان بهبود ببخشند. از طرف دیگر پیاده‌سازی و مدیریت دانش به‌طور گسترده‌ای، به تمایل به خلق و اشتراک‌گذاری دانش کارکنان سازمان وابسته است و انگیزه‌ها و احساسات، کارکنان را به بروز رفتار خلق و اشتراک دانش متمایل می‌کنند (چاتزاوگلو و وریماکی^۱، ۲۰۰۹).

احساس تعلق در این مطالعه با گویه‌های مشتمل بر ویژگی‌هایی مانند انعطاف‌پذیری، انرژی بخش بودن، انگیزش درونی، نشاط و مشارکت در کار (سرزندگی)؛ تکاپو، تمایل به تلاش بیشتر در انجام وظایف، جدیت در کار، تأکید بر انجام کار به شیوه درست، تمرکز عمیق در کار، سخت بودن جدایی از کار، بی‌توجهی به حواشی در انجام کار، پویایی و درگیر شدن همه‌جانبه با کار (مجذوب شدن)؛ و توجه مزمین و غوطه‌وری در کار، تمرکز شدید به انجام وظایف محوله، عملکرد فراتر از وظایف محوله، انتظار دستیابی به نتایج فراتر از حد معمول، احساس غرور از انجام وظیفه و دل‌بستگی شدید به کار (فداکاری) مورد سؤال قرار گرفت. ضمن اینکه گرایش به خلق و اشتراک دانش نیز با ویژگی‌هایی مانند میزان خلق و تسهیم دانش، تشویق و ترغیب به خلق و تسهیم دانش، امکانات لازم برای خلق و تسهیم دانش، رواج کارگروهی، اعتماد برای ارائه دانش جدید و تبادل مستمر دانش مورد بررسی قرار گرفت.

همان‌گونه که تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، بین احساس تعلق سازمانی و گرایش به خلق و اشتراک دانش رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی هرچه تعلق سازمانی بالاتر باشد، خلق و اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان نیز بیشتر است. میزان همبستگی بین تعلق سازمانی و خلق دانش $r = 0.672$ ، تعلق سازمانی و اشتراک دانش $r = 0.646$ بیانگر همبستگی بالای این متغیرها است و در سطح خرده مقیاس‌ها نیز این رابطه تأیید گردید. مقایسه یافته‌های این مطالعه با مطالعات پیشین نشان‌دهنده همسوئی بین آن‌ها است. در این زمینه نتایج مطالعات بهرامی، رحیمی و زارع (۱۳۹۸)، کاظمی، فیلی، ثابت، دشتی‌پور و دانشمندی (۱۳۹۷)، کولونیاری، وریماکی و فاسولیس (۲۰۱۶) بیانگر رابطه مستقیم ابعاد فرهنگ سازمانی با خلق دانش است. فرهنگ سازمانی مواردی را در برمی‌گیرد که تحت تأثیر امکانات و فرهنگ حاکم بر سازمان می‌باشد. ایجاد اعتماد سازمانی و تقویت روحیه اعتماد، در میان کارکنان نقش مؤثری

در کارشان غرق شده‌اند. می‌توانند برای مدت طولانی بدون وقفه به کار ادامه دهند. وقتی کار می‌کنند خیلی زیاد درگیر کار می‌شوند. در کارشان اگر مشکلی به وجود آید قادرند دوباره قوی، خوشحال و موفق باشند. این مشکل است که خودشان را از درگیری و توجه به کارشان جدا کنند. در کارشان همیشه استقامت و پشتکار دارند حتی وقتی که کارها خوب پیش نرود. می‌توان گفت این ویژگی‌ها به احتمال زیاد توانسته موجب خلق و اشتراک دانش در کارکنان شود. در خصوص تفسیر نتایج پژوهش می‌توان گفت که شرایط حاکم بر کتابخانه‌های عمومی استان توانسته است تا حدودی انگیزش لازم را در کارکنان ایجاد کند و مشارکت آن‌ها را در کار تقویت کند به نحوی که محیط کاری با نشاطی را تجربه کنند و به تبع آن پویایی در کار داشته و به انجام درست کار تأکید کنند و فراتر از حد تصور در انجام وظایف عمل نمایند. در چنین شرایطی خلق دانش و آمادگی برای اشتراک دانش در بین اجزای سازمان وجود دارد. در نتیجه هرچقدر این شرایط بیشتر فراهم گردد؛ احساس تعلق کارکنان به سازمان افزایش می‌یابد و افراد گرایش و تمایل بیشتری به خلق و اشتراک دانش، تجربیات و مهارت‌های خود با سایر اعضای سازمان خواهند داشت.

