



Investigating the Influential Mechanisms of Organizational Trust and Workplace Spirituality on Knowledge-Sharing Behavior

✉ **Hasan Roshan**  / PhD in Public Administration, Research Institute of Hawza and University
elmvaamal@yahoo.com

Reza Qazi / PhD in Religions and Mysticism, the Imam Khomeini Institute for Education and Research
rghaz@ymail.com

Saleh Aghababaei Bani / Graduate of the 4th Level of Qom Seminary

saleh61@gmail.com

Received: 2024/08/30 - **Accepted:** 2024/11/04

Abstract

Given the role of knowledge-sharing in increasing organizational effectiveness, this study identifies the impact of organizational trust and workplace spirituality on knowledge-sharing behavior at the Islamic Management Jurisprudence Foundation in Qom. A random sample of 37 employees and experts completed questionnaires on organizational trust, knowledge-sharing behavior, and workplace spirituality. Data analysis via structural equation modeling (Smart PLS 3) revealed that workplace spirituality and organizational trust positively and significantly affect knowledge-sharing. Together, these variables predict 50% of the variance in knowledge-sharing behavior. Considering the research findings, it is recommended that the managers of Islamic Management Jurisprudence Foundation foster organizational cultures emphasizing trust and spirituality to enhance knowledge-sharing at the workplace.

Keywords: organizational trust, workplace spirituality, knowledge-sharing behavior, Islamic Management Jurisprudence Foundation.

کاوش در مکانیسم‌های تأثیرگذاری اعتماد سازمانی و معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم دانش

elmvaamal@yahoo.com

rg haz@ymail.com

saleh61@gmail.com

حسن روشن  / دکتری مدیریت دولتی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

رضا قزّی / دکتری ادیان و عرفان مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی*

صالح آقابابائی بنی / دانش‌آموخته سطح چهار حوزه علمیه قم

دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۹ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۴

چکیده

با توجه به نقش به‌اشتراک‌گذاری دانش در افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها، پژوهش پیش روی به شناسایی اثر اعتماد سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش در بنیاد فقهی مدیریت اسلامی در قم پرداخت. نمونه‌ای شامل ۳۷ نفر از کارکنان و کارشناسان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی در قم با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی، رفتار تسهیم دانش و معنویت در محیط کار، بین آنها توزیع شد. تحلیل داده‌ها و شناسایی روابط علی بین متغیرها با استفاده از معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS Smart (نسخه ۳) صورت گرفت. یافته‌ها نشان داد که معنویت در محیط کار و اعتماد سازمانی، بر رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثری مثبت و معنادار دارند. همچنین یافته‌ها نشان داد که این دو متغیر، در مجموع پنجاه درصد از تغییرات متغیر رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی به‌منظور تسهیم و به‌اشتراک‌گذاری دانش در محیط سازمان، فرهنگ سازمان را هرچه بیشتر به‌سمت افزایش اعتماد و معنویت بیشتر در محیط کار در بین کارکنان و محیط سازمان سوق دهند.

کلیدواژه‌ها: اعتماد سازمانی، معنویت در محیط کار، رفتار تسهیم دانش، بنیاد فقهی مدیریت اسلامی.

مقدمه

دنایای امروز دنیای رقابت و سرعت و تلاش برای کسب جایگاه بالاتر است. سازمان‌ها نیز لازم است که خود را با سیر حرکت دنیا هماهنگ کرده، تحولات نوینی در برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها و دانش کارکنان خویش ایجاد کنند. درواقع، افراد سازمان‌ها و مؤسسات گوناگون دولتی و غیردولتی اگر خواستار حفظ موقعیت کنونی خویش در فضای رقابتی حاکم بر جامعه یا خواهان رشد و توسعه خود باشند، نیازمند آن‌اند که به سرمایه‌های فکری و اندوخته دانشی خود بیش‌ازپیش بها دهند.

بدین منظور، از اواخر دهه ۱۹۹۰ مدیریت دانش به‌عنوان روش نوین مدیریتی، بحث اصلی متون مدیریت و دیگر حوزه‌های وابسته شد و مفهومی به‌نام «تسهیم دانش» ظهور کرد. ازسویی دیگر، فرهنگ تسهیم دانش در یک سازمان به‌شدت تحت تأثیر تنوع در محیط کار، معنویت، مهارت رهبری، نگرش کارکنان، باورهای شخصی، خودانگیزگی فرد، اعتماد، مهارت‌های ارتباطی، سیستم‌های اطلاعاتی، سیستم پاداش و ساختار سازمان است (Uchenna et al, 2013, p.211; Peter & Alvin, 2013, p.20-22) و می‌کوشد به کنش‌ها و اهداف سازمان جهت بخشد (Hofstede, 2010, p.471-473).

با توجه به اهمیت دانش و به‌اشتراک‌گذاری آن و نقشی که در افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها، از جمله بنیاد فقهی مدیریت اسلامی دارد، ضروری است که عوامل اثرگذار بر رفتار تسهیم دانش به‌عنوان مفهومی نوین شناسایی شود. بنابراین تحقیق حاضر با این هدف و این مسئله که آیا اعتماد سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش در بین کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثرگذار است، صورت پذیرفته تا با شناخت جایگاه دانش و عوامل اثرگذار بر تسهیم آن در این سازمان، در جهت رشد و اشاعه بنیاد فقهی مدیریت اسلامی گام بردارد.

بیان مسئله

دلایل متعددی وجود دارد که چرا اشتراک دانش برای سازمان‌ها مهم است. این دلایل شامل بهبود در «همسویی با مأموریت‌ها، چشم‌انداز و ارزش‌ها، و استراتژی، مسئولیت‌پذیری تیم مشترک، تمرکز بر فرایند، آگاهی قوی‌تر از مشتری و رقابت، محیط تیمی مشارکتی، و تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، اما مطابق با جهت‌گیری سازمان» هستند (Tiwana, 2002, p.33). به‌اشتراک‌گذاری دانش، همچنین مدت زمان بازاریابی محصولات جدید را از طریق فرایندهای گروهی بهبود یافته کاهش می‌دهد (Cooper, 2001, p.109).

