

Hubungan Faktor Individu, Organisasi, Teknologi dan Kompetensi Profesional dengan Perkongsian Pengetahuan

(The Relationship of Individual Factors, Organization, Technology and Professional Competence with Knowledge Sharing)

Ahmad Yani Lisani^{1*}, Muhamad Suhaimi Taat²

¹Fakulti Psikologi Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), 88400, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia.

Email: ezamatul@gmail.com

²Fakulti Psikologi Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), 88400, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia.

Email: suhaimi@ums.edu.my

CORRESPONDING AUTHOR (*):

Ahmad Yani Lisani
(ezamatul@gmail.com)

KATA KUNCI:

Faktor Individu
Budaya Organisasi
Teknologi Maklumat dan Komunikasi
Kompetensi Profesional Guru
Perkongsian Pengetahuan

KEYWORDS:

Individual Factors
Organizational Culture
Information and Communication Technology
Professional Competence of Teachers
Knowledge Sharing

CITATION:

Ahmad Yani Lisani, & Muhamad Suhaimi Taat. (2024). Hubungan Faktor Individu, Organisasi, Teknologi dan Kompetensi Profesional dengan Perkongsian Pengetahuan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 9(10), e002667.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i10.2667>

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan. Kajian bukan eksperimental ini menggunakan kaedah tinjauan dengan menggabungkan pensampelan berstrata, pensampelan rawak berkelompok dan pensampelan rawak mudah untuk menentukan sampel kajian. Data dikumpulkan melalui satu set borang soal selidik yang telah diadaptasi dan diedarkan kepada 492 orang guru. Analisis data dilakukan menggunakan perisian SPSS. Statistik inferensi iaitu korelasi Pearson Product Moment digunakan bagi menganalisis data untuk menjawab soalan kajian. Hasil ujian Korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pemboleh ubah bebas faktor individu ($r=0.631, p<0.05$), budaya organisasi ($r=0.661, p<0.05$), teknologi maklumat dan komunikasi ($r=0.439, p<0.05$) dan kompetensi profesional guru ($r=0.670, p<0.05$) dengan pemboleh ubah bersandar perkongsian pengetahuan.

ABSTRACT

This study aims to identify the relationship between individual factors, organizational culture, information and communication technology, and teachers' professional competence with knowledge sharing. This non-experimental study employed a survey method by combining stratified sampling, cluster random sampling, and simple random sampling to determine the study sample. Data were collected using an adapted set of questionnaires distributed to 492 teachers. Data analysis was conducted using SPSS software. Inferential statistics, specifically Pearson Product Moment correlation, were

used to analyze the data in order to address the research questions. The results of the Pearson Correlation test revealed a significant positive relationship between the independent variables of individual factors ($r=0.631$, $p<0.05$), organizational culture ($r=0.661$, $p<0.05$), information and communication technology ($r=0.439$, $p<0.05$), and teachers' professional competence ($r=0.670$, $p<0.05$) with the dependent variable of knowledge sharing.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada khususnya dalam aspek hubungan pemboleh ubah kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di sekolah.

1. Pengenalan

Persaingan dan kesungguhan sesebuah organisasi mencapai matlamatnya merupakan salah satu landasan yang menjadikan dunia pengurusan sentiasa berkembang dan dinamik. Proses ini secara tidak langsung juga turut membawa kepada penemuan dimensi baru dalam pengurusan organisasi. Pembangunan sesebuah organisasi kini tidak lagi bergantung hanya kepada aset fizikal dan tenaga manusia sahaja. Sebaliknya, modal intelektual yang merangkumi pengetahuan telah dilihat sebagai sumber strategik yang paling bernilai kepada organisasi untuk mencapai kelebihan daya saing dalam pelbagai situasi (Grant, 1996; Nonaka & Takeuchi, 1995). Menurut Sveiby (1997), pengurusan modal intelektual yang merujuk kepada pengetahuan secara lebih efektif adalah kunci kepada pertumbuhan dan kelestarian sesebuah organisasi. Drucker (2018) turut menegaskan bahawa dalam era ekonomi baru yang semakin berkembang, pengetahuan kini menjadi faktor pengeluaran yang penting dan bernilai. Ini menunjukkan keberkesanan dan keupayaan daya saing sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kebijaksanaan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi.

Menyedari pengetahuan sebagai satu aset yang sangat penting dan bernilai, kebanyakan organisasi telah mengambil langkah untuk menguruskan sumber yang baru ini dengan lebih sistematik yang dikenali sebagai pengurusan pengetahuan. Berdasarkan pendapat Awang et al. (2011) dan Al-Hawamdeh (2003), terdapat lima aktiviti penting yang terkandung dalam inisiatif pengurusan pengetahuan iaitu terdiri daripada penciptaan pengetahuan, pemindahan pengetahuan, pengekalan pengetahuan, perkongsian pengetahuan dan penggunaan pengetahuan. Daripada lima aktiviti tersebut, kebanyakan kajian mengenai pengurusan pengetahuan menekankan kepada perkongsian pengetahuan sebagai aspek yang lebih penting dan utama dalam usaha organisasi mencapai matlamatnya (Sentika & Arissaputra, 2022; Wang & Ko, 2012). Menurut Jackson et al. (2006), perkongsian pengetahuan adalah asas di mana pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam sesebuah organisasi boleh disebarkan dan secara tidak langsung menyumbang kepada pembangunan inovasi yang akhirnya menjadikan organisasi lebih berdaya saing dalam pelbagai situasi.

