

Investigating the relationship between autonomy motivation, task interdependence, and task importance with librarians' tacit knowledge sharing using the moderating role of intergenerational knowledge

Ali Biranvand , Nosrat Jafari , Fatemah Bohlool  , Mohammad Ebrahim Samie 

1. Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran
2. Department of Educational Science, Payame Noor University, Tehran, Iran
3. MA of Information Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
4. Department of Information Sciences, Faculty of Education & Psychology, Shiraz University, Iran



Citation: Biranvand, A., Jafari, N., Bohlool, F., & Ebrahim Samie, M. (2025). Investigating the relationship between autonomy motivation, task interdependence, and task importance with librarians' tacit knowledge sharing using the moderating role of intergenerational knowledge. *Research on Information Science and Public Libraries*, 31(1), 71-82. <https://doi.org/10.61882/publrij.2025.2064925.1010>



Article Info

Article type:
Research Paper

Article history:
Received: 24.08.2024
Received in revised form: 14.10.2024
Accepted: 14.11.2024
Published online: 07.03.2025

Corresponding Author:
Fatemeh Bohlool

Email:
f.bohlool@scu.ac.ir

Keywords:
Tacit knowledge sharing, Intergenerational knowledge, Task interdependence, Task importance, Autonomy, Public libraries, Librarians, Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces

Abstract

Purpose: This study aimed to investigate the moderating role of intergenerational knowledge in the relationship between autonomy, task interdependence, and task importance with tacit knowledge sharing among librarians in public libraries in Kohgaloye and Boyer-Ahmad provinces.

Methods: Since the present study aims to study the factors affecting knowledge sharing among the public library staff, it is classified as applied research in terms of its purpose and in terms of data collection, it is a survey type that was conducted with a descriptive approach. The statistical population included all librarians of the public libraries of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces in 2023, and out of 171 library staff, 119 were selected based on the Cochran formula using random sampling. Collecting data through the questionnaires of Connelly et al. knowledge sharing (2012), Kaldi & Xafakos Self-determination (2017), Elmi Intergenerational knowledge (2020) and Oldham & Hackman Importance of duties (1987), Pearce & Gregersen Task Interdependence (1991) has been done. Data analysis conducted using the structural equation method and using the Lisrel software.

Results: The results showed that autonomy, task importance and task interdependence are positively related to tacit knowledge sharing. Also, intergenerational knowledge moderates the relationship between task interdependence and tacit knowledge sharing. In addition, the results showed that intergenerational knowledge did not moderate the relationship between autonomy and task importance with tacit knowledge sharing.

Conclusions: Intergenerational knowledge as an influential factor enhances autonomy, moderates task interdependence, and promotes a sense of task importance among librarians. These factors, in turn, improve the process of knowledge sharing in the public library environment. Intergenerational knowledge sharing allows libraries to improve their services and remain relevant in today's ever-changing and competitive environment.

Introduction

Knowledge sharing by public library librarians is of special importance and status due to their interaction with a wide range of people in the community. Knowledge sharing provides the necessary context for acquiring and gaining added value of knowledge. On the other hand, intergenerational knowledge is one of the factors influencing the maintenance of knowledge within an organization. Intergenerational knowledge is recognized as



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Iran Public Libraries Foundation. This article is an open access article licensed under the <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

a vital factor in the process of knowledge sharing in workplaces, especially in public libraries. Organizations are always looking for ways to ensure knowledge sharing among their employees of different generations, because knowledge sharing is considered a learning activity. In fact, intergenerational knowledge can act as a moderating and reinforcing factor in the relationships between important organizational factors such as autonomy, task interdependence, and task importance with knowledge sharing, especially tacit knowledge. Public libraries provide an exceptional opportunity for knowledge management, and if they use and share knowledge properly, their services will improve. This study aimed to investigate the moderating role of intergenerational knowledge in the relationship between work characteristics and tacit knowledge sharing in public libraries. The importance and necessity of this issue in public libraries is that by researching and investigating the factors affecting knowledge sharing among public library librarians, solutions can be found to provide a suitable platform for making knowledge sharing a reality in the public library environment. Identifying the relationship between various factors on knowledge sharing behavior at the public library level leads to an increase in the enrichment of these interactions and creates a positive perspective on this relationship among all segments of society.

Methods

Since the present study aims to study the factors affecting knowledge sharing among the employees of public libraries in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces, it is classified as applied research in terms of its purpose, and in terms of data collection, it is a survey type that has been carried out with a descriptive approach. The statistical population included all librarians of public libraries in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces in 2023, and out of 171 library employees, 119 were selected based on the Cochran formula using random sampling. In the present study, secondary information and data were used to collect theoretical foundations and research background using the library method and primary data were used using the field method. In the field section, a questionnaire was used to collect data and measure variables. Collecting data through the questionnaires of Connelly et al. knowledge sharing (2012), Kaldi & Xafakos Self-determination (2017), Elmi Intergenerational knowledge (2020) and Oldham & Hackman Importance of duties (1987), Pearce & Gregersen Task Interdependence (1991) has been done. Data analysis was carried out using the structural equation method using LISREL software. The statistical methods used in this study are descriptive and inferential statistical methods. Descriptive statistics were used to present information in the form of frequency tables and various graphs, and inferential statistics were used for confirmatory factor analysis and structural equation modeling.

Results

The results of the study showed that autonomy motivation has a positive and significant effect on tacit knowledge sharing. In other words, the more autonomy librarians feel in performing their tasks, the more they will be willing to share tacit knowledge. This finding, emphasizing the role of intrinsic motivations, highlights the importance of providing flexible and trust-based work environments to enhance tacit knowledge sharing. It was also found that task interdependence has a positive effect on tacit knowledge sharing; that is, when employees' activities are dependent on each other, the level of interactions and knowledge exchange increases and a suitable platform for knowledge sharing is provided. In addition, task importance was also identified as an effective factor; when employees feel that their tasks are important to the organization or society, they are more motivated to share their knowledge. Figure 1 presents the conceptual model and the path coefficients. The results show that autonomy ($\beta = 0.72$), task interdependence ($\beta = 0.54$), and task importance ($\beta = 0.65$) positively influence tacit knowledge sharing. Among them, autonomy has the strongest effect. In another part of the study, the role of intergenerational knowledge was examined as a moderating factor. The model shows that intergenerational knowledge does not affect the relationship between autonomy or task importance and tacit knowledge sharing, but it does enhance the effect of task interdependence ($\beta = 0.60$), highlighting the value of cross-generational collaboration in knowledge exchange. This indicates that interactions and communication between employees of different generations can significantly increase the positive effect of task interdependence on tacit knowledge sharing. In other words, in organizations where suitable platforms for intergenerational interactions are provided, employees are better able to share their tacit knowledge during interdependent tasks. On the other hand, intergenerational knowledge did not affect the relationship between task importance and tacit knowledge sharing, indicating that the feeling of task importance independently affects knowledge sharing behavior.