امروزه یکی از چالش‌های پیش روی مؤسسات و سازمان‌ها این است که چگونه می‌توانند از ظرفیت‌های فکری افراد در فرایندهای حل مسئله، ارتقای دانش، بهبود یافتن مهارت فردی و افزایش کیفیت در انجام وظایف استفاده کنند. متغیرهای مختلفی در میزان به‌اشتراک‌گذاری ظرفیت‌های فکری و دانشی کارمندان سازمان نقش بازی می‌کنند. اعتماد سازمانی در به‌اشتراک‌گذاری دانش اهمیت دارد (Davenport & Prusak, 1998, p.88-90). اساساً اعتماد به‌مثابه جایگزینی برای توانایی نظارت یا تأیید اطلاعات عمل می‌کند. اعتماد نقش‌های متعددی در به‌اشتراک‌گذاری دانش دارد و هم به‌منزله مقدمه و هم به‌مثابه پیامد اشتراک دانش عمل می‌کند. در چهارچوب یک رابطه، برای تقویت رابطه عمل می‌کند و رابطه به‌نوبه خود

دلایل بیشتری برای اعتماد فراهم می‌آورد. نلسون و کوپریدر اعتماد را به‌عنوان مقدمهٔ اشتراک دانش به‌طور تجربی مورد آزمایش قرار دادند و به وجود رابطهای علی بین آنها پی بردند (Nelson & Cooprider, 1996, p.401).

متغیر تأثیر گزار دیگر، معنویت در محیط کار است. در عصر کنونی که عصر تحولات و دگرگونی‌هاست، سازمان‌ها همواره باید بکوشند که خود را با شرایط بیرونی به بهترین نحو تطبیق دهند و با فراهم کردن محیطی امن و کار معنادار برای کارکنان، عملکرد سازمانی را بهبود بخشند و منجر به رضایت و اشتیاق کارکنان و بازدهی بالای آنها شوند. ظهور «جنبش معنویت» در سازمان‌ها از دههٔ ۱۹۸۰ به بعد موجب شد که سازمان‌ها دستخوش تحول معنایی و وجودی عظیمی شوند (Ashmos & Duchon, 2000, p.134-135) و با فاصله گرفتن از رویکردهای سنتی و مکانیکی به سمت خلق فضایی حرکت کنند که در آن، کارکنان سادگی، معنا، ابراز وجود و ارتباط متقابل با چیزی بالاتر را جست‌وجو می‌کنند (Karakas, 2010, p.90).

معنویت در محیط کار، تمایل به جست‌وجوی هدف نهایی در زندگی، برقراری رابطهٔ مستحکم با همکاران و سایر افرادی که با کار فرد در ارتباط‌اند، و سازگاری بین ارزش‌های اساسی فرد و ارزش‌های سازمان است (Mitroff & Denton, 1999, p.77). در پژوهش‌ها ثابت شده است که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند به مزایا و منافع مانند افزایش صداقت و اعتماد، کاهش میل به خروج و افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری منجر شود. همچنین در برخی پژوهش‌ها، معنویت محیط کار با رفتار تسهیم دانش نیز رابطهٔ معنادار دارد (Rahman & Hussain, 2014, p.637). پژوهشگران متعددی نیز معتقدند که اعتماد باعث افزایش تبادل دانش در میان اعضای سازمان می‌شود (Faizuniah, P., and Joon, 2014, p.92; Scott & Dail, 2010, p.129; Tsai & Ghoshal, 1998, p.475; Adler, 2002, p.23-24; De Long & Fahey, 2000, p.113; Szulanski, et al, 2004, p.600; Van den Hooff & VanWeenen, 2004, p.13; Lin, 2007, p.411; Hislop, 2003, p.182).

در زمینهٔ تسهیم دانش و عوامل مؤثر بر آن، در داخل کشور مطالعاتی صورت گرفته است؛ با این حال در مورد بررسی اینکه چه عواملی بر این فرایند مهم سازمانی اثرگذارند، همچنان خلأ پژوهشی احساس می‌شود (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۶۴۸-۶۴۹). همچنین در این زمینه در یک بافت دینی تاکنون مطالعه‌ای صورت نگرفته است. بنابراین لازم است مطالعات بیشتری انجام شود تا با قاطعیت بیشتری بتوان بر تأثیر عوامل اعتماد سازمانی و معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم دانش صحه گذاشت. در این راستا، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل یادشده بر رفتار تسهیم دانش در بنیاد فقهی مدیریت اسلامی در قم، به‌عنوان تنها مرکز تخصصی مدیریت اسلامی است. مورد مطالعه، یعنی کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی، از این جهت انتخاب شده‌اند که بیش از هر قشر دیگری با مسائل مدیریتی درگیرند و می‌توانند یافته‌های ارزشمندی را از این ارتباط به‌دست دهند. همچنین این مرکز تخصصی داعیه‌دار تربیت مدیران آینده کشور است که با رویکردی اسلامی به تربیت مدیرانی شایسته برای حکومت اسلامی همت گماشته است. اشتراک‌گذاری دانش در این سازمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کارکنان، تربیت مدیران کارآمدتر، تقویت همکاری‌ها، افزایش نوآوری، و درنهایت تحقق بهتر اهداف بنیاد کمک کند. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش از این قرار است: آیا اعتماد

سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی تأثیر دارد؟ در این راستا دو فرضیه مطرح شد: ۱. اعتماد سازمانی بر رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثری معنادار دارد؛ ۲. معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثری معنادار دارد.

تعریف متغیرهای پژوهش

الف) رفتار تسهیم دانش

رفتار تسهیم دانش به مجموعه‌ای از رفتارهای فردی شامل به‌اشتراک‌گذاری دانش و تخصص مربوط به کار با سایر اعضای سازمان گفته می‌شود (Yi, 2009, p.65-66). این فرایند شناختی و رفتاری است که افراد را درگیر می‌کند (Yeo & Marquardt, 2015, p.311). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند رفتار تسهیم دانش ضمنی را تحریک کنند، باید بدانند که چگونه دانش بین کارکنان به‌اشتراک گذاشته می‌شود (Coradi, et al, 2015, p.237) و بنابراین چگونه رفتاری را اندازه‌گیری کنند که تضمین می‌کند دانش به‌اشتراک گذاشته می‌شود. با توجه به عنصر شناختی فرایند، مشارکت به‌عنوان یک جنبه مهم ذکر شده است (برای مثال، Mascitelli, 2000, p.181; Hau et al, 2016, p.295-296). به‌ویژه گفته می‌شود: «دانشی که بیشتر ضمنی است، تنها زمانی به‌اشتراک گذاشته می‌شود که کارکنان در یک محیط با هم وقت می‌گذرانند.» (Nonaka & Konno, 1998, p.41). با توجه به عنصر رفتاری فرایند تسهیم دانش، معادل‌های مفهومی بسیاری برای رفتار مشارکتی استفاده می‌شود؛ مانند همکاری، ارتباط، هماهنگی و تعامل.