Melihat kepada perkembangan semasa yang semakin mencabar, institusi pendidikan di Malaysia kini harus berfungsi dengan lebih berkesan dalam usaha merealisasikan matlamat Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Era dunia tanpa sempadan hari ini juga secara tidak langsung telah menjadikan institusi pendidikan dalam negara sentiasa terdedah kepada persaingan global khususnya dalam aspek produktiviti sumber

manusia yang perlu lebih berdaya saing. Mendepani cabaran ini, Sekolah sebagai organisasi pembelajaran harus mengambil inisiatif melaksanakan perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di sekolah secara sedar dan terancang. Tuntutan ini selari dengan pandangan [Iqbal \(2021\)](#) yang menekankan bahawa perkongsian pengetahuan dalam bidang pendidikan merupakan kunci utama untuk meningkatkan daya saing organisasi sekolah dalam persekitaran global yang sentiasa berubah. [Cheng \(2015\)](#) turut menegaskan bahawa perkongsian pengetahuan adalah penting dalam memperkasakan peranan sekolah sebagai institusi pembelajaran yang efektif. Seajar dengan aspirasi Kementerian Pendidikan Malaysia dalam anjakan keempat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) yang mana program pembangunan profesional berterusan akan menjadi inisiatif pihak sekolah, maka inisiatif pelaksanaan perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di sekolah adalah langkah yang sesuai dan menepati hasrat tersebut.

1.1. Pernyataan Masalah

Perkongsian pengetahuan memainkan peranan yang penting bukan hanya kepada organisasi yang bermatlamatkan keuntungan, malah kini turut melibatkan organisasi yang tidak berasaskan keuntungan seperti organisasi sektor awam dan sektor pendidikan. Perkongsian pengetahuan banyak mendatangkan faedah sama ada kepada individu mahu pun organisasi. Sebagaimana dapatan dalam kajian [Mohd Bakhari \(2010\)](#) yang menunjukkan perkongsian pengetahuan dapat menambah baik prestasi penjawat awam, Kajian oleh [Muda dan Yusof \(2015\)](#) dalam sektor pendidikan juga menunjukkan perkongsian pengetahuan boleh meningkatkan kreativiti dan prestasi pengajaran guru atau pensyarah di institusi pendidikan menengah. Beberapa kajian pula mendapati prestasi kerja guru mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap prestasi murid di sekolah ([Milanowski, 2014](#); [Ritzema et al., 2016](#)). Perkaitan ini menunjukkan perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru secara tidak langsung akan memberi kesan kepada keupayaan dan prestasi institusi pendidikan untuk menghasilkan murid yang berkemahiran dan berdaya saing dalam dunia realiti yang semakin mencabar. Oleh itu, inisiatif perkongsian pengetahuan yang kurang dalam kalangan guru-guru akan membawa kesan yang kurang baik kepada prestasi murid di sekolah.

Memandangkan perkongsian pengetahuan adalah perlakuan individu manusia dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor dalaman individu itu sendiri dan persekitaran organisasi. Maka, proses yang berlaku melalui interaksi bersemuka atau perantaraan teknologi ini sangat berkait rapat dengan aspek kepercayaan antara individu dalam organisasi. [Al-Alawi et al. \(2007\)](#) dan [Fathi et al. \(2011\)](#) menegaskan, kepercayaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap individu untuk berkongsi pengetahuan dengan individu yang lain. Oleh itu, iklim organisasi yang mana tahap kepercayaan dalam kalangan ahlinya adalah rendah akan menyebabkan perkongsian pengetahuan tidak berlaku dengan baik ([Goh, 2002](#)). [Noor dan Salim \(2013\)](#) berpendapat, seseorang individu lebih bersedia dan selesa berkongsi pengetahuan dengan individu lain yang boleh dipercayai berbanding individu lain yang kurang atau tidak boleh dipercayai. Dalam organisasi sekolah, kepelbagaian watak dan perbezaan latar belakang guru-guru merupakan antara situasi yang berpotensi mewujudkan jurang kepercayaan dalam kalangan guru-guru di sekolah terutama bagi tujuan perkongsian pengetahuan. Kajian oleh [Hashim et al. \(2016\)](#) mendapati wujudnya jurang kepercayaan antara individu guru yang akhirnya membawa implikasi negatif terhadap perkongsian pengetahuan di sekolah. [Riege \(2005\)](#) juga berpendapat, faktor kepercayaan telah menyebabkan kebanyakan individu sukar untuk berkongsi pengetahuan kerana bimbang individu lain

akan menyalahgunakan pengetahuan mereka atau kurang yakin terhadap kesahan sumber pengetahuan yang dikongsikan.