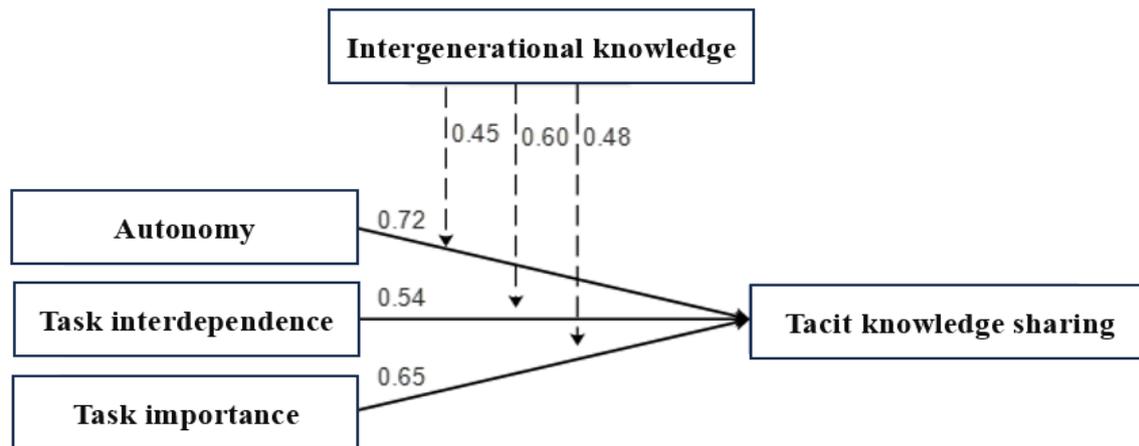


Figure 1. Conceptual model of the present study along with path coefficients

Conclusions

Tacit knowledge sharing is known as a key factor in promoting organizational learning and improving performance, and identifying the factors affecting it in knowledge environments is of particular importance. In this study, three work characteristics, including autonomy motivation, task interdependence, and task importance were examined as predictors of tacit knowledge sharing. Intergenerational knowledge, as an influential factor, enhances autonomy, moderates task interdependence, and enhances the perception of task importance among librarians. These factors, in turn, improve the process of knowledge sharing in the public library environment. Knowledge sharing by librarians in public libraries has a special importance and position due to their interaction with a wide range of people in the community. This process provides the necessary context for acquiring and adding value to knowledge. Intergenerational knowledge sharing allows libraries to improve their services and remain relevant in today's constantly changing and competitive environment. These results indicate that job characteristics such as autonomy, task interdependence, and task importance can each directly influence tacit knowledge sharing behavior, and intergenerational knowledge can serve as a facilitator in appropriate organizational contexts to enhance this process. Study and provide quality services to patrons. In addition to providing practical recommendations for improving knowledge management in public libraries, the findings of this study can also be used to develop theoretical models related to knowledge behaviors and human capital management. The importance of this issue in public libraries is due to the role that these organizations play in social learning, knowledge transfer, and cultural enrichment of society.

Author Contributions

All authors contributed equally to the article.

Acknowledgements

The authors would like to express their gratitude to all the staff of the public libraries in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Province in Iran, who participated in this research.

Ethical considerations

The authors have adhered to ethical principles in conducting and publishing this scientific research, and this has been confirmed by the authors.

Funding

This research was conducted with the personal funding of the authors.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

بررسی رابطه بین انگیزه خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران به کمک نقش تعدیلگر دانش بین نسلی

علی بیرانوند^۱، نصرت جعفری^۲، فاطمه بهلول^۳، محمدابراهیم سمیع^۴

۱. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۴. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز، ایران

استناد: بیرانوند، علی؛ جعفری، نصرت؛ بهلول، فاطمه؛ و سمیع، محمدابراهیم. (۱۴۰۴). بررسی رابطه بین انگیزه خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران به کمک نقش تعدیلگر دانش بین‌نسلی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۳۱(۱)، ۸۲-۷۱. <https://doi.org/10.61882/publiiz.2025.2064925.1010>



اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۱۷

نویسنده مسئول:

فاطمه بهلول

پست الکترونیکی:

f.bohlool@scu.ac.ir

کلیدواژه‌ها:

اشتراک دانش ضمنی، دانش بین‌نسلی، وابستگی متقابل وظیفه، اهمیت وظایف، خودمختاری، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران، کهنگلویه و بویراحمد

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی نقش تعدیل‌کننده دانش بین‌نسلی در رابطه بین خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهنگلویه و بویراحمد انجام شده است.

روش: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی با رویکرد توصیفی است. جامعه آماری شامل کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کهنگلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۲ بود و ۱۱۹ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های اشتراک دانش کانلی و همکاران (۲۰۱۲)، انگیزه خودمختاری کالدی و زافاکوس (۲۰۱۷)، اشتراک دانش بین‌نسلی المی (۲۰۲۰)، اهمیت وظیفه اولدهام و هاگمن (۲۰۲۰) و پرسش‌نامه وابستگی متقابل وظیفه پیرس و گریجرسون (۱۹۹۱) صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که خودمختاری، اهمیت وظیفه و وابستگی متقابل وظایف به‌طور مثبت با اشتراک دانش ضمنی مرتبط است. همچنین دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند. به‌علاوه، نتایج نشان دادند که دانش بین‌نسلی رابطه بین انگیزه خودمختاری و اهمیت وظیفه با اشتراک دانش ضمنی را تعدیل نمی‌کند.