Brends در سال ۲۰۰۵ مشخص کرد که رفتار تسهیم دانش از طریق کدام فعالیت‌های خاص کارکنان صورت می‌گیرد. او یک طبقه‌بندی از ۲۹ «حرکت» (واحد اساسی ارتباطی که در آن، دانش به‌روشی خاص به‌اشتراک گذاشته می‌شود) را شناسایی و آنها را به پنج نوع از فعالیت‌های تسهیم دانش دسته‌بندی کرد: ۱. توضیحات (از دیگران، فعالیت‌های خود، دانش، مشکل، یافته‌ها، تعامل قبلی و...); ۲. اقدامات (نشان دادن چیزی، تحویل یک نشریه، محاسبه یا تلاش در محل، و...); ۳. سؤالات (پرسیدن سؤال، سؤال کردن، درخواست کمک); ۴. پیشنهادها/توصیه‌ها (فرضیه‌سازی، هشدار، دستورالعمل و...); ۵. ارزیابی (شامل ارائه استدلال، موافقت، رد، نتیجه‌گیری و...) (Brends, 2005, p.100-103).

ب) معنویت محیط کار

مفهوم «معنویت در کار» همانند خود معنویت، هم گوناگون و هم دشوار است و هنوز اتفاق نظر بر تعریف این مفهوم شکل نگرفته است (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۰۷). گیبونز معنویت محیط کار را دربرگیرنده مفهومی از احساس تمامیت، پیوستگی در کار و درک ارزش‌های عمیق در کار تعریف کرده است (Gibbons, 1999). میتروف و دنتون معنویت محیط کار را این‌طور تعریف کرده‌اند:

تلاش برای جست‌وجو و یافتن هدف غایی در یک فرد برای زندگی کاری، به‌منظور برقراری ارتباط قوی بین فرد و همکاران و دیگر افرادی که به نحوی در کار با وی مشارکت دارند و همچنین سازگاری یا یگانگی بین باورهای اساسی یک فرد با ارزش‌های سازمانش (Mitroff & Denton, 1999, p.77).

معنویت در محیط کار به معنای احساس ارتباط بین خود و محیط کار است. در دنیای پرشتاب امروز، کارکنان اغلب با اضطراب، ترس و افسردگی مواجه می‌شوند. کار کردن در محیطی که به کارکنان اجازه می‌دهد آزادانه باورهای

خود را ابراز کنند، به آنها کمک می‌کند تا روابط کاری بهتری با همکاران برقرار کنند، احساس امنیت بیشتری داشته باشند و در کار خود بیشتر مشارکت کنند. به همین دلیل، سازمان‌های بیشتری معنویت را در محیط خود جای می‌دهند؛ زیرا تأثیر یک محیط خوب نه تنها بر کارکنان حس می‌شود؛ بلکه می‌توان آن را از طریق خروجی‌های اقتصادی مانند کیفیت، بهره‌وری و سودآوری اندازه‌گیری کرد (Rathee & Rajain, 2020, p.1).

ج) اعتماد سازمانی

اعتماد را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «میزان تمایل فرد به نسبت دادن نیت خوب و اعتماد به گفتار و اعمال دیگران» (Cook & Wall, 1980, p.39). این مفهوم با مفاهیم دیگر ارتباط معنا دار دارد. برای مثال مک اویلی و همکاران (۲۰۰۳) بررسی کردند که متغیر اعتماد نقش مهمی در محیط اشتراک دانش در یک سازمان دارد (McEvily et al, 2003, p.91). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که اعتماد منجر به افزایش تبادل کلی دانش در میان اعضای یک سازمان می‌شود (Faizuniah & Joon, 2014, p.92).

د) بنیاد فقهی مدیریت اسلامی

بنیاد فقهی مدیریت اسلامی نهادی وابسته به حوزه علمیه قم است که در سال ۱۳۸۶ تحت اشراف آقای قوامی تأسیس شد و از آن زمان تاکنون فارغ‌التحصیلان زیادی در حوزه مدیریت اسلامی روانه جامعه کرده است. بنیاد فقهی مدیریت اسلامی ریشه در نهضت مدیریت اسلامی دارد که از سال‌ها پیش به‌راه افتاده است. این مکان تنها جایی است که با روش فقهی - که همان روش صحیح در تولید دانش مدیریت اسلامی است - به مشکلات مدیریتی پاسخ می‌دهد و بدین لحاظ کاملاً منحصر به فرد است. این بنیاد توسط اعضای بنیاد اداره می‌شود و به همین نیروها متکی است. افراد بعد از جذب در بنیاد و نشان دادن قابلیت‌هایشان، در بافت و ساختار سازمانی بنیاد قرار می‌گیرند و سالی یک بار تیم اداری و اجرایی بنیاد تغییر می‌کند. مزیت این سیاست اجرایی این است که تمام افراد عضو بنیاد مدیریت یاد می‌گیرند و مدیر می‌شوند و فقط در کار پژوهشی و علمی محض نمی‌شوند و با همین سیاست، یکی از اهداف بنیاد که تربیت مدیر است، تأمین می‌شود.