Sebagai anggota organisasi pula, kesediaan individu dalam perkongsian pengetahuan tidak terpisah daripada pengaruh persekitaran organisasi yang meliputi struktur, sumber dan budaya organisasi yang dianggotainya. Budaya organisasi yang ditafsirkan sebagai nilai, kepercayaan dan corak tingkah laku yang dikongsi bersama (Schein, 2010) merupakan elemen yang penting dalam perkongsian pengetahuan. Beberapa kajian menunjukkan budaya merupakan antara persekitaran organisasi yang paling dominan mempengaruhi individu berkongsi pengetahuan (Khairunesa, 2012; Islam et al., 2015; Kathiravelu et al., 2013; Lee et al., 2016; Rashid & Ahmad, 2016; Tong et al., 2013; Wiewiora et al., 2013). Menurut Jarrar (2002), 90 peratus daripada kejayaan dalam pengurusan pengetahuan adalah bergantung kepada budaya organisasi dan manusia. Selain faktor individu dan persekitaran organisasi, teknologi kini dilihat sebagai salah satu faktor asas perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Kehadiran teknologi telah menjadikan komunikasi antara individu lebih mudah dan pantas tanpa batasan waktu dan jarak. Teknologi yang biasanya merujuk kepada aspek berkaitan aplikasi teknologi maklumat dan komunikasi berperanan mengintegrasikan pengetahuan dan menyediakan rangkaian untuk perkongsian pengetahuan (Noor & Salim, 2013). Berdasarkan kajian Syed Ikhsan dan Rowland (2004), pengaruh teknologi maklumat dan komunikasi terhadap perkongsian pengetahuan boleh dikenal pasti melalui dimensi infrastruktur, perisian dan literasi teknologi. Antara aplikasi teknologi maklumat dan komunikasi yang biasa digunakan pula ialah , *Web 2.0, Internet, Intranet, Extranet*, dan jaringan sosial (Aronson et al., 2005).

Dalam aspek kompetensi profesional guru, melibatkan diri dalam aktiviti perkongsian pengetahuan merupakan peluang yang perlu dimanfaatkan dalam usaha meningkatkan kompetensi profesional diri (Murkatik et al., 2020). Kajian-kajian lepas menunjukkan perkongsian pengetahuan sama ada dalam situasi formal atau tidak formal adalah antara aktiviti yang boleh memperbaiki dan meningkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru di sekolah (Muda & Yusof, 2015). Sebaliknya berdasarkan kajian oleh Hew dan Hara (2007), terdapat juga kecenderungan yang menggambarkan individu yang mempunyai kompetensi profesional yang rendah tidak bersedia berkongsi pengetahuan dengan individu lain dalam organisasi. Analisis daripada temu bual dalam kajian tersebut mendapati guru-guru yang mempunyai tahap kepakaran yang kurang baik tidak berminat melibatkan diri dalam aktiviti perkongsian pengetahuan. Responden yang terlibat menyatakan kebimbangan terhadap pengetahuan yang dikongsikan tidak mendatangkan manfaat kepada individu yang menerimanya. Menurut Yeboah (2023), perbezaan dalam tahap pendidikan dan pengalaman juga merupakan antara halangan individu berkongsi pengetahuan dalam organisasi. Bagi Akgun et al. (2017), kurangnya keupayaan dalam mengenal pasti nilai maklumat dan pengetahuan baru adalah antara halangan individu melibatkan diri dalam perkongsian pengetahuan.

1.2. Tujuan dan Objektif Kajian

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan. Objektif khusus kajian adalah seperti berikut;

- i. Mengetahui sama ada terdapat hubungan antara faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan.

1.3. Hipotesis Kajian

Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan, kajian ini menggunakan hipotesis nul seperti berikut:

- Ho1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu dengan perkongsian pengetahuan
- Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perkongsian pengetahuan
- Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara teknologi maklumat dan komunikasi dengan perkongsian pengetahuan
- Ho4 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan

2. Metod Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk bukan eksperimen dengan pendekatan kuantitatif. Kaedah yang digunakan ialah tinjauan, di mana borang soal selidik telah diedarkan untuk mengumpulkan maklumat mengenai pemboleh ubah kajian daripada sebahagian populasi yang terlibat. Populasi kajian melibatkan 14,698 orang guru yang bertugas di 197 buah sekolah menengah harian di Negeri Sabah. Teknik pensampelan yang digunakan adalah pensampelan pelbagai tahap (*multistage sampling*) yang merangkumi pensampelan berstrata, pensampelan rawak berkelompok, dan pensampelan rawak mudah. Pada peringkat pensampelan berstrata, populasi guru distratifikasikan kepada 24 Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) di negeri Sabah. Bagi peringkat pensampelan rawak berkelompok, sebuah sekolah menengah dipilih secara rawak bagi setiap strata atau PPD. Seterusnya, sampel kajian dipilih secara rawak mudah daripada setiap kelompok atau sekolah sebagai responden kajian. Berdasarkan perkiraan [Krejcie dan Morgan \(1970\)](#), [Bartlett et al. \(2001\)](#), dan pendapat [Sekaran \(2005\)](#), sampel kajian ini terdiri daripada 500 orang guru yang diagihkan secara berkadar dengan populasi setiap strata.

Instrumen kajian menggunakan borang soal selidik yang telah diadaptasi dan diubah suai. Bagi faktor individu, instrumen telah diadaptasi daripada soal selidik dalam kajian [Cook dan Wall \(1980\)](#), [Kankanhalli et al. \(2005\)](#), [Ho et al. \(2012\)](#), [Jolaei et al. \(2014\)](#) dan [Hung et al. \(2015\)](#). Instrumen budaya organisasi adalah hasil adaptasi daripada soal selidik dalam kajian [Sinkula et al. \(1997\)](#), [Nahapiet dan Ghoshal \(1998\)](#), [Tsai dan Ghoshal \(1998\)](#), [Calantone et al. \(2002\)](#), [Chiu et al. \(2006\)](#), [Keskin \(2006\)](#), [Chow dan Chan \(2008\)](#), [Garcia-Morales et al. \(2008\)](#) dan [Aslam et al. \(2013\)](#). Bagi instrumen teknologi maklumat dan komunikasi pula telah diadaptasi daripada soal selidik yang dibina oleh [Syed Ikhsan dan Rowland \(2004\)](#), [Mohd Bakhari \(2010\)](#) dan [Fadillah \(2013\)](#). Manakala, instrumen kompetensi profesional guru adalah hasil diadaptasi daripada Model Standard Guru Malaysia ([Kementerian Pendidikan Malaysia, 2009](#)). Seterusnya, instrumen Perkongsian Pengetahuan pula diadaptasi daripada instrumen yang telah digunakan dalam kajian [Van den Hooff dan De Leeuw van Weenen \(2004\)](#), [Bock et al. \(2005\)](#), [Lin \(2007\)](#), [Reychav dan Weisberg \(2010\)](#), [Mogotsi et al. \(2011\)](#), [Lee et al. \(2016\)](#) dan [Wang et al. \(2016\)](#). Interpretasi kekuatan hubungan dalam kajian ini adalah