نتیجه‌گیری: دانش بین‌نسلی سبب تقویت خودمختاری، تعدیل وابستگی متقابل وظایف، و ارتقاء درک اهمیت وظایف در میان کتابداران می‌شود. این عوامل به نوبه خود، باعث بهبود فرآیند اشتراک دانش در محیط کتابخانه‌های عمومی می‌شوند. اشتراک دانش بین‌نسلی به کتابخانه‌ها اجازه می‌دهد تا خدمات خود را بهبود بخشیده و در محیط دائماً در حال تغییر و رقابتی امروز باقی بمانند.

مقدمه

دانش بین‌نسلی یک فرایند محوری است که به انتقال دانش، مهارت‌ها و منابع حیاتی از یک نسل به نسل دیگر کمک نموده و نقشی اساسی در پیشرفت جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کند. این مفهوم شامل به اشتراک گذاشتن تجربیات عملی و علمی توسط نسل‌های قدیمی به نسل‌های جدید



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Iran Public Libraries Foundation. This article is an open access article licensed under the <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

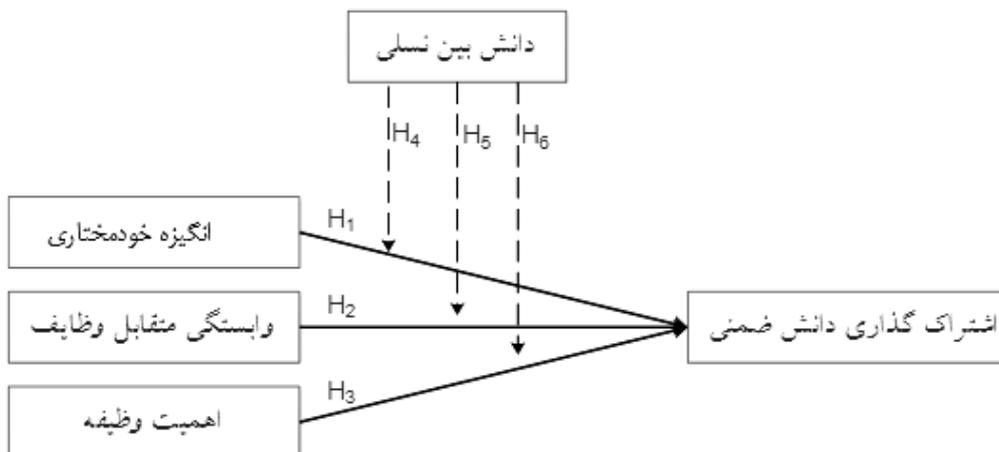
است (Schmidt & Muehlfeld, 2017). اشتراک و انتقال دانش بین نسلی با هدف کسب منافع و مزایای متقابل (Velásquez & Lara, 2021)، افزایش بهره‌وری (Antonelli & Scellato, 2013) یا هر هدف دیگری صورت گیرد، به تغییرات محیطی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی وابسته است (Kuyken & Costanaz, 2024). با توجه به نتایج تحقیقات (Najafpour Moghadam et al., 2023)، استفاده مؤثر و اخلاقی از اطلاعات با واسطه فناوری‌های اطلاعاتی ارتباطی باعث افزایش تمایل کتابداران کتابخانه‌های عمومی به اشتراک دانش می‌شود. با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش آسان نیست و به‌عنوان یک فرایند پیچیده توصیف شده است (Burmeister & Deller, 2016). به دلیل عوامل متعددی مانند ویژگی‌های فردی (Chang et al., 2012) و رابطه‌های (Szulanski, 2000)، اشتراک دانش به یک فرایند چالش‌برانگیز تبدیل شده است. اشتراک دانش فعالیتی نظام‌مند است که با هدف انتقال و مبادله دانش و تجربه افراد انجام می‌شود (Deng et al., 2023). اشتراک دانش هدفمند در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر شده و خلاقیت را توسعه می‌دهد. این رفتار در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد (Olan et al., 2022). طبق گزارشی از هاروارد بیزینس ریویو، هر ۷۰۰ بازنشستگی به معنای از دست دادن ۲۷۰۰۰ سال تجربه و دانش است که منجر به فراموشی شرکت می‌شود (Leonard et al., 2014). دیدگاه مبتنی بر دانش بیان می‌کند که دانش حیاتی‌ترین منبعی است که به خلق ارزش و مزیت رقابتی برای سازمان‌ها کمک می‌کند (Felkin & Hesterly, 2007). بنابراین، تشویق به اشتراک دانش در میان نسل‌ها یک اقدام پیشگیرانه مهم برای مقابله با فراموشی شرکت و حفظ مزیت رقابتی سازمان است (Harvey, 2012). امروزه انتقال دانش بین نسلی یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌های مبتنی بر دانش است، زیرا نیروی انگیزشی درونی، انتقال دانش را تقویت می‌کند. صحرائیان و همکاران (Sahraian et al., 2025) نیز انگیزش پیشبردی را عامل کاهش پنهان‌سازی و افزایش مشارکت در فعالیت‌های دانشی سازمان معرفی نمودند. انتقال دانش بین نسلی نیروی محرکه اصلی جوامع دانشی است. درک پویایی انتقال دانش بین نسلی برای بهبود فرایندهای درونی و بین سازمانی مهم است (Lefter et al., 2011). با این حال، با توجه به تنوع نسلی کارکنان، ویژگی‌های منحصر به فرد هر نسل ممکن است اثربخشی فرایند اشتراک‌گذاری را مختل کند (Jurišević Brčić & Mihelić, 2015). نظریه انگیزه خودمختاری به عنوان نظریه زمینه‌ای در این پژوهش مطرح شده است. این نظریه به گرایش‌های رشد ذاتی افراد و نیازهای روانی ذاتی افراد مربوط می‌شود. در واقع تمرکز فرد بر انگیزش درونی به انگیزه خودمختاری کمک می‌کند، به این صورت که فرد به خاطر علاقه و چالش خود فعالیت، نه صرفاً به دلیل پاداش بیرونی، آن را انجام می‌دهد (Schultz & Schultz, 2022). خودمختاری در محیط کاری به توانایی افراد در کنترل و تصمیم‌گیری درباره نحوه انجام وظایف و مدیریت کار خود اشاره دارد (Rashidi et al., 2022). این مفهوم به کتابداران اجازه می‌دهد تا در چارچوب سازمانی استقلال عمل داشته و به صورت مؤثر در فرایند اشتراک دانش مشارکت کنند. خودمختاری شغلی، به عنوان یک عنصر کلیدی، باعث کاهش پنهان‌سازی دانش شده و به بهبود مهارت‌های فردی و ارتباطی کمک می‌کند. برای این که سازمان‌ها بیشترین تأثیر را داشته باشند و گام‌های بزرگی بردارند، نسل‌های مختلف باید برای به اشتراک گذاشتن دانش انگیزه داشته باشند. این دسته از انگیزه‌ها با استفاده از نظریه خودتعیینی^۱ قابل تبیین است. این نظریه پیشنهاد می‌کند که نیاز به استقلال، تعلق و شایستگی را می‌توان با انگیزه درونی و/یا بیرونی ارضا کرد (Ryan & Deci, 2000). این دیدگاه که کار یک گروه تأثیرات مهمی روی دیگر بخش‌های درون سازمان دارد، قطعاً نشان از اهمیت وظایف افراد در محیط کار دارد. اهمیت وظایف یکی از مشخصات شغلی است که موجب افزایش حس مسئولیت‌پذیری گروه شده و در نتیجه سبب تسهیل و برانگیخته شدن تعامل و همکاری میان اعضای گروه و نیز سبب برانگیخته شدن انگیزه درونی اعضای گروه می‌شود (Babnik et al., 2014). وابستگی متقابل وظیفه به معنای تکمیل کارهای فرعی مرتبط یا وابسته دستاورد هدف است. وظایف وابسته به یکدیگر نیازمند کمک روبران، تعامل گسترده، و به اشتراک‌گذاری اطلاعات برای تولید خروجی یکپارچه هستند (Erkutlu & Chafra, 2015). تیواری (Tiwari, 2022) در پژوهشی نشان داد که عواملی از قبیل: ادغام تخصص از تیم‌های مختلف، محیط اجتماعی شامل تنوع، سکوهایی به هم پیوسته که برای همه قابل دسترسی است، برنامه به‌روزرسانی منظم از جمله عوامل مؤثر بر اشتراک دانش هستند. المی (Elmi, 2020) در پژوهشی نشان داد که بین استقلال، وابستگی متقابل کار و اهمیت کار با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و متغیر سن رابطه بین این سه متغیر و رفتار اشتراک دانش را تعدیل نکرد. نتایج تحقیق هانس و همکاران (Hans et al., 2023) نشان می‌دهد که تنوع نسلی بر اشتراک دانش بین کارمندان در محل کار تأثیر منفی می‌گذارد. با این حال، نقش‌های تعدیل‌کننده جو بین‌نسلی و رهبری به کاهش این تأثیر منفی و تسهیل اشتراک دانش بین کارمندان کمک می‌کند و در نتیجه منجر به عملکرد بهتر گروه می‌شود. کفافشان کاخکی و همکاران (Kaffashan Kakhki et al., 2019) در پژوهشی نشان دادند که جو سازنده سازمانی، انگیزه‌های مثبت در کتابخانه‌های عمومی و همچنین منابع دانش شخصی و سازمانی تقویت‌شده با توانایی رهبری کتابداران، تأثیر مثبت و معناداری بر هنجارهای ذهنی، نگرش، قصد و رفتار اشتراک دانش دارند.