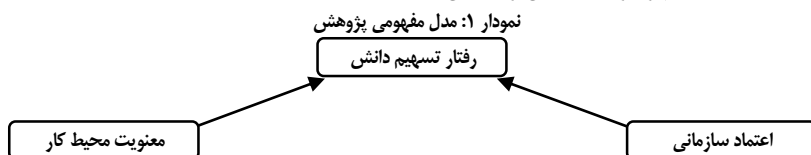
۱. روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و کارشناسان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی در قم است که نمونه‌ای ۳۷ نفری از آنها به روش تصادفی ساده انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی (شفیعی، ۱۳۹۰)، رفتار تسهیم دانش (Pei-Lee & Hongyi, 2012, p.67-81) و پرسش‌نامه معنویت در محیط کار (Milliman et al, 2003, p.429-447) استفاده شد. هر کدام از این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب حاوی شانزده، هفت و بیست سؤال برای اعتماد سازمانی، معنویت در محیط کار و رفتار تسهیم دانش بودند که بر اساس طیف لیکرت پنج‌ارزشی (کاملاً موافقم = ۱ و کاملاً مخالفم = ۵) تنظیم شده‌اند. میزان پایایی یا همسانی درونی هریک از پرسش‌نامه‌های پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب اعداد ۰/۸۳، ۰/۸۹ و ۰/۷۹ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای آنهاست.

بعد از توزیع سه پرسش‌نامه بین کارکنان، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیات، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد. این روش که به تکنیک مدل‌سازی آسان معروف شد، در مقابل تکنیک مدل‌سازی دشوار (پیش‌فرض‌های توزیعی فراوان و نیاز به حجم نمونه بالا) قرار دارد (غلامزاده و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶). SmartPLS یک نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است که برای بررسی روابط پیچیده میان متغیرها در یک مدل آماری استفاده می‌شود. در این روش می‌توان با فرض حجم نمونه کم (بین سی تا صد نفر) و نرمال نبودن توزیع داده‌ها نیز به پیش‌بینی و شناسایی روابط میان عوامل پرداخت.

۱-۱. مدل مفهومی پژوهش و روش تحلیل داده

بر اساس مرور مبانی نظری و پارادایم‌های پیرامون متغیرهای پژوهش، مدل مفهومی زیر تدوین شد که با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS ترسیم و مورد سنجش و برازش قرار گرفت.



به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیات، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SmartPLS نسخه ۳ استفاده شد. این نوع مدل‌یابی نسبت به لیزرل، به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد. از طریق مدل‌یابی PLS می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی، و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی به‌دست آورد.

مدل‌یابی به‌روش PLS در دو مرحله انجام می‌شود: در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی، و در دومین مرحله، مدل ساختاری به‌وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود. آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه ابزار پژوهش و معیار Q2 است. به‌منظور بررسی پایایی، از ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. برای سنجش روایی هم‌گرا، از ملاک میانگین واریانس به‌اشتراک گذاشته‌شده بین هر متغیر با شاخص‌های آن بهره‌برده شد. آزمون برازش مدل ساختاری شامل سنجش ضرایب معناداری t-value معیار ضریب تعیین R2 و معیار Q2 است. به‌منظور برازش مدل کلی، از معیارهای GOF بهره‌گرفته شد و برای آزمون فرضیات تحقیق به بررسی ضرایب مسیر، معناداری آنها (t-value) و مقدار ضریب تعیین پرداخته شد.

۲. یافته‌های پژوهش

۲-۱. بررسی مدل اندازه‌گیری

آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی سازه ابزار پژوهش و معیار Q2 است. به‌منظور بررسی پایایی، از ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، و پایایی ترکیبی (مرکب) بهره‌گرفته می‌شود. به‌منظور سنجش روایی هم‌گرا، از ملاک میانگین واریانس به‌اشتراک گذاشته‌شده بین هر متغیر و شاخص‌های آن استفاده می‌شود.

۱-۱-۲. سنجش ضرایب بارهای عاملی

در این مرحله، بعد از اجرای نرم افزار و محاسبه بارهای عاملی، مشخص شد که برخی سؤالات در سازه اعتماد و معنویت محیط کار دارای بار عاملی کمتر از ۰,۴ بودند. برای رفع این مشکل، این سؤالات حذف شدند و مجدداً محاسبه صورت گرفت. خروجی به صورت جدول شماره ۱ است:

جدول ۱: نتایج بررسی ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی
اعتماد سازمانی	OT1	۰/۸۸
	OT2	۰/۷۴
	OT3	۰/۶۱
	OT4	۰/۷۶
	OT5	۰/۷۷
	OT6	۰/۶۷
	OT7	۰/۵۸
	OT8	۰/۶۵
معنویت محیط کار	WS1	۰/۵۱
	WS3	۰/۷۰
	WS4	۰/۶۷
	WS5	۰/۶۳
	WS6	۰/۷۰
	WS7	/۸۰
	WS8	۰/۷۷
	WS9	۰/۶۹
	WS10	۰/۵۰
	WS11	۰/۴۱
	WS12	۰/۴۳
	WS13	۰/۶۳
	WS14	۰/۵۳
	WS15	۰/۶۳
	WS16	۰/۶۲
	WS17	۰/۵۶
	WS19	۰/۴۵
	WS20	۰/۴۴
رفتار تسهیم دانش	KSB1	۰/۷۴
	KSB2	۰/۷۵
	KSB3	۰/۷۷
	KSB4	۰/۵۴
	KSB5	۰/۶۲
	KSB6	۰/۵۵
	KSB7	۰/۶۷

۱۰۳ ♦ کاوش در مکانیسم‌های تأثیرگذاری اعتماد سازمانی و ...

جدول شماره ۱ میزان بارهای عاملی مربوط به سؤالات هریک از متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اگر ارقام به‌دست‌آمده بالاتر از ۰,۴ باشد، حاکی از همبستگی و همپوشانی خوب بین سؤالات هر متغیر است. در داده‌های پیش روی، بار عاملی تمام سؤالات هر سه متغیر، از سطح خوب و مطلوبی برخوردارند.

۲-۱-۲. سنجش آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی

جدول ۲: نتایج بررسی معیار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	ضریب آلفای کرونباخ Alpha	ضریب پایایی ترکیبی CR
اعتماد سازمانی	۰/۸۶	۰/۸۹
معنویت محیط کار	۰/۸۹	۰/۹۱
رفتار تسهیم دانش	۰/۷۹	۰/۸۵

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، لازم است ضرایب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی برای متغیرهای پنهان پژوهش، بیشتر از ۰,۷ باشد. نتایج در جدول نشان می‌دهد که مقادیر آلفا برای هر سه متغیر، بالاتر از ۰,۷ به‌دست آمده است که حاکی از پایایی قابل قبول سازه‌هاست؛ یعنی بین سازه و سؤالات آن همبستگی بالایی وجود دارد.