berdasarkan saranan [Fitz-Gibbon dan Morris \(1987\)](#). Data yang dikutip dianalisis menggunakan Perisian *IBM SPSS Statistics Versi 25.0*. Analisis statistik inferensi, korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk mengenal pasti hubungan antara faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan.

3. Hasil Kajian

Analisis kebolehpercayaan dan kenormalan data soal selidik dilaksanakan terlebih dahulu sebelum menjalankan analisis statistik inferensi. Selepas proses pembersihan data bagi tujuan memenuhi keperluan analisis, jumlah responden yang terlibat adalah seramai 492 orang.

3.1. Ujian Kenormalan

Ujian kenormalan dilakukan terhadap data soal selidik kajian yang hanya melibatkan 492 borang soal selidik yang lengkap diisi oleh responden. Dapatan analisis kenormalan dalam kajian ini dijalankan dan dianalisis dengan menggunakan ujian *skewness* dan *kurtosis* ([Jadual 1](#)). Nilai julat antara +1.00 hingga -1.00 digunakan bagi *skewness*, manakala bagi *kurtosis* pula, nilai julat antara +3.00 hingga -3.00 digunakan untuk menentukan kenormalan taburan data kajian ([Hair et al., 2006](#); [Field, 2013](#)).

Jadual 1: Hasil Ujian Taburan Kenormalan Data Kajian

Pemboleh Ubah /Konstruk	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Faktor Individu	.513	-.001
Kepercayaan	-.413	1.697
Efikasi	.446	.457
Keseronokan	.405	-.325
Budaya Organisasi	.431	.521
Budaya Visi	.341	.264
Budaya Nilai	.200	1.002
Budaya Bahasa	.131	1.065
Teknologi Maklumat Dan Komunikasi	.193	.198
Infrastruktur	-.082	-.224
Perisian	-.109	.120
Literasi	.212	-.295
Kompetensi Profesional	.361	-.491
Kompetensi Nilai	.097	-1.017
Kompetensi Pengetahuan	.513	-.335
Kompetensi Pengajaran	.451	-.472
Perkongsian Pengetahuan	.884	.232
Menyumbang	.854	.106
Menerima	.716	.465

3.2. Ujian Kebolehpercayaan

Analisis ujian kebolehpercayaan telah dilaksanakan terhadap instrumen kajian mengikut pemboleh ubah dan konstruk. [Jadual 2](#) menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* bagi semua pemboleh ubah dan konstruk dalam instrumen kajian adalah lebih daripada 0.6 ([Hair et al., 2006](#); [Mohd Majid, 2000](#); [Sekaran, 2005](#)). Oleh itu, instrumen soal selidik kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang boleh diterima dan sesuai digunakan dalam kajian.

Jadual 2: Hasil Analisis Ujian Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Pemboleh Ubah /Konstruk	Bil. Item	Alphan Cronbach
Faktor Individu	19	0.910
Kepercayaan	7	0.852
Efikasi	5	0.847
Keseronokan	7	0.873
Budaya Organisasi	21	0.936
Budaya Visi	8	0.888
Budaya Nilai	7	0.915
Budaya Bahasa	6	0.892
Teknologi Maklumat Dan Komunikasi	24	0.864
Infrastruktur	7	0.805
Perisian	8	0.730
Literasi	9	0.913
Kompetensi Profesional	27	0.960
Kompetensi Nilai	9	0.933
Kompetensi Pengetahuan	9	0.914
Kompetensi Pengajaran	9	0.915
Perkongsian Pengetahuan	14	0.956
Menyumbang	7	0.914
Menerima	7	0.953
Keseluruhan	105	0.973

3.3. Analisis Hubungan Faktor Individu, Budaya Organisasi, Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Dan Kompetensi Profesional Guru Dengan Perkongsian Pengetahuan

Ho1 Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Faktor Individu Dengan Perkongsian Pengetahuan

Dapatan analisis korelasi Pearson *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara faktor individu dengan perkongsian pengetahuan. Hasil analisis mendapati nilai $r=0.631$ dan $p=0.000$ ($p<0.05$), maka secara statistiknya, $Ho1$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu dengan perkongsian pengetahuan adalah ditolak. Keputusan analisis hubungan antara faktor individu dengan perkongsian pengetahuan serta interpretasi kekuatan hubungan ditunjukkan dalam [Jadual 3](#).