در یک جمع‌بندی نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که اشتراک دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. در این میان عواملی همچون اعتماد موجب نقش تشدیدکننده ارتباط بین اشتراک دانش و عملکرد سازمانی را دارند. از طرفی عواملی از قبیل سن، جنسیت، تجربه‌کاری و تحصیلات در تمایل به اشتراک دانش مؤثر هستند. بر این اساس این دسته عوامل با تأثیر بر اشتراک دانش به صورت غیرمستقیم موجب بهبود عملکرد سازمانی خواهند شد.

در میان سازمان‌های مختلف، کتابخانه‌ها یکی از مهم‌ترین سازمان‌های مبتنی بر دانش شناخته می‌شوند که عمده فعالیت‌های آن‌ها حول محور اطلاعات و دانش است. کارکنان کتابخانه‌ها نیز، به‌عنوان مهم‌ترین نیروی انسانی در ارائه خدمات اطلاعاتی به جستجوگران اطلاعات در جوامع محسوب می‌شوند. در این راستا، اشتراک دانش توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی به علت تقابل با طیف وسیعی از افراد جامعه از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

کتابخانه‌ها برای بهبود کارایی و عملکرد خود نیاز به استفاده از دانش کارکنان با تجربه خود دارند. از طرفی، با توجه به اهمیت و جایگاه کتابخانه‌های عمومی در انتقال دانش در سطوح مختلف جامعه، سؤال اصلی پژوهش این است که نقش دانش بین‌نسلی در رابطه بین خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی چگونه است؟ با توجه به نتایج مزبور، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین انگیزه خودمختاری، وابستگی متقابل وظیفه و اهمیت وظایف با اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی است. بر این اساس فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

۱. بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. دانش بین‌نسلی رابطه بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.
۵. دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.
۶. دانش بین‌نسلی رابطه بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل می‌کند.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

از آنجایی که مطالعه حاضر قصد دارد عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در میان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد را مورد مطالعه قرار دهد، از نظر هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از لحاظ گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است که با رویکرد توصیفی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۲ بوده که از میان ۱۷۱ نفر کارکنان کتابخانه‌ها ۱۱۹ نفر بر اساس فرمول کوکران به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها از پنج پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه اشتراک دانش: به منظور سنجش اشتراک دانش در این پژوهش، از پرسش‌نامه اشتراک دانش کانلی و همکاران (Connelly et al., 2012) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل پنج سؤال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً مخالف تا کاملاً موافق صورت می‌گیرد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بوده است. مقدار آلفای

کرونیخ محاسبه شده برای پرسش‌نامه اشتراک دانش در تحقیق کانلی و همکاران (Connelly et al., 2012)، ۰/۸۶ گزارش شده است. همچنین در تحقیق ایمانی و همکاران (Imani et al., 2022)، پایایی ۰/۸۰ اعلام شده است.