۲-۱-۳. سنجش روایی هم‌گرا

جدول ۳: نتایج بررسی روایی هم‌گرای متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراجی AVE
اعتماد سازمانی	۰/۵۴۹
معنویت محیط کار	۰/۵۸۵
رفتار تسهیم دانش	۰/۵۵۹

در جدول شماره ۳ مقادیر ضریب AVE نشانگر میانگین واریانس به‌اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه و سؤالات مربوطه است که برای سازه‌های معنویت محیط کار، اعتماد سازمانی و رفتار تسهیم دانش، مقادیر بالاتر از ۰,۵ به‌دست آمد و حاکی از قابل قبول بودن روایی این سه سازه است؛ بنابراین روایی هم‌گرای هر سه سازه تأیید می‌شود.

۲-۲. بررسی برازش مدل ساختاری

آزمون برازش مدل ساختاری شامل سنجش ضرایب معناداری t-value، معیار ضریب تعیین R² و معیار Q² است. به‌منظور برازش مدل کلی نیز از معیارهای GOF بهره گرفته می‌شود. نتایج در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴: نتایج ضرایب مسیر، آماره t و p و ضرایب R² و Q²

متغیرهای پنهان	coefficients Path ضرایب مسیر	t-value	p-value	R ²	Q ²
اعتماد سازمانی	۰/۳۳۲	۲/۸۰	۰/۰۰۹	-	۰/۴۸۶
معنویت محیط کار	۰/۴۲۲	۴/۵۰	۰/۰۰۰	-	۰/۴۳۰
رفتار تسهیم دانش	-	-	-	۰/۴۹۶	۰/۴۳۲

چنان‌که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، ضرایب مسیر برای تأثیر اعتماد سازمانی و معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم

دانش نشان داده شده است. هرچه ضرایب مسیر به $+1$ نزدیک‌تر باشند، حاکی از تأثیر قوی متغیر مستقل بر وابسته است. در اینجا مقادیر ضریب رگرسیونی معنویت و اعتماد، حاکی از تأثیر این متغیرها بر رفتار تسهیم دانش است. ضریب R^2 نشان می‌دهد که دو متغیر معنویت محیط کار و اعتماد سازمانی به چه میزان می‌توانند واریانس رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی و تبیین کنند. این معیار باید عددی بین 0 و 1 باشد و هرچه بالاتر از 0.7 باشد، حاکی از دقت بالای مدل در پیش‌بینی و تبیین است. در اینجا عدد 0.496 ، به‌دست آمد؛ یعنی این دو متغیر می‌توانند تقریباً پنجاه درصد از واریانس رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی و تبیین کنند.

از آماره p نیز برای آزمون فرضیات استفاده می‌شود. با توجه به جدول شماره ۴، از آنجایی که ضریب p برای سازه‌های معنویت محیط کار و اعتماد سازمانی، کمتر از معیار 0.05 ، به‌دست آمد، نتیجه می‌گیریم که تأثیر معنویت محیط کار و اعتماد سازمانی بر رفتار تسهیم دانش، معنادار بوده است. آماره t نیز نشان می‌دهد که برای هر دو متغیر در سطح خطای پنج درصد، تأثیر اعتماد سازمانی و معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم دانش معنادار بوده است. در مورد ضریب Q^2 نیز ارقام به‌دست‌آمده بر اساس معیار 0.15 ، 0.35 و برای قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی بررسی شد و نتایج نشان داد که در هر سه متغیر، شاهد قدرت پیش‌بینی قوی مدل هستیم؛ بنابراین برازش مدل ساختاری تأیید می‌شود.

۳-۲. بررسی فرضیات پژوهش

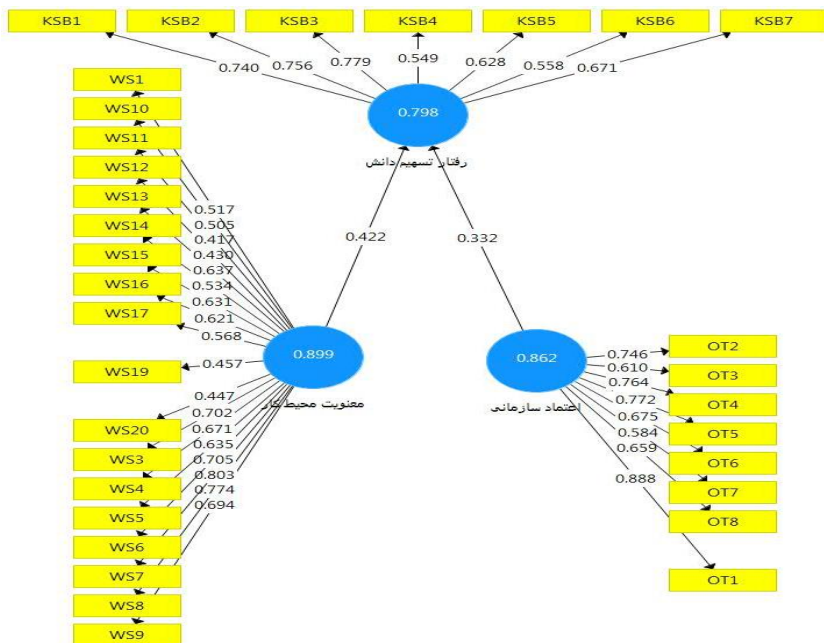
بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده در بخش قبل مشخص شد که آزمون الگوی ساختاری (مدل درونی) یا فرضیه‌های تحقیق شامل بررسی ضرایب مسیر و معناداری آنها (آماره t) و مقدار ضریب تعیین است. براساس نتایج جدول شماره ۴ و با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر برابر با 0.33 و مقدار ضریب معناداری (آماره t) برابر با 2.80 است (که بیشتر از 1.96 است)، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و اعتماد به رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثری معنادار دارد.

آزمون الگوی ساختاری (مدل درونی) یا فرضیه‌های تحقیق شامل بررسی ضرایب مسیر و معناداری آنها (آماره t) و مقدار ضریب تعیین است. براساس نتایج جدول شماره ۴ و با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر برابر با 0.42 و مقدار ضریب معناداری (آماره t) برابر با 4.50 است (که بیشتر از 1.96 است)، فرضیه دوم پژوهش تأیید و مشخص می‌شود که معنویت محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان بنیاد فقهی مدیریت اسلامی اثری مثبت و معنادار دارد.

