The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.

PERANAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITI PERKONGSIAN PENGETAHUAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN PERPUSTAKAAN AKADEMIK DI MALAYSIA

NORASHIKIN BT IBRAHIM

Universiti Utara Malaysia

DOKTOR FALSAFAH

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2024

PERANAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITI PERKONGSIAN PENGETAHUAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN PERPUSTAKAAN AKADEMIK DI MALAYSIA

NORASHIKIN BT IBRAHIM (903579)

Universiti Utara Malaysia

Tesis yang diserahkan kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business (OYA),
Universiti Utara Malaysia,
Untuk Memenuhi Keperluan Bagi Ijazah Doktor Falsafah

Pusat Pengajian Perniagaan Islam
ISLAMIC BUSINESS SCHOOL
كلية إدارة الأعمال الإسلامية
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS/DISERTASI
(Certification of thesis/dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

NORASHIKIN IBRAHIM (903579)

Calon untuk ijazah
(candidate for the degree of) **DOCTOR OF PHILOSOPHY (ISLAMIC MANAGEMENT)**

telah mengemukakan tesis/disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thisis/dissertation of the following title):

PERANAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KUALITI PERKONGSIAN PENGETAHUAN DALAM KALANGAN KAKITANGAN PERPUSTAKAAN AKADEMIK DI MALAYSIA

seperti yang tercatat dimuka surat tajuk dan kulit tesis/disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis/dissertation)

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada: **4 Jun 2024.**
(That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on: ***4th June 2024.***

Pengerusi Viva Voce *(Chairman for Viva Voce)*	:	**Prof. Madya Dr. Hydzulkifli Hj. Hashim. (IBS/UUM)**	Tandatangan *(Signature)*
Pemeriksa Luar *(External Examiner)*	:	**Prof. Madya Dr. Rashidi Abbas (UMP)**	Tandatangan *(Signature)*
Pemeriksa Luar *(External Examiner)*	:	**Prof. Madya Dr. Adi Anuar Azmin (UniMAP)**	Tandatangan *(Signature)*

Tarikh : **4 Jun 2024**
(Date) ***4th June 2024***

Nama Pelajar *(Name of Student)*	:	Norashikin bt Ibrahim (903579)
Tajuk Tesis/Disertasi *(Title of the Thesis/ Dissertation)*	:	Peranan Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kualiti Perkongsian Pengetahuan Dalam Kalangan Kakitangan Perpustakaan Akademik Di Malaysia
Program Pengajian *(Programme of Study)*	:	Doctor of Philosophy
Nama Penyelia/Penyelia-Penyelia *(Name of Supervisor/Supervisors)*	:	Assoc. Prof. Dr. Azizi Abu Bakar *Tandatangan*
Nama Penyelia/Penyelia-Penyelia *(Name of Supervisor/Supervisors)*	:	Assoc. Prof. Dr. Abdul Aziz Othman *Tandatangan*

Universiti Utara Malaysia

KEBENARAN MERUJUK

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetujumembenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannyasebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Pengarah Unit Pascasiswazah, Pusat Pengajian Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang samasekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap tesis ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Universiti Utara Malaysia

Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman
Malaysia

ABSTRAK

Topik mengenai peranan etika kerja Islam dalam meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia semakin penting dalam kajian pengurusan pengetahuan dan sumber manusia. Berasaskan prinsip moral dan nilai agama Islam, etika kerja ini mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja, seterusnya meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan di tempat kerja. Perpustakaan akademik memainkan peranan penting dalam menyokong kurikulum dan penyelidikan universiti. Dalam era globalisasi dan teknologi komunikasi, permintaan maklumat di perpustakaan semakin meningkat, menjadikan perkongsian pengetahuan kritikal untuk prestasi organisasi. Namun, halangan seperti sikap individu yang kurang terbuka, budaya organisasi yang tidak menyokong, dan kurangnya kepercayaan antara pekerja masih wujud. Penyelidikan ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan, termasuk ciri personaliti, kepimpinan autentik, teknologi maklumat dan komunikasi, serta etika kerja Islam sebagai faktor moderasi. Integrasi etika kerja Islam dengan prinsip keikhlasan, keadilan, amanah, dan kesungguhan dapat membina budaya kerja yang kolaboratif dan berintegriti. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui tinjauan dalam talian terhadap kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia, melibatkan 176 responden yang dianalisis menggunakan perisian SPSS dan Partial Least Square (PLS-SEM) SmartPLS. Dapatan kajian menunjukkan hubungan positif antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, komunikasi dan teknologi maklumat, etika kerja Islam, dan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Secara praktikal, kajian ini memberikan pandangan kepada organisasi untuk meningkatkan aktiviti perkongsian pengetahuan dengan menumpukan kepada konteks Islam di Malaysia. Secara teori, etika kerja Islam meningkatkan kesan positif ciri personaliti dan ICT terhadap perkongsian pengetahuan dengan menekankan nilai seperti kejujuran, kepercayaan, dan tanggungjawab. Walaupun begitu, kajian ini mengakui kelemahannya seperti saiz sampel yang kecil dan batasan metodologi. Penyelidikan lanjutan dengan sampel lebih besar dan pelbagai serta pendekatan campuran dicadangkan untuk memperdalam pemahaman di pelbagai konteks organisasi.