پرسش‌نامه انگیزه خودمختاری: در این پژوهش برای سنجش انگیزه خودمختاری از پرسش‌نامه انگیزه خودمختاری کالدی و خفاکوس (Kaldi & Xafakos, 2017) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل شش سؤال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از سطح کاملاً کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونیخ ۰/۸۴ بود. مقدار پایایی این پرسش‌نامه در تحقیق کالدی و خفاکوس (Kaldi & Xafakos, 2017) ۰/۸۸ اعلام شده است.

پرسش‌نامه اشتراک دانش بین‌نسلی: به منظور سنجش اشتراک دانش بین‌نسلی در این پژوهش، از پرسش‌نامه اشتراک دانش بین‌نسلی المی (Elmi, 2020) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل دو سؤال است پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونیخ ۰/۸۵ بود. در تحقیق المی (Elmi, 2020) مقدار پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۰ گزارش شده است.

پرسش‌نامه اهمیت وظایف: به منظور سنجش اهمیت وظایف در این پژوهش، از خرده‌مقیاس اهمیت وظیفه پرسش‌نامه ویژگی‌های شغلی اولدهام و همکاران (Oldham et al., 1972) استفاده شد. این خرده‌مقیاس شامل سه سؤال بوده که نمره‌گذاری آن براساس مقیاس گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونیخ ۰/۸۵ بود. در تحقیقات مختلف مقادیر پایایی متفاوتی برای خرده‌مقیاس اهمیت وظیفه نشان داده شده است. برای مثال، در تحقیق کرمی و همکاران (Karami et al., 2016) ضریب پایایی ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسش‌نامه وابستگی متقابل وظیفه: این ابزار توسط پیرس و گرگرسن (Pearce & Gregersen, 1991)، به منظور سنجش وابستگی متقابل وظیفه تدوین شده است. خرده‌مقیاس‌های آن شامل ۱۱ سؤال پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. در پژوهش حاضر ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونیخ ۰/۸۶ بود. در پژوهش پیرس و گرگرسن (Pearce & Gregersen, 1991) مقدار آلفای کرونیخ ۰/۸۳ برای پرسش‌نامه مزبور اعلام شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل انجام شده است.

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی، از ۱۱۹ شرکت‌کننده پژوهش، ۶۹ نفر مرد و ۵۰ نفر زن بودند. حدود یک درصد از شرکت‌کنندگان در باز سنی زیر ۳۰ سال، ۲۵ درصد در بازه سنی ۳۱-۳۶ سال، ۳۳ درصد در بازه سنی ۳۷-۴۲ سال و ۴۲ درصد در بازه ۴۳ سال به بالا بودند. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیر مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خودمختاری و وابستگی متقابل وظایف	اهمیت وظیفه	اشتراک دانش ضمنی
انگیزه خودمختاری	۱۹/۰۴	۵/۶۷	۱		
وابستگی متقابل وظایف	۱۷/۹۰	۳/۸۸	۰/۶۹*	۱	
اهمیت وظیفه	۱۲/۹۶	۲/۷۵	۰/۷۵*	۰/۵۴*	۱
اشتراک دانش ضمنی	۱۷/۷۵	۴/۲۱	۰/۶۹*	۰/۷۵*	۰/۴۴*
دانش بین‌نسلی	۶/۰۴	۱/۷۲	۰/۳۹*	۰/۳۴*	۰/۴۸*

بر اساس نتایج جدول ۱، ضرایب همبستگی در تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۵ معنادار است. قبل از تحلیل داده‌های برای اطمینان از این که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی را برآورد می‌کنند، پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها با کمک آزمون کولموگورف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به این که سطح معناداری انگیزه خودمختاری در آزمون کولموگورف-اسمیرنوف (p=۰/۰۸۲)؛ اشتراک دانش (p=۰/۰۹۲)؛ دانش بین‌نسلی (p=۰/۱۲۵)؛ وابستگی متقابل وظایف (p=۰/۱۱۶)؛ و اهمیت وظیفه (p=۰/۰۸۴) به دست آمده که از ۰/۰۵ بیشتر است در نتیجه توزیع جامعه نرمال است. بنابراین، پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش تأیید شد. به علاوه، در این پژوهش مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۹۳۵ بدست آمد. به علاوه سطح معناداری آماره بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ بود. تحلیل عاملی تأییدی نیز به منظور تأیید ساختار متغیرهای مورد مطالعه و نیز بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش حاضر با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و در قالب یک الگوی تحلیل مسیر، انجام شد. مقادیر شاخص‌های برازش در پژوهش حاضر در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل

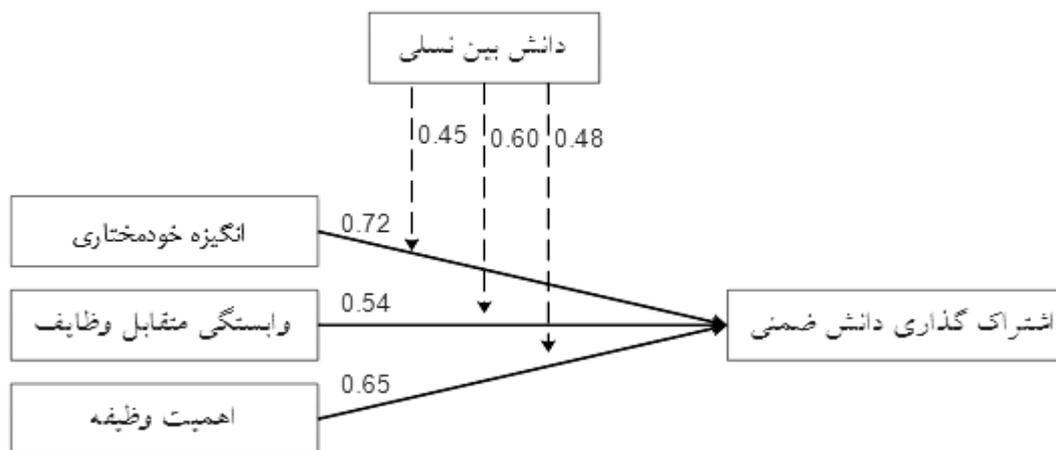
نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مقادیر محاسبه شده
کای مربع بهنجار شده	CMIN	کمتر از ۳	۱/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۶
شاخص نیکویی برازش	GFI	> ۰/۹۰	۰/۹۲
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	< ۰/۰۵	۰/۰۴
شاخص برازش هنجار شده	NFI	> ۰/۹۰	۰/۹۲
شاخص برازش نسبی	RFI	> ۰/۹۰	۰/۹۳
شاخص برازش تطبیقی	CFI	> ۰/۹۰	۰/۹۴