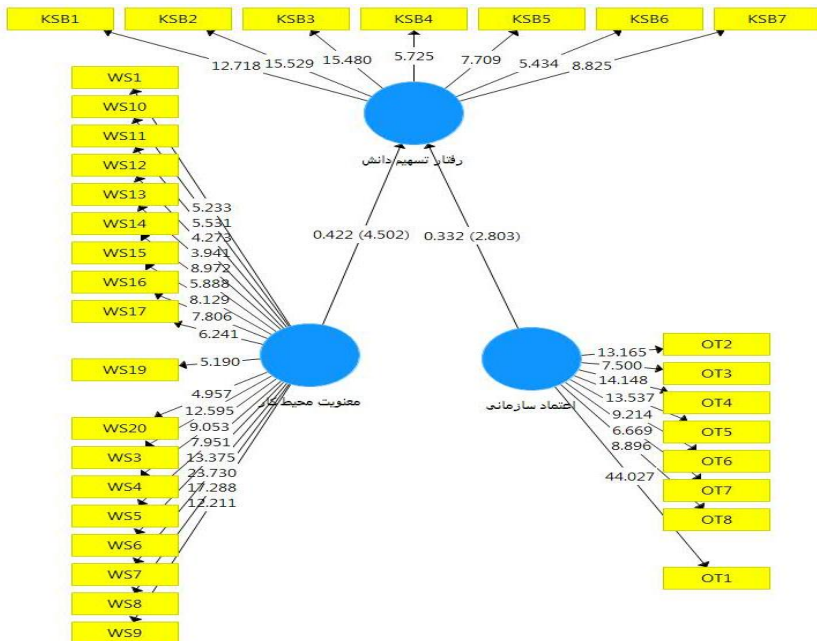
در مورد میزان پیش‌بینی مدل آزمون‌شده پژوهش، یافته‌های به‌دست‌آمده از مقدار ضریب تعیین به‌دست‌آمده در جدول شماره ۴ مشخص می‌کند که دو متغیر اعتماد سازمانی و معنویت در محیط کار، در مجموع پنجاه درصد از واریانس متغیر رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت دیگر، متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند و این حاکی از قدرت پیش‌بینی مدل است. در نمودارهای زیر، مدل آزمون‌شده پژوهش در حالت مقادیر ضرایب مسیر و معناداری (t -values) نشان داده شده‌اند.

کاوش در مکانیسم‌های تأثیرگذاری اعتماد سازمانی و... ♦ ۱۰۵

نمودار ۲: مدل آزمون‌شده پژوهش در حالت ضرایب مسیر و آلفای کرونباخ



نمودار ۳: مدل آزمون‌شده پژوهش در حالت اعداد معنادار (t-values)



بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد که رابطه اعتماد سازمانی و معنویت محیط کار با رفتار تسهیم دانش بررسی شود. بر این اساس، پرسش‌نامه‌های این سه متغیر در بین نمونه‌ای ۳۷ نفری، که به‌روش تصادفی از میان جامعه آماری کلیه کارکنان و کادر بنیاد فقهی مدیریت اسلامی در قم انتخاب شد، توزیع شدند. فرضیات آزمون بعد از گردآوری داده‌ها، به کمک نرم‌افزار SmartPLS مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها در دو سطح ارائه شدند. در اولین سطح، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی، و در دومین سطح، مدل ساختاری به‌وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی شد. یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه وجود رابطه معنادار بین معنویت محیط کار و اعتماد سازمانی و رفتار تسهیم دانش بود. ازسویی دیگر، ضرایب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی برای متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که پایایی قابل قبولی بین سازه‌ها و شاخص‌های آنها وجود دارد.

در بررسی برازش مدل ساختاری، یافته‌ها نشان داد که ضریب رگرسیونی معنویت محیط کار با عدد ۰,۴۲ و اعتماد سازمانی با عدد ۰,۳۳ حاکی از تأثیر خوب این دو متغیر بر رفتار تسهیم دانش است. دو متغیر معنویت محیط کار و اعتماد سازمانی توانستند پنجاه درصد از واریانس رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی و تبیین کنند. همچنین در هر سه متغیر شاهد قدرت پیش‌بینی قوی مدل بودیم؛ بنابراین برازش مدل ساختاری تأیید شد.

اگرچه تاکنون در نهادهای حوزوی، از جمله بنیاد فقهی مدیریت اسلامی، پژوهش مستقلی درباره تأثیر این دو متغیر بر رفتار تسهیم دانش انجام نشده است، ولی می‌توان برخی از یافته‌های این پژوهش را در پژوهش‌های مشابه دیگر نیز جست‌وجو کرد. برای مثال، قنبرپور نصرتی و همکاران (۱۳۹۸) نقش اعتماد و معنویت در محیط کار را بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که این متغیرها در مجموع ۶۴ درصد از تغییرات متغیر رفتار تسهیم دانش را پیش‌بینی می‌کنند. در پژوهشی دیگر (Rahman & Hussain, 2014, p.637) تأثیر اعتماد و معنویت محل کار بر رفتار اشتراک دانش در میان کارکنان غیردانشگاهی مؤسسات آموزش عالی بررسی شد و یافته‌ها مشابه یافته‌های پژوهش حاضر بود.

یافته‌های این تحقیق ارزش قابل توجهی به تحقیقات در زمینه به‌اشتراک‌گذاری دانش در حوزه مؤسسات آموزش عالی حوزوی افزوده است. با توجه به رشد روزافزون نیاز به تبادل دانش و اطلاعات در دنیای پیچیده و در حال تغییر امروزی، به‌اشتراک‌گذاری دانش به یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت و پایداری مؤسسات آموزشی تبدیل شده است؛ به‌ویژه در حوزه علم و دین، که همکاری و همفکری میان اساتید و دانشجویان برای ارتقای دانش و رشد علمی از اهمیت بالایی برخوردار است، این پژوهش می‌تواند به‌مثابه منبعی ارزشمند برای درک بهتر رفتار تسهیم دانش عمل کند.