راهکار

با توجه به نتایج موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

از آنجا که نتایج مطالعه تأیید کرد که ابعاد تعلق سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر گرایش به خلق دانش جدید و اشتراک دانش دارند؛ بر این اساس پیشنهاد می‌گردد مدیران تلاش کنند جوّ مبتنی بر صمیمیت، نشاط و احساس شادابی (بعد سرزندگی) در کتابخانه‌های عمومی ایجاد نمایند. همچنین توجه به سرمایه‌های انسانی سازمان، توانایی‌ها و تجربیات آنان و فراهم کردن زمینه رشد آنان (بعد مجذوب شدن) و توجه به نهادهای ساختن نشاط و صمیمیت، تفکر سیستمی و احساس مسئولیت در قبال دیگری در بین کارکنان (بعد فداکاری)، می‌بایست بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار گیرد تا شرایط برای تعامل بیشتر کارکنان فراهم گردد و به تبع آن زمینه بروز

خلق دانش و تجربه‌ها و گرایش به اشتراک و انتقال آن به سایر کارکنان فراهم آید.

مدیریت دانش در سازمان نیازمند تعامل سه مؤلفه افراد، فناوری و فرآیندها است. فرآیندها و فناوری به‌طور کامل قابلیت تحت کنترل درآمدن دارند، اما افراد به لحاظ برخورداری از قدرت هوش و توانایی تحلیل و استنباط، خنثی نیستند و ممکن است تحت تأثیر شرایط مختلف قرار گیرند و در قبال برنامه‌های سازمان از جمله برنامه مدیریت دانش مقاومت کنند و یا مشارکتی نداشته باشند. نتایج این مطالعه که تأثیر تعلق سازمانی بر گرایش به خلق و اشتراک دانش را نشان داد، خود مهر تأییدی بر این است که اگر فرهنگ و جوسازمانی حاکم بتواند ابعادی مانند نشاط و سرزندگی، فداکاری و شیفتگی و مجذوب بودن را تقویت کند، خلق و اشتراک دانش کتابداران تسهیل می‌گردد.

در راستای افزایش خلق و اشتراک دانش و تعلق سازمانی در کتابداران، مدیران می‌توانند در گزینش و انتخاب کتابداران میزان توانمندی آن‌ها را در خلق و اشتراک دانش مورد بررسی قرار دهند، زیرا کتابداران به‌عنوان افراد شاخص در عرصه ترویج علم، افکار و اندیشه‌های خود را در کتابخانه اشاعه می‌کنند و بر طبق نتایج این پژوهش کتابدارانی که دارای گرایش بالایی به خلق و اشتراک دانش هستند، تعلق سازمانی بالایی نسبت به سازمان خود دارند. این امر سبب می‌شود تا در کل سازمان خلق و اشتراک دانش و تعلق سازمانی به میزان چشم‌گیری افزایش یابد. مدیران می‌توانند دوره ضمن خدمت با محوریت افزایش خلق و اشتراک دانش و تعلق سازمانی برای کتابداران طرح‌ریزی کنند که این امر نهایتاً به بهبود فرآیند یاددهی-یادگیری می‌انجامد. نتایج تحقیقات انجام یافته در زمینه‌های خلق و اشتراک دانش، تعلق سازمانی و رابطه بین این عوامل در بین کتابداران بایستی انتشار یابد تا کتابداران از میزان اهمیت این شاخص‌ها آگاه شده و خود را در جهت رسیدن به حد مطلوب این عوامل ارتقا دهند. درباره تغییرات و مزایای حاصل از خلق و اشتراک دانش، اطلاع‌رسانی کرده و آگاهی کتابداران را در این زمینه افزایش دهند.

Reference

- Bahrami, M., Rahimi, S., Zare, A. (2020). Investigating the Relationship between Knowledge Enabling Factors and Knowledge Creation among Public Library Librarians. *Journal of Library and Information Science*, 10(1), 35-54. (In Persian)
- Bahramzadeh, H., & Khosroabadi, S. (2012). The relationship between organizational commitment and knowledge sharing: A case study of university employee cooperation. *Management Science Letters*, 2(7), 2661-2666.
- Bartol, K. M. & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64-76.