با توجه به نتایج جدول ۲، با توجه به این که نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ و مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است، و شاخص نیکویی برازش (CFI) بالای ۰/۹۰ بوده مدل ساختاری مربوطه به این داده‌ها تأیید می‌شود. جهت ارزیابی معناداری مسیرهای برآوردی از آماره t استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	مقدار معناداری	نتیجه
اول	انگیزه خودمختاری ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۷۲	۹/۲۵	تأیید
دوم	وابستگی متقابل وظایف ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۵۴	۵/۱۱	تأیید
سوم	اهمیت وظیفه ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۶۵	۶/۲۸	تأیید
چهارم	انگیزه خودمختاری ← دانش بین نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۴۵	۱/۹۵	رد
پنجم	وابستگی متقابل وظایف ← دانش بین نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۶۰	۲/۰۲	تأیید
ششم	اهمیت وظیفه ← دانش بین نسلی ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۴۸	۱/۱۲	رد

با توجه مقادیر جدول ۳ قدرمطلق مسیرها در فرضیات اول، دوم، سوم و پنجم از ۱/۹۶ بالاتر بود که با حدود اطمینان ۹۵ در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید شدند و فرضیات چهارم و ششم تأیید نشد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی مفهومی پژوهش حاضر به همراه ضرایب مسیر

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی نقش تعدیل‌کننده دانش بین‌نسلی در رابطه بین ویژگی‌های کاری و اشتراک دانش ضمنی در کتابخانه‌های عمومی بود. نتایج نشان داد انگیزه خودمختاری تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش ضمنی دارد. این یافته نشان می‌دهد که هرچه کتابداران احساس استقلال بیشتری در انجام وظایف خود داشته باشند، تمایل بیشتری به اشتراک دانش ضمنی پیدا می‌کنند. از منظر

مدیریتی، این نتیجه تأکید می‌کند که افزایش خودمختاری در محیط‌های کاری می‌تواند به‌عنوان راهبردی مؤثر برای تقویت اشتراک دانش ضمنی به‌کار گرفته شود. نتایج تحقیقات برخی پژوهش‌ها نیز بر این مهم تأکید دارند که شکل‌گیری رفتارهای مبتنی بر احساس و اعتماد متقابل می‌تواند سطح اشتراک دانش ضمنی را در سازمان افزایش دهد (Biranvand et al., 2021; Suti & Sari, 2021; Tiwari, 2022; Biranvand et al., 2024).

همچنین نتایج حاکی از آن است که وابستگی متقابل وظایف با اشتراک دانش ضمنی رابطه مثبت دارد. این موضوع نشان می‌دهد زمانی که وظایف کارکنان به یکدیگر وابسته باشد، زمینه برای تعاملات بیشتر و اشتراک دانش فراهم می‌شود. مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با طراحی ساختارهای کاری تیمی و تشویق به همکاری‌های بین واحدی، بستر مناسبی برای افزایش اشتراک دانش ایجاد کنند. علاوه بر این، مشخص شد که اهمیت وظیفه بر اشتراک دانش ضمنی تأثیر مثبت دارد. این یافته بیانگر آن است که اگر افراد احساس کنند وظایف آن‌ها اهمیت اجتماعی یا سازمانی بالایی دارد، تمایل بیشتری به اشتراک دانش نشان می‌دهند. بنابراین لازم است مدیران با برجسته کردن ارزش و پیامدهای مثبت کار کتابداران، انگیزه اجتماعی آن‌ها را برای اشتراک دانش تقویت کنند.

در بررسی نقش دانش بین‌نسلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده، نتایج نشان داد که دانش بین‌نسلی رابطه بین انگیزه خودمختاری و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل نمی‌کند. این نتیجه می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که تأثیر انگیزه خودمختاری بر اشتراک دانش ضمنی مستقل از سطح دانش بین‌نسلی است و افزایش یا کاهش تعاملات بین‌نسلی در این زمینه نقش محسوسی ایفا نمی‌کند. از سوی دیگر، دانش بین‌نسلی توانست رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تعدیل کند. این یافته حاکی از آن است که در سازمان‌هایی که تعاملات بین‌نسلی بیشتری برقرار است، تأثیر وابستگی متقابل وظایف بر اشتراک دانش ضمنی تقویت می‌شود. بنابراین توجه به ایجاد بسترهای مناسب برای تعاملات سازنده میان نسل‌های مختلف می‌تواند به توسعه اشتراک دانش در سازمان کمک کند. در این راستا، نتایج تحقیق رشیدی و همکاران (Rashidi et al., 2022) نیز مؤید این مطلب است که، افزایش خودمختاری نه تنها به بهبود ارتباطات و همکاری‌های بین‌نسلی و بین فردی در اشتراک دانش کمک می‌کند، بلکه انگیزه درونی و تعهد آن‌ها را نسبت به این فرآیند افزایش می‌دهد. همچنین دانش بین‌نسلی تأثیری بر رابطه بین اهمیت وظیفه و اشتراک دانش ضمنی نداشت. این موضوع بیانگر آن است که احساس اهمیت وظیفه به‌طور مستقل بر رفتار اشتراک دانش اثرگذار است و تحت تأثیر میزان دانش بین‌نسلی قرار نمی‌گیرد. اشتراک دانش ضمنی و دانش بین‌نسلی باعث یادگیری جمعی می‌شود و هم‌افزایی را در گروه‌ها افزایش می‌دهد. این مهم باعث بهبود سهم دانش در دسترس سازمان برای ارتقاء عملکرد سازمان می‌شود. اگر در سازمان بستری ایجاد شود که در آن اشتراک و مبادله ایده‌ها، دانش و اطلاعات ارزشمند تلقی شود، فرهنگ اشتراک دانش می‌تواند نتایج فردی و سازمانی معنوی در بر داشته باشد و در نتیجه سازمان را از مزایای وابستگی متقابل وظایف بر رفتار اشتراک دانش ضمنی بهره‌مند سازد. مدیران هر سازمان نباید در شناسایی دقیق نیازهای سازمان و برنامه‌های آموزشی غافل شوند، زیرا این کارکنان هستند که با توجه به مدیریت دانش و اشتراک دانش ضمنی نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند. با در نظر گرفتن این موضوع، ضروری است که سازمان‌ها سازوکارها و شیوه‌هایی را در اختیار داشته باشند که کارکنان را به مشارکت در رفتار اشتراک دانش تشویق کند.