تحقیق حاضر همچنین با تقویت رفتار تسهیم دانش در میان کارکنان یک مؤسسه آموزشی به سیاست‌ها و شیوه‌های توسعه منابع انسانی کمک می‌کند. رفتار انسان و مدیریت منابع اجتماعی از محورهای اصلی توسعه منابع انسانی هستند. با توجه به این موضوع، این تحقیق می‌تواند راهکارهایی را ارائه دهد که به ایجاد فرهنگ به‌اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان کمک کند. این امر به‌نوبه خود به افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان منجر خواهد شد. درواقع، ایجاد فضایی که در آن اعضای سازمان به‌راحتی بتوانند تجربیات و دانش خود را با یکدیگر به‌اشتراک بگذارند، می‌تواند به ارتقای روحیه همکاری و تعامل مثبت در بین آنها منجر شود.

از منظر کاربردی، روابط بین پیش‌بینی‌کنندگان رفتار تسهیم دانش ممکن است دستورالعمل‌هایی ارائه دهد مبنی بر اینکه چگونه یک مؤسسه یا سازمان می‌تواند فرهنگ تسهیم دانش را با استفاده از ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی برای حفظ کسب‌وکار خود در بلندمدت ارتقا دهد. این دستورالعمل‌ها می‌توانند شامل بهبود فرایندهای آموزشی، توسعه سیستم‌های پاداش‌دهی برای تشویق به‌اشتراک‌گذاری دانش، و ایجاد فرصت‌های آموزشی مشترک برای کارکنان باشند. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر به وجود رابطه معنادار بین معنویت محیط کار و رفتار تسهیم دانش اذعان دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهند محیطی که در آن ارزش‌های معنوی مورد توجه قرار می‌گیرد، می‌تواند به تقویت رفتارهای مثبت، از جمله به‌اشتراک‌گذاری دانش، کمک کند. بنابراین مدیران بخش‌های مختلف در یک نهاد آموزشی و مدیریتی، مانند بنیاد فقهی مدیریت اسلامی، باید به تمرین معنویت توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند محیط تسهیم‌کننده دانش را در بخش خود ایجاد کنند. به‌عبارت دیگر، تمرین‌های معنوی مانند ترویج ارتباطات اخلاقی، ایجاد حس مسئولیت اجتماعی و ارتقای ارزش‌های انسانی می‌تواند به بهبود جو سازمانی و تقویت روحیه همکاری و مشارکت در بین اعضای مؤسسه منجر شود. درنتیجه، ایجاد چنین فضایی می‌تواند به شکل‌گیری یک فرهنگ تسهیم دانش مؤثر و پایدار کمک کند که درنهایت به رشد و توسعه علمی و معنوی مؤسسه آموزشی خواهد انجامید.

فرضیه وجود رابطه معنادار میان اعتماد سازمانی و رفتار تسهیم دانش نیز در این مطالعه ثابت شد. در مطالعات سازمانی، از اعتماد به‌عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود و متخصصان رهبری و محققان به اهمیت ایجاد اعتماد در بین نیروی کار اذعان دارند. پایین بودن اعتماد درون سازمانی، نوعاً افزایش تعارض، بی‌ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش، شایعات و اعتصابات حل‌ناشدنی، مانع‌تراشی بر سر تحقق اهداف سازمانی و... را در پی خواهد داشت. پژوهش‌های صورت‌گرفته در ایران نشان می‌دهد که میزان تعهد کاری کارمندان در سازمان‌های دولتی پایین است که به‌نظر می‌رسد ناشی از پایین بودن اعتماد آنها به سازمان باشد. یکی از عوامل ایجاد و افزایش اعتماد سازمانی، ارتقای شایستگی‌های سازمانی مدیران است. دانایی‌فر و همکاران (۱۳۸۸، ص ۵۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیران سازمان‌ها باید از توانمندی لازم به‌منظور برخورد و مدیریت مناسب سرمایه‌های انسانی و غیرانسانی سازمان‌ها برخوردار باشند. نسبت دادن موفقیت‌ها به خود و نسبت دادن شکست‌ها به دیگران می‌تواند زمینه بی‌اعتمادی کارکنان به مدیران و سازمان را فراهم سازد. لذا پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های مورد مطالعه، ضمن تعریف شاخص‌های ارزیابی، فرهنگ پذیرش عملکرد خود نیز تقویت شود.

محدودیت‌های مطالعه و زمینه‌های پژوهش آتی

این پژوهش به صورت مقطعی و با استفاده از روش پیمایشی انجام شد که این امر باعث شده است تحقیق عمدتاً به اطلاعات خودگزارشی وابسته باشد. این وابستگی به اطلاعات خودگزارشی می‌تواند یکی از محدودیت‌های اساسی پژوهش شمرده شود؛ زیرا ممکن است افراد به دلیل تعصبات شخصی، سوگیری‌های شناختی یا عدم دقت کافی، اطلاعات را به شکلی نادرست یا ناقص گزارش دهند. از همین رو پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی، از روش‌شناسی ترکیبی (کمی - کیفی) استفاده شود تا نتایج به دست آمده، به شیوه‌ای توجیه‌پذیرتر تعمیم یابد. استفاده از روش‌های کیفی، مانند مصاحبه‌های عمیق یا گروه‌های متمرکز، می‌تواند به درک عمیق‌تر و غنی‌تر از موضوع کمک کند و یافته‌های پژوهش را با داده‌های مستقیم و کیفی تقویت کند.

همچنین در این پژوهش به بررسی متغیرهای فردی تأثیرگذار بر روابط میان متغیرها پرداخته نشده است. در این زمینه، تحقیقات آتی می‌توانند تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای همچون درآمد، سن، جنسیت، سطح تحصیلات و نوع شغل را بر روابط پیشنهادی بررسی کنند. این متغیرهای تعدیل‌کننده ممکن است نقش مهمی در تقویت یا تضعیف تأثیرات متغیرهای اصلی ایفا کنند. برای مثال، افراد با درآمدهای مختلف ممکن است به شکل متفاوتی به متغیرهای بررسی شده واکنش نشان دهند یا اینکه رابطه بین متغیرهای اصلی در گروه‌های سنی متفاوت، شدت بیشتر یا کمتری داشته باشد. به علاوه، روش پیمایشی به دلیل ماهیت مقطعی آن، تنها وضعیت کنونی متغیرها را اندازه‌گیری می‌کند و قادر به بررسی تغییرات طولی نیست. بنابراین برای ارائه تصویری دقیق‌تر از روابط علی و طولانی‌مدت میان متغیرها، استفاده از مطالعات طولی پیشنهاد می‌شود. این مطالعات می‌توانند تغییرات رفتاری و تجربیات افراد را در طول زمان بررسی کنند و به شفاف‌سازی روابط علت و معلولی کمک کنند.