Jadual 3: Analisis Hubungan Faktor Individu dengan Perkongsian Pengetahuan (n=492)

		Perkongsian Pengetahuan	Interpretasi
Faktor Individu	<i>Pearson Correlation</i>	.631**	Kuat
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Ho2 Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Antara Budaya Organisasi Dengan Perkongsian Pengetahuan

Dapatan analisis korelasi Pearson *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan perkongsian pengetahuan. Hasil analisis mendapati nilai $r=0.661$ dan $p=0.000$ ($p<0.05$), maka secara statistiknya, hipotesis Ho2 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perkongsian pengetahuan adalah ditolak. Keputusan analisis hubungan antara budaya organisasi dengan perkongsian pengetahuan serta interpretasi kekuatan hubungan ditunjukkan dalam [Jadual 4](#).

Jadual 4: Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Perkongsian Pengetahuan (n=492)

		Perkongsian Pengetahuan	Interpretasi
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	.661**	Kuat
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Ho3 Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Dengan Perkongsian Pengetahuan

Dapatan analisis korelasi Pearson *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang sederhana dan signifikan antara teknologi maklumat dan komunikasi dengan perkongsian pengetahuan. Hasil analisis mendapati nilai $r=0.439$ dan $p=0.000$ ($p<0.05$), maka secara statistiknya, hipotesis Ho3 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara teknologi maklumat dan komunikasi dengan perkongsian pengetahuan adalah ditolak. Keputusan analisis hubungan antara teknologi maklumat dan komunikasi dengan perkongsian pengetahuan serta interpretasi kekuatan hubungan ditunjukkan dalam [Jadual 5](#).

Jadual 5: Analisis Hubungan teknologi maklumat dan komunikasi dengan perkongsian pengetahuan (n=492)

		Perkongsian Pengetahuan	Interpretasi
Teknologi Maklumat Dan Komunikasi	<i>Pearson Correlation</i>	.439**	Sederhana
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

Ho4 Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Kompetensi Profesional Guru Dengan Perkongsian Pengetahuan

Dapatan analisis korelasi Pearson *Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan. Hasil analisis mendapati nilai $r=0.670$ dan $p=0.000$ ($p<0.05$), maka secara statistiknya, hipotesis Ho4 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan adalah ditolak. Keputusan analisis

hubungan antara kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan serta interpretasi kekuatan hubungan ditunjukkan dalam [Jadual 6](#).

Jadual 6: Analisis Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Perkongsian Pengetahuan (n=492)

		Perkongsian Pengetahuan	Interpretasi
Kompetensi Profesional Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.670**	Kuat
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	

*p<0.05, **p<0.01

4. Perbincangan Dapatan Kajian

Kajian yang hanya memfokuskan kepada mengenal pasti hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar mendapati secara keseluruhannya, semua pemboleh ubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah bersandar kajian. Hasil analisis korelasi Pearson mendapati pemboleh ubah bebas faktor individu mempunyai hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan pemboleh ubah bersandar perkongsian pengetahuan. Demikian juga dengan hasil analisis bagi pemboleh ubah budaya organisasi yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan pemboleh ubah perkongsian pengetahuan. Namun sedikit berbeza dengan pemboleh ubah bebas yang lain, hasil kajian mendapati pemboleh ubah teknologi maklumat dan komunikasi mempunyai hubungan positif yang sederhana dan signifikan dengan pemboleh ubah perkongsian pengetahuan. Hasil kajian bagi pemboleh ubah kompetensi profesional guru pula mendapati adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan pemboleh ubah bersandar perkongsian pengetahuan.

Hasil kajian ini selari dengan dapatan oleh [Mohd Bakhari \(2010\)](#) yang meneliti aspek perkongsian pengetahuan dalam organisasi awam di Malaysia. Kajian tersebut menggariskan faktor-faktor yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan yang merangkumi aspek individu, organisasi, dan teknologi serta kesannya terhadap prestasi pekerja dan penyampaian perkhidmatan. Dapatan juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga faktor ini mempunyai hubungan yang signifikan dengan kualiti perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Kajian oleh [Rohman et al. \(2020\)](#) mengenai kesan faktor individu dan organisasi terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan juga menunjukkan dapatan yang sama. Faktor individu dalam kajian tersebut adalah terdiri daripada dimensi kepercayaan interpersonal, sikap individu, faedah dan efikasi sendiri. Faktor organisasi pula terdiri daripada dimensi sokongan pengurusan, ganjaran, kepimpinan dan budaya organisasi. Dalam kajian terhadap kakitangan akademik dan penyelidik di Institusi Pengajian Tinggi di Portugal, [Chedid et al. \(2022\)](#) juga mendapati faktor individu yang terdiri daripada motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan rangkaian sosial mempunyai hubungan yang signifikan dengan sikap terhadap perkongsian pengetahuan.

Kajian ini yang mendapati budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan adalah selaras dan menyokong dapatan beberapa kajian lepas berkaitan pemboleh ubah tersebut. Dalam kajian oleh [Fadillah \(2013\)](#) terhadap 384 orang guru di negeri Perak, budaya organisasi atau sekolah adalah antara dimensi dalam faktor organisasi yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku niat berkongsi pengetahuan menggunakan teknologi maklumat dan

komunikasi. Turut menunjukkan dapatan yang sama ialah hasil kajian oleh [Islamy et al. \(2020\)](#) terhadap 259 orang pensyarah di 27 buah universiti di Indonesia. Kajian tersebut adalah mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui perkongsian pengetahuan. Dalam kajian mengenai peranan kepimpinan, faktor institusi dan halangan untuk perkongsian pengetahuan, [Tahir et al. \(2016\)](#) juga mendapati budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan. Responden kajian adalah melibatkan guru-guru daripada pelbagai Kolej Teknikal di Malaysia. Dapatan kajian ini juga adalah selaras dengan hasil kajian yang dijalankan dalam pelbagai organisasi seperti organisasi perniagaan oleh [Baker \(2018\)](#), organisasi perindustrian oleh [Chang et al. \(2017\)](#), organisasi perbankan oleh [Ilknur et al. \(2017\)](#) dan organisasi berasaskan teknologi maklumat oleh [Baker dan Ellis \(2018\)](#). Kajian-kajian tersebut secara keseluruhannya mendapati budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan dalam organisasi.