اهمیت و ضرورت این موضوع در کتابخانه‌های عمومی از آن جهت است که با پژوهش پیرامون عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی، می‌توان به راهکارهایی جهت فراهم نمودن بستری مناسب جهت واقعیت‌بخشی اشتراک دانش در محیط کتابخانه‌های عمومی دست پیدا کرد. شناسایی رابطه بین عوامل مختلف بر رفتار اشتراک دانش در سطح کتابخانه‌های عمومی منجر به افزایش غنی‌سازی این تعاملات شده و دیدگاهی مثبت را در این رابطه میان همه اقشار جامعه به وجود می‌آورد.

یافته‌های این پژوهش دارای پیامدهای کاربردی مهمی برای مدیران کتابخانه‌های عمومی است. برای ارتقاء رفتار اشتراک دانش، مدیران باید محیط‌های کاری منعطف، تیم‌محور و مبتنی بر استقلال فردی فراهم کنند. همچنین ایجاد فضاهای تعامل بین‌نسلی و ترویج فرهنگ احترام به دانش افراد با تجربه می‌تواند اثربخشی اشتراک دانش را افزایش دهد.

از منظر نظری، نتایج پژوهش بر اهمیت توجه به ویژگی‌های کاری و نقش تسهیل‌گر دانش بین‌نسلی در فرایند اشتراک دانش ضمنی تأکید دارد و می‌تواند در توسعه مدل‌های رفتار سازمانی مرتبط با مدیریت دانش مورد استفاده قرار گیرد.

در نهایت پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی سایر عوامل سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش ضمنی از جمله سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و نظام‌های پاداش نیز بررسی شود. همچنین تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر انواع کتابخانه‌ها و سازمان‌ها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

همانند سایر پژوهش‌ها، این مطالعه نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از مهم‌ترین محدودیت‌ها استفاده از پرسش‌نامه به‌عنوان ابزار جمع‌آوری داده بود. روش پرسش‌نامه‌ای عمدتاً نگرش‌ها و دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان را منعکس می‌کند و ممکن است نتواند به‌طور کامل رفتارهای واقعی را ارزیابی کند. همچنین، این پژوهش در یک بازه زمانی و در محدوده مکانی خاص (کتابخانه‌های عمومی) انجام شده است. بنابراین تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها یا محیط‌های متفاوت باید با احتیاط انجام شود.

با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده از روش‌های ترکیبی همچون مصاحبه، مشاهده مستقیم و تحلیل محتوای کیفی برای درک عمیق‌تر رفتار اشتراک دانش استفاده شود. این رویکرد می‌تواند اعتبار و جامعیت یافته‌ها را افزایش دهد. از منظر کاربردی، با توجه به نقش انگیزه خودمختاری در ارتقای اشتراک دانش ضمنی، توصیه می‌شود مدیران با طراحی و اجرای برنامه‌هایی که فضای مشارکت و استقلال عمل را برای کارکنان تقویت می‌کند، زمینه اشتراک دانش را تسهیل کنند. برگزاری جلسات تبادل دانش، ایجاد بسترهای ارتباطی غیررسمی و تشویق کارکنان به ارائه ایده‌ها می‌تواند در این راستا مؤثر باشد. همچنین با توجه به تأثیر مثبت وابستگی متقابل وظایف بر اشتراک دانش، پیشنهاد می‌شود ساختارهای کاری کتابخانه‌ها به گونه‌ای طراحی شود که همکاری‌های بین‌بخشی و تیمی افزایش یابد. ایجاد گروه‌های کاری مشترک، برگزاری دوره‌های آموزشی پیرامون مدیریت دانش و توسعه مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به نهادینه‌سازی فرهنگ اشتراک دانش کمک کند. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که دانش بین‌نسلی رابطه بین وابستگی متقابل وظایف و اشتراک دانش ضمنی را تقویت می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود کارگروه‌های مدیریتی با رویکرد انتقال و به‌روزرسانی دانش بین‌نسل‌ها در کتابخانه‌ها شکل گیرد. این اقدام می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها و ارتقای عملکرد سازمانی منجر شود. همچنین مدیران باید با ارزیابی مستمر نیازهای دانشی کتابخانه‌ها، برنامه‌های آموزشی هدفمند را تدوین و اجرا کنند. توجه به توسعه مهارت‌های اشتراک دانش در کارکنان، به‌ویژه در زمینه دانش ضمنی، برای پویایی و بقای کتابخانه‌های عمومی حیاتی است. در نهایت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده این موضوع را در سایر سازمان‌ها و کتابخانه‌های تخصصی یا دانشگاهی نیز بررسی کنند تا امکان تعمیم و مقایسه یافته‌ها در محیط‌های مختلف فراهم شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسنده اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده است و این موضوع مورد تأیید نویسندگان است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

این پژوهش با هزینه شخصی نویسندگان انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در مقاله نقش و سهم یکسان داشته‌اند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کهگیلویه و بویراحمد که در این پژوهش مشارکت داشتند، قدردانی نمایند.