- Chatzoglou, P. D., & Vraimaki, E. (2009). Knowledge sharing behaviour of bank employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15(2), 245-266.
- Chuang, S-H, Liao, C & Lin S. (2013). Determinants of Knowledge Management With Information Technology Support Impact On Firm Performance. *Inf Technol Manag*, 14, 217-230.
- Elahi, Sh., Naseri, M., Hassanzadeh, A.R., & Rouhani, A. (2015). Develop a framework for creating and disseminating knowledge for knowledge management in the organization. *Journal of Information Processing and Management*. 31(2), 407-430. (In Persian)
- Grubic-Nesic, L., Matic, D., & Mitrovic, S. (2015). The influence of demographic and organizational factors on knowledge sharing among employees in organizations. *Tehnicki Vjesnik*, 22(4), 1005-1010.
- Haslam, S. A., Postmes, T., & Ellemers, M. (2003). More than a metaphor: organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14(4), 357-369.
- Hsu, M-H., Ju, T. L., Yen, C-H., & Chang, C-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, selfefficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human- Computer Studies*, 65(2), 153-169.
- Izadi, M., & Sadeh, E. (2016). The empowering role of information technology in the establishment of knowledge management (study of companies located in industrial towns of Golestan province). *Quarterly Journal of Public Management Mission*, 24, 37-50. (In Persian)
- Jam Prazmi, M., & Monirpour, N. (2020). Predicting knowledge sharing based on personality factors, organizational silence and organizational belonging in Qom province medical staff. *Journal of Qom University of Medical Sciences*, 14(1), 29-37. (In Persian)
- Jin-Feng, W.; Ming-Yan, C., Li-Jie, F., & Jun-Ju, Y. (2017). The construction of enterprise tacit knowledge sharing stimulation system oriented to employee individual. *Procedia Engineering*, 174, 289-300.
- Kazemi, M., Fili, A., Sabet, A., Dashtipour, M., & Daneshmandi, H. (2018). Identifying and ranking the factors affecting knowledge sharing with a multi-criteria decision-making approach: A case study. *Journal of Health*, 21(71), 7-22. (In Persian)
- Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2019). Factors affecting knowledge creation in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(1), 20-33.
- Lan, J., Wang, B., Hu, B., & Lei, H. (2020). Impact of psychological contract in knowledge sharing: A case study from Industrial Cluster Enterprises. In E3S Web of Conferences.
- Mc Manus, P. (2016). *Examining the factors to knowledge sharing within an organisational context*. Irish Academy of Management (IAM), Doctoral Colloquium, Dublin.
- Metaxiotis, K., Ergazakis, K. & Psarras, J. (2005). Exploring the world of knowledge management: agreements and disagreements in the academic/practitioner community. *Journal of Knowledge Management*, 9(2), 6-18.
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who trusts? Personality, trust and knowledge sharing. *Management Learning*, 37(4), 523-540.
- Moreno, V., Cavazotte, F., & Dutra, J.P. (2020). Psychosocial and organizational antecedents of knowledge sharing in the workplace. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(4), 283-299.
- Nasehifar, V., Habibi Badrabadi, M., & Habibi Badrabadi, A. (2010). Structural factors affecting innovation and knowledge creation in organizations (Case study of the Tax Administration). *Journal of Taxation*, 18(9), 123-142. (In Persian)
- Nazari, R., & Farhadpour, M.R. (2020). The relationship between organizational sense of belonging and employees' tendency to share knowledge in libraries with the moderating role of education. *Epistemological Studies*, 7(24), 1-24. (In Persian)
- Nekoudari, M., & Yaghoubi, N. M. (2011). Investigating the factors facilitating knowledge management in the crisis management organization. *Public Management Research*, 4 (13), 95-113. (In Persian)
- Pangil, F., & Nasurdin, A. M. (2019). Assessing the relationship between organisational commitment and knowledge sharing behavior. *Malaysian Management Journal*, 13, 35-50.

- Renzl, B. (2008) Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Saedi, M., & azdani, H.R. (2009). Presenting a Process Model for Implementing Knowledge Management Based on Organizational Learning in Iran Khodro: A Data-Based Theory. *Journal of Information Technology Management*, 1(2), 68-84. (In Persian)
- Salleh, S. M., Ismail, S. N., Hamzah, S. F. M., Zahari, A. S. M., Mohammed, N. H., & Abdullah, N. (2017). Knowledge sharing and organizational commitment in organization. *Journal of Applied Environmental BioSciences*, 7(58), 37-40.
- Sohrabi Yurtchi, B., Raisi Vanani, I., & Shafi'a, S. (2010). Presenting a Practical Model for Measuring the Ability of Knowledge Sharing (Survey of Iranian Public Universities). *Iranian Journal of Research Institute of Information Science and Technology*, 26(1), 2-5. (In Persian)
- Wah, L. (1999). Making knowledge stick. *Management review*, 88(5), 24.