Bagi pemboleh ubah teknologi maklumat dan komunikasi, dapatan dalam kajian ini adalah selaras dan menyokong hasil kajian oleh [Quadri dan Garaba \(2019\)](#) yang mendapati teknologi maklumat dan komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan. Kajian tersebut bertujuan melihat kesan teknologi terhadap perkongsian pengetahuan dalam kalangan Pustakawan di Nigeria Barat. 53% daripada 114 orang responden kajian beranggapan tahap kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi mereka adalah sederhana. Namun semua responden mengakui bahawa teknologi maklumat dan komunikasi memainkan peranan penting untuk meningkatkan amalan perkongsian pengetahuan dalam kalangan Pustakawan di Perpustakaan mereka. Selain daripada sikap dan norma subjektif, [Mousa et al. \(2019\)](#) dalam kajian mereka turut mendapati teknologi maklumat dan komunikasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan. Populasi kajian tersebut adalah terdiri daripada kakitangan akademik University Al-Anbar di Iraq. Dalam kajian oleh [Ahmadi et al. \(2018\)](#) mengenai hubungan antara komponen kerja berprestasi tinggi dengan perkongsian pengetahuan, pemboleh ubah teknologi maklumat dan komunikasi diletakkan sebagai pemboleh ubah mediator. Hasil kajian mendapati semua pemboleh ubah kajian tersebut mempunyai hubungan yang signifikan pada tahap keyakinan 95%.

Hasil kajian yang turut mendapati adanya hubungan signifikan yang positif antara pemboleh ubah kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan dalam organisasi adalah selaras dan menyokong hasil kajian-kajian lepas yang berkaitan. Salah satunya adalah kajian oleh [Sulaiman \(2012\)](#) mengenai hubungan di antara kompetensi pengajaran, faktor motivasi dan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di Institusi Pendidikan Profesional di Malaysia. Kajian tersebut mendapati pemboleh ubah kompetensi pengajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Hasil analisis terhadap sub-faktor dalam pemboleh ubah tersebut iaitu kompetensi perancangan dan penyediaan serta kompetensi penyampaian pengajaran juga menunjukkan dapatan yang selari. Turut menunjukkan dapatan yang sama ialah kajian oleh [Topchyan \(2013\)](#) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam pasukan pembelajaran maya (VLT) dalam Pendidikan Jarak Jauh di University Syracuse, New York. Dimensi kompetensi dalam kajian tersebut adalah merujuk kepada pengetahuan, kemahiran, sikap dan kebolehan. Kajian oleh [Swanson et al. \(2020\)](#) serta [Jian dan Wang \(2013\)](#) dalam organisasi yang berorientasikan keuntungan juga mendapati kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan dalam organisasi.

5. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, hasil kajian ini telah mendapati wujudnya hubungan signifikan yang positif antara faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru dengan perkongsian pengetahuan. Dalam makna yang lain, peningkatan dalam semua aspek berkaitan faktor individu, budaya organisasi, teknologi maklumat dan komunikasi dan kompetensi profesional guru turut menggalakkan aktiviti perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di sekolah. Oleh itu setiap individu yang berautoriti terhadap organisasi sekolah perlu memainkan peranan untuk memupuk sikap saling mempercayai, rasa keseronokan membantu rakan guru, menggalakkan peningkatan efikasi pengetahuan sendiri dan memupuk budaya perkongsian dalam kalangan guru di sekolah. Sokongan terhadap peningkatan profesionalisme guru juga perlu dilakukan secara berterusan untuk membantu guru meningkatkan tahap kompetensi profesional mereka. Ini termasuklah keperluan menambahbaik infrastruktur teknologi maklumat dan komunikasi di sekolah sebagai galakan kepada guru-guru untuk terus meningkatkan kemahiran teknologi di samping sebagai medium perkongsian pengetahuan. Akhirnya secara tidak langsung, apabila berlakunya peningkatan perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru akan menjadikan organisasi sekolah berfungsi dengan lebih efektif (Kamariah & Wahid, 2017).

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Para penyelidik menggunakan garis panduan etika penyelidikan yang disediakan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Malaysia Sabah (UMS). Semua prosedur yang dilakukan dalam kajian ini yang melibatkan subjek manusia telah dijalankan mengikut piawaian etika jawatankuasa penyelidikan institusi. Kebenaran dan persetujuan mengikuti kajian turut diperoleh daripada semua peserta kajian.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada semua pihak sama ada yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan kajian ini. Sekalung penghargaan juga kepada guru-guru di Negeri Sabah yang sudi menjadi responden dalam kajian.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak ditaja melalui apa-apa geran penyelidikan atau pun pembiayaan daripada mana-mana pihak.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interests*)

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan

Rujukan

Ahmadi, A., Abzari, M., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2018). High-performance, knowledge sharing and ICT skills. *Human Systems Management*, 37(3), 271-280.