References

- Antonelli, C., & Scellato, G. (2013). Complexity and technological change: Knowledge interactions and firm level total factor productivity. *Journal of Evolutionary Economics*, 23(1), 77-96. <https://doi.org/10.1007/s00191-012-0299-8>
- Babnik, K., Širca, N. T., & Dermol, V. (2014). Individuals learning in work teams: Support to knowledge management initiatives and an important source of organizational learning. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 124, 178-185. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.475>
- Biranvand, A., Golshani, M., Akbarnejad, R., & Rafiee, Z. (2021). The role of organizational trust in the transfer of tacit knowledge (case study: Public libraries of fars province). *Research on Information Science and Public Libraries*. 27(2), 327-358. [In Persian] <http://publij.ir/article-1-2327-fa.html>

- Biranvand, A. , Shojaefard, A., Zarei, S., & Arjmand Kerman, R. (2024). Investigating the effect of interpersonal trust on the transfer of tacit knowledge between secondary school teachers. *Library and Information Science Research*, 14(2), 155-174. [In Persian] <https://doi.org/10.22067/infosci.2024.84088.1176>
- Biranvand, A., Mohammadi Ostani, M., & Ghannatian, S. (2024). The Effect of Knowledge Management Systems and Knowledge Sharing on the Performance and Loyalty of Librarians. *Sciences and Techniques of Information Management*, 10(1), 239-264. [In Persian] <https://doi.org/10.22091/stim.2024.10054.2027>
- Burmeister, A., & Deller, J. (2016). Knowledge retention from older and retiring workers: What do we know, and where do we go from here?. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 87-104. <https://doi.org/10.1093/workar/waw002>
- Chang, Y. Y., Gong, Y., & Peng, M.W. (2012). Expatriate knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and subsidiary performance. *Academy of Management Journal*, 55, 927-948. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0985>
- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J.P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Elmi, S. (2020). *Intergenerational Knowledge Sharing: The relationship between work characteristics and knowledge sharing and the moderating effect of age*. Doctoral dissertation, Alliant International University. <https://books.google.com/books>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). Empowering leadership and organizational job embeddedness: The moderating roles of task interdependence and organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 3-10. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.321>
- Felkin, T., & Hesterly, W.S. (2007). The knowledge-base view, nested heterogeneity, and new value creation: Philosophical considerations on the locus of knowledge. *Academy and Management Review*, 32(1), 195-218. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23464020>
- Ganesh, M.P., & Gupta, M. (2006) .*Study of virtualness, task interdependence, extra-role performance and team climate in Indian software development teams*. Proceedings of the 20th Australian New Zealand Academy of Management (ANZAM) Conference on Management: Pragmatism, Philosophy, Priorities, Central Queensland University, Rockhampton, 6-9 December 2006. https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/2115_GANESH_AND_GUPTA.PDF
- Hans, S., Nayeem, A. M., Mikkilineni, S., & Gupta, R. (2023). Exploring the relationship between generational diversity and knowledge sharing: The moderating role of workplace intergenerational climate, boundary-spanning leadership and respect. *Employee Relations: The International Journal*, 45(6), 1437-1454. <https://doi.org/10.1108/er-11-2022-0507>
- Harvey, J. (2012). Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 16, 400-417. <https://doi.org/10.1108/13673271211238733>
- Imani, F., Eslami, G., & Bagheri, R. (2022). Investigating the effect of perceived ethical leadership on knowledge hiding a case study on an automobile factory. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(2), 143-180. [In Persian] <https://doi.org/10.47176/smok.2022.1415>
- Jurišević Brčić, Ž., & Mihelič, K.K. (2015). Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 28(1), 853-867. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1092308>
- Kaffashan Kakhki, M. K., Hadadian, A., Namdar Joyame, E., & Malakooti Asl, N. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library & Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Kaldi, S., & Xafakos, E. (2017). Student teachers' school teaching practice: The relation amongst perceived self-competence, motivation and sources of support. *Teaching and Teacher Education*, 67, 246-258. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.019>

- Karami, A., Farrokhi, N.A., & Kondorani, A. (2016). The relationship of Job Characteristics with Basic Psychological States and Job Outcomes in National Iranian Oil Company. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 83-104. [In Persian] doi: [10.22055/jiops.2017.15606.1007](https://doi.org/10.22055/jiops.2017.15606.1007)
- Kuyken, K., & Costanza, D. (2025). Because work is changing: A new paradigm for intergenerational workplace knowledge sharing. *Journal of Intergenerational Relationships*, 23(1), 91-107. <https://doi.org/10.1080/15350770.2024.2302626>
- Lefter, V., Brătianu, C., Agapie, A., Agoston, S., & Orzea, I. (2011). Intergenerational knowledge transfer in the academic environment of knowledge-based economy. *Amfiteatru Economic Journal*, 13(30), 392-403. <https://www.econstor.eu/handle/10419/168725>
- Leonard, D., Swap, W., & Barton, G. (2014). What's lost when experts retire. *Harvard Business Review*, 2, 2014. <https://hbr.org/2014/12/whats-lost-when-experts-retire>
- Najafpour Moghadam, P., Biranvand, A., & Zarei, S. (2023). Investigating the impact of information literacy and communication information technologies on knowledge sharing among public library librarians. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29(1), 108-125. <https://doi.org/10.61186/publij.29.1.108>
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Stepina, L. R. (1979). Norms for the Job Diagnostic Survey. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 9(14), 1-34. <https://doi.org/10.1037/t02285-000>
- Pearce, J.L., & Gregersen, H.B. (1991). Task interdependence and extra-role behavior: a test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76, 838-844. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.838>
- Rashidi, M., Masoumi Bilondi, Z., & SalehPour, M. (2022). The Perception of Employee Exclusion and Knowledge Concealment: The Moderating Role of Job Stress and Job Independence (Case Study: South Khorasan General Customs Department). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(3), 201-234. <https://doi.org/10.47176/smok.2022.1468>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sahraian, K., Biranvand, A., & Ghobadi-Azad, E. (2025). The effect of the motivation of regulatory focus on the process of knowledge sharing and knowledge hiding. *Library and Information Science Research*, 15 (1), 207-228. <https://doi.org/10.22067/infosci.2024.87424.1200>
- Schmidt, X., & Muehlfield, K. (2017). What's so special about intergenerational knowledge transfer? Identifying challenges of intergenerational knowledge transfer. *Management Revue*, 375-411. <https://www.jstor.org/stable/26407256>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. A. (2022). *Schultz's personality theories*. Seyed Mohammadi (ed). Tehran: Edition Publications. [In Persian] <https://medicaltextbook.ir/shop/schultz-theories-of-personality/>
- Suti, M., & Sari, H. (2021). Social network sites (SNS) for knowledge-sharing behavior among students. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, (ahead-of-print) <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2021-0043>
- Szulanski, G. (2000). The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82, 9-27. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2884>
- Tiwari, S. P. (2022). Emerging technologies: Factors influencing knowledge sharing. *World Journal of Educational Research*, 9 (2), 68-75. <https://doi.org/10.22158/wjer.v9n2p68>
- Velásquez, R. M. A., & Lara, J. V. M. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64, 101479. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101479>