از دیگر محدودیت‌های این پژوهش، بهره‌گیری از مقیاس‌هایی است که اگرچه روایی و پایایی آنها در کشور به اثبات رسیده، ولی ممکن است مانعی برای یافته‌های پژوهش‌های داخلی ایجاد کنند. بنابراین با توجه به اینکه بنیاد فقهی مدیریت اسلامی یک نهاد اسلامی است، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آینده مقیاس‌هایی که بر پایه منابع دینی هستند ساخته شوند و از طریق آنها تأثیر این سه متغیر بررسی شود.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود که مطالعات بعدی با طراحی آزمایش‌ها و مداخلات عملی، به بررسی اثرات واقعی متغیرهای کلیدی در شرایط کنترل شده بپردازند تا نتایج پژوهش به شکلی مستندتر و دقیق‌تر ارائه شوند. این کار می‌تواند به اعتبار بیشتر نتایج و کاربردی‌تر شدن آنها در محیط‌های عملی و سازمانی منجر شود.

- غلامزاده، رسول، قنوتی، مهدی و آذر، عادل (۱۳۹۱). *مدل سازی مسیری - ساختاری در مدیریت: کاربرد نرم افزار smart pls* تهران: نگاه دانش.
- دانایی فر، حسن، رجبزاده، علی و حصیری، اسد (۱۳۸۸). ارتقای اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. *پژوهش‌های مدیریت*، ۴۳(۴)، ۵۹-۹۰.
- شفیعی، علی (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گواه*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس بین‌المللی کیش.
- عابدی جعفری، حسن و رستگار، عباسعلی (۱۳۸۶). ظهور معنویت در سازمان‌ها: مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرض‌ها، مدل مفهومی». *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۵(۲)، ۹۹-۱۲۱.
- قنبرپور نصرتی، امیر، بای، ناصر، پورسلطانی زرنندی، حسین و سیاوشی، محمد (۱۳۹۸). نقش اعتماد و معنویت در محیط کار بر رفتار تسهیم دانش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. *مدیریت ورزشی*، ۴۱(۱)، ۴۶۷-۴۶۳.
- Adler, P.S. (2002). Market, hierarchy, and trust: the knowledge economy and the future of capitalism. In: Choo, C.W. and Bontis, N. (Eds). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. New York: Oxford University Press. 23-46.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, (9), 134-145.
- Berends, H. (2005). Exploring knowledge sharing: Moves, problem solving and justification. *Knowledge Management Research & Practice*, (3), 97-105.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, (53), 39-52.
- Cooper, R. (2001). *Winning at New Products*. New York: Perseus Publishing
- Coradi, A., Heinzen, M., & Boutellier, R. (2015). Designing workspaces for cross-functional knowledge-sharing in R&D: The 'co-location pilot' of Novartis. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 236-256.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Long, D.W. and Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *Academy of Management Executive*, 14(4), 113-127.
- Faizuniah, P., and Joon, M. C. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 92-106.
- Gibbons, P. (1999). *Spirituality at Work: A Pre-Theoretical Overview*. MSc. Thesis – Birnbeck Callege. London: University of London.
- Hau, Y. S., Kim, B., & Lee, H. (2016). What drives employees to share their tacit knowledge in practice?. *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 295-308.
- Hislop, D. (2003). Linking human resource management and knowledge management via commitment: a review and research agenda. *Employee Relations*, 25(1/2), 182-202.
- Hofstede, G. H. (2010). *Culture and organizations - Software of the mind*. London: McGrawhill.
- Karakas, Fahri (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, (94), 89-106.
- Lin, C.P. (2007). To share or not to share: modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 411-428.

- Mascitelli, R. (2000). From experience: Harnessing tacit knowledge to achieve breakthrough innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 17(3), 179–193.
- McEvily, B., Perrone, V. and Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization Science*, 14(1), 91-103.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mitroff, I. A. & Denton, E. A. (1999). A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace. Son Francisco, C. A: Jossey-Bass.
- Nelson, K., and Coopriider, J. (1996). The Contribution of Shared Knowledge to IS Group Performance. *MIS Quarterly*, 20(4), 409-432.
- Nonaka, I. & Konno, N. (1998). The concept of “Ba”: Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40–54.
- Pei-Lee & Hongyi, Sun (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organizational citizenship behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 112(1), 64-82.
- Peter, E. S and Alvin, H. (2013). The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *The Learning Organization*, 20(1), 20-37.
- Rahman, M.S. and Hussain, B. (2014). A comparative study of knowledge sharing pattern among the undergraduate and postgraduate students of private universities in Bangladesh. *Library Review*, 63(8/9), 637-652.
- Rathee, Rupa & Rajain, Pallavi (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 1-14.
- Scott, J.H. and Dail, F. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128-140.
- Szulanski, G., Cappetta, R. and Jensen, R.J. (2004). When and how trustworthiness matters: knowledge transfer and teh moderating effect of causal ambiguity. *Organization Science*, 15(5), 600-613.
- Tiwana, A. (2002). *The Knowledge Toolkit*, Pearson, New Jersey: Upper Saddle River.
- Tsai, W. and Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: the role of intra-firm networks. *Academy of Management Journal*, 41(1), 464-476.
- Uchenna, C. E., Gerald, G. G. G., Choon, Y. G and Tiong, L. T. (2013). Perspectives of SMEs on knowledge sharing. 43(2), 210-236.
- Van den Hooff, B. and VanWeenen, F.D.L. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11(1), 13-24.
- Yeo, R. K. & Marquardt, M. J. (2015). To share or not to share? Self-perception and knowledge-sharing intent. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 311–328.
- Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. *Knowledge Management Research & Practice*, 7(1), 65–81.