- Akgun, A. E., Keskin, H., Ayar, H., & Okunakol, Z. (2017). Knowledge sharing barriers in software development teams: a multiple case study in Turkey. *Kybernetes*, 46(4), 603-620.
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42. doi:10.1108/13673270710738898
- Al-Hawamdeh, S. (2003). *Knowledge Management: Cultivating Knowledge Professionals*. Oxford: Chandos Publishing.
- Aronson, J. E., Liang, T. P., & MacCarthy, R. V. (2005). *Decision support systems and intelligent systems* (Vol. 4). Upper Saddle River, NJ, USA:: Pearson Prentice-Hall.
- Aslam, M. H., Shahzad, K., Syed, A. R., & Ramish, A. (2013). Social capital and knowledge sharing as determinants of academic performance. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(1), 25-41
- Awang, M., Ismail, R., Flett, P., & Curry, A. (2011). Knowledge management in Malaysian school education: Do the smart schools do it better?. *Quality Assurance in Education*, 19(3), 263-282.
- Baker, A. (2018). *An Investigation of the Interaction between Organizational Culture and Knowledge Sharing through Socialization: A Multi-Level Perspective*. [PhD Thesis. College of Engineering and Computing Nova Southeastern University].
- Baker, A., & Ellis, T. (2018). The Interaction Between Organizational Culture and Knowledge Sharing via Socialization. *Twenty-fourth Americas Conference on Information Systems, New Orleans*. 2-10.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., & Lee, J.N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining The Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515-524.
- Chang, W. J., Liao, S. H., & Wu, T. T. (2017). Relationships Among Organizational Culture, Knowledge Sharing, And Innovation Capability: A Case Of The Automobile Industry In Taiwan. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3), 471-490.
- Chedid, M., Alvelos, H., & Teixeira, L. (2022). Individual factors affecting attitude toward knowledge sharing: an empirical study on a higher education institution. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 1-17.
- Cheng, E. C. (2015). Knowledge sharing for creating school intellectual capital. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1455-1459.
- Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision support systems*, 42(3), 1872-1888.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & management*, 45(7), 458-465.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfilment. *Journal Of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Drucker, P. (2018). *The Effective Executive*. United Kingdom: Taylor & Francis.
- Fadillah Yassin (2013). *Kerangka kerja penggalakkan ICT dalam perkongsian pengetahuan dalam kalangan guru di Malaysia*. [Tesis Ph.D]. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Fathi, N. M., Eze, U. C., & Goh, G. G. G. (2011). Key determinants of knowledge sharing in an electronics manufacturing firm in Malaysia. *Library Review*, 60(1), 53– 67.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS statistics*. Sage. City Road, London.
- Fitz-Gibbon, C. T., & Morris, L. L. (1987). *How To Analyze Data*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Garcia-Morales, V. J., Llorens-Montes, F. J., & Verdú-Jover, A. J. (2008). The Effects Of Transformational Leadership On Organizational Performance Through Knowledge And Innovation. *British Journal Of Management*, 19(4), 299-319.
- Goh, S. C. (2002). Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications. *Journal of knowledge management*, 6(1), 23-30.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109-122.
- Hair, J. J. F., Ardenson, R. E., Tatham, R. E., & Black, W. C. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). NJ: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hashim, H., Judi, H. M., & Wook, T. S. M. T. (2016). Success factors for knowledge sharing among TVET instructors. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 85(1), 12-21.
- Hew, K. F., & Hara, N. (2007). Empirical study of motivators and barriers of teacher online knowledge sharing. *Educational Technology Research and Development*, 55 (6), 573-595.
- Ho, L. A., Kuo, T. H., & Lin, B. (2012). How social identification and trust influence organizational online knowledge sharing. *Internet Research*, 22(1), 4-28.
- Hung, S. Y., Lai, H. M., & Chou, Y. C. (2015). Knowledge-sharing intention in professional virtual communities: A comparison between posters and lurkers. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(12), 2494-2510.
- İlknur, U. C. A. R., Cetin, C., Senturan, S., & Demiralay, T. (2017). The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Sharing: A Research On Participation Banking Sector. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 347-358.
- Iqbal, A. (2021). Innovation Speed And Quality In Higher Education Institutions: The Role Of Knowledge Management Enablers And Knowledge Sharing Process. *Journal Of Knowledge Management*, 25(9), 2334-2360.
- Islam, M. Z., Jasimuddin, S. M., & Hasan, I. (2015). Organizational culture, structure, technology infrastructure and knowledge sharing: Empirical evidence from MNCs based in Malaysia. *Vine*, 45(1), 67-88.
- Islamy, F., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The role of organizational culture, knowledge sharing and job satisfaction in higher education. *Management Science Letters*, 10(16), 3957-3966.
- Jackson, S. E., Chuang, C. H., Harden, E. E., & Jiang, Y. (2006). Toward developing human resource management systems for knowledge-intensive teamwork. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 25. (pp. 27–70).
- Jarrar, Y. F. (2002). Knowledge management: learning for organisational experience. *Managerial Auditing Journal*, 17(6), 322-328.
- Jian, Z., & Wang, C. (2013). The Impacts of Network Competence, Knowledge Sharing On Service Innovation Performance: Moderating Role Of Relationship Quality. In *LISS 2012* (Pp. 569-576). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Jolaei, A., Md Nor, K., Khani, N., & Md Yusoff, R. (2014). Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 413-431.

- Kamariah, N., & Wahid, A. (2017). *The influence of spiritual leadership and workplace spirituality on knowledge sharing behavior* (Doctoral dissertation). University of Malaya.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: an empirical investigation. *MIS quarterly*, 29(1), 113-143.
- Kathiravelu, S. R., Mansor, N. N. A., Kenny, K. (2013). Factors influencing knowledge sharing behavior (KSB) among employees of public services in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(3), 107-119.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2009). *Standard Guru Malaysia. Bahagian Pendidikan Guru, Sektor Pembangunan Profesionalisme Keguruan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Keskin, S. (2006). Comparison of several univariate normality tests regarding type I error rate and power of the test in simulation based small samples. *Journal of Applied Science Research*, 2(5), 296-300.
- Khairunesa, I. (2012). Impak persekitaran organisasi terhadap perkongsian pengetahuan dalam pembangunan lestari organisasi. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 24(02), 1-15.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Computers in Human Behavior*, 54, 462-474.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332. doi:10.1108/01437720710755272.
- Milanowski, A. (2014). The relationship between teacher performance evaluation scores and student achievement: Evidence from Cincinnati. In *Assessing Teacher, Classroom, and School Effects* (pp. 33-53). Routledge.
- Mogotsi, I. C., Boon, J. H., & Fletcher, L. (2011). Knowledge sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *South African Journal of Information Management*, 13(1), 1-6.
- Mohd Bakhari Ismail (2010). Model Kualiti Perkongsian Pengetahuan dalam organisasi awam dan kesannya ke atas prestasi pekerja serta penyampaian perkhidmatan. [Tesis Ph.D]. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Majid, K. (2000). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Mousa, T. S., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The Impact of Attitude, Subjective Norm and Information Communications Technology on Knowledge Sharing among Academic Staff. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02), 704-717.
- Muda, M. N., & Yusof, Z. M. (2015). Conceptual Framework for Knowledge Sharing Initiative in Institution of Higher Learning to Enhance The Teaching Performance and Innovation. *Scientific Journal of PPI-UKM*, 2(1), 10-16.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

- Noor, N. M., & Salim, J. (2013). Model perkongsian pengetahuan dalam organisasi sektor swasta di Malaysia dan hubungannya dengan inovasi dan prestasi organisasi. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 67–76.
- Quadri, G. O., & Garaba, F. (2019). Perceived Effects of ICT on Knowledge Sharing among Librarian in SouthWest Nigeria: A UTAUT Theoretical Approach. *Journal of Balkan Libraries Union*, 6(1), 38-46.
- Rashid, A. G., & Ahmad, Z. A. (2016). Assessing Impacts of Organizational Factors on Knowledge Sharing Behavior in Iraqi Textile Industry. *International Review of Management and Business Research*, 5(1), 24.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging Intention and Behavior of Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285-300.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18–35.
- Ritzema, E. S., Deunk, M. I., Bosker, R. J., & Van Kuijk, M. F. (2016). The relation between teacher-set performance goals and students' mathematical achievement. *Studies in educational evaluation*, 51, 17-28.
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah, H. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 38-48.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Cculture and Leadership* (Fourth Edition). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2005). *Research methods for business: A skill building approach* (Fourth Edition). John Wiley & Sons: New York.
- Sentika, S., & Arissaputra, R. (2022). Knowledge sharing is the key success factor to building competitive advantage in Indonesia: a review and hint for future research. *Budapest Int Res Critics Inst (BIRCI-J): Humanit Soc Sci*, 5(1), 3095-3103.
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A Framework For Market-Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge And Behavior. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 25(4), 305-318.
- Sulaiman, S. (2012). *Relationships Between Teaching Competence, Motivational Factors, and Knowledge Sharing Behavior at a Professional Learning Institution in Malaysia*. [Doctoral dissertation], Universiti Putra Malaysia.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: managing and measuring knowledge-based assets*. Barrett-Kohler Publishers.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The Effect Of Leader Competencies On Knowledge Sharing And Job Performance: Social Capital Theory. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 42, 88-96.
- Syed Ikhsan, S. O. S, & Rowland, F. (2004). Knowledge management in a public organization: a study on the relationship between organizational elements and the performance of knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 8(2), 95-111.
- Tahir, L. M., Musah, M. B., Abdullah, A. H., Musta'amal, A. H., & Abdullah, M. H. A. (2016). Technical college teachers sharing their knowledge: does leadership, institutional factors or barriers predict their practices?. *Educational Studies*, 42(5), 465-492.
- Tong, C., Wah Tak, W. I., & Wong, A. (2013). The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction: the Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 9-37.
- Topchyan, R. (2013). *Factors affecting knowledge sharing in virtual learning teams (VLTs) in distance education* (Doctoral dissertation, Syracuse University). Syracuse University. https://surface.syr.edu/idde_etd/61.

- Tsai, W. & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4): 464-476.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 11(1), 13-24.
- Wang, W. T., & Ko, N. Y. (2012). Knowledge sharing practices of project teams when encountering changes in project scope: A contingency approach. *Journal of Information Science*, 38(5), 423-441.
- Wang, Z., Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 69(10), 4650-4658.
- Wiewiora, A., Trigunaryah, B., Murphy, G., & Coffey, V. (2013). Organizational culture and willingness to share knowledge: A competing values perspective in Australian context. *International Journal of Project Management*, 31(8), 1163-1174.
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent business & management*, 10(1), 2195027. 1-38.