Kata kunci : Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan, Trait Personaliti, Kepimpinan Authentik, Komunikasi dan Teknologi Maklumat, Etika Kerja Islam.

Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

The topic of the role of Islamic work ethics in improving knowledge sharing among academic library staff in Malaysia is increasingly important in the study of knowledge management and human resources. Based on moral principles and Islamic religious values, this work ethic influences the attitude and behavior of employees, thereby improving the quality of knowledge sharing in the workplace. Academic libraries play an important role in supporting university curriculum and research. In the era of globalization and communication technology, library information demand is increasing, making knowledge sharing critical to organizational performance. However, obstacles include less open individual attitudes, unsupportive organizational culture, and a lack of worker trust. This research examines several factors that influence knowledge-sharing behavior, including personality traits, authentic leadership, information and communication technology, and Islamic work ethics as moderating factors. Integrating Islamic work ethics with sincerity, justice, trustworthiness, and diligence principles can foster a collaborative and integrity-driven work culture. This study uses a quantitative approach through an online survey of academic library staff in Malaysia, involving 176 respondents who were analyzed using SPSS and Partial Least Square (PLS-SEM) SmartPLS software. The findings show a positive relationship between personality traits, authentic leadership, communication and information technology, Islamic work ethics, and knowledge-sharing behavior. Practically, this study provides insights for organizations to increase knowledge-sharing activities by focusing on the Islamic context in Malaysia. In theory, Islamic work ethics increase the positive effects of personality traits and ICT on knowledge sharing by emphasizing honesty, trust, and responsibility. Despite this, this study acknowledges its weaknesses, such as the use of a small sample size and methodological limitations. Further research with larger and more diverse samples and mixed approaches is suggested to deepen understanding across multiple organizational contexts.

Keywords: Knowledge Sharing Behavior, Personality Traits, Authentic Leadership, Communication and information technology, Islamic work ethics.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang. Bersyukur ke hadrat Allah S.W.T di atas rahmat kurnia-Nya kerana mengurniakan kesihatan, kekuatan, masa dan pengetahuan untuk menyiapkan tesis PhD ini dengan jayanya. Tesis ini juga tidak mungkin dapat disiapkan tanpa dedikasi dan sokongan daripada pihak yang telah terlibat sama ada secara langsung ataupun tidak langsung.

Dikesempatan ini saya ingin melahirkan sejuta penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia tesis saya, Prof. Madya Dr. Azizi Abu Bakar dan Prof. Madya Dr. Abdul Aziz Othman di atas segala dorongan, panduan, dan bantuan yang diberikan sepanjang tempoh pengajian saya. Kesempatan ini juga saya ingin melahirkan penghargaan kepada majikan saya Perpustakaan Sultanah Bahiyah, Universiti Utara Malaysia atas segala sokongan dan kebenaran belajar yang telah diberikan untuk mengikuti pengajian secara separuhmasa; rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberi dorongan dan semangat untuk saya meneruskan dan menyempurnakan penulisan tesis ini'

Penghargaan dan penghormatan untuk keluarga saya yang selama ini menjadi pendorong kepada saya bagi meneruskan perjuangan ini dan sentiasa memberi sokongan moral yang padu sepanjang penyelidikan ini dijalankan. Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada sahabat baik saya, Dr. Noraini Nasirun yang banyak memberi motivasi dan sokongan sepanjang pengajian sehingga selesai dengan jayanya. Alhamdulillah.

Sekian, terima kasih.

Universiti Utara Malaysia

KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
PENGHARGAAN ..... **v**
BAB SATU **1**
PENGENALAN KAJIAN **1**
1.1 Pengenalan 1
1.2 Latar Belakang Kajian 1
1.3 Penyataan Masalah 3
1.3.1 Penyataan Masalah Dari Sudut Praktikal 3
1.3.2 Penyataan Masalah Dari Sudut Teoritikal 6
1.4 Persoalan Kajian 8
1.5 Objektif Kajian 9
1.6 Kepentingan Kajian 9
1.7 Skop Dan Limitasi Kajian 11
1.8 Definisi Operational 13
1.8.1 Etika Kerja Islam (*Islamic Works Ethics*) 13
1.8.2 Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) 13
1.8.3 Ciri Personaliti (Trait Personality) 14
1.8.4 Kepimpinan Authentik (*Authentic Leadership*) 14
1.8.5 Teknologi Maklumat dan Komunikasi (*Information Communication and Techology)* 14
1.9 Susunatur Tesis 15
BAB DUA **17**
ULASAN KARYA **17**
2.1 Pengenalan 17
2.2 Pengetahuan 17
2.3 Pengurusan Pengetahuan 20
2.4 Perkongsian pengetahuan (Knowledge Sharing) (KS). 20
2.6 Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan atau *Knowledge Sharing Behavior* 23
2.7 Kepentingan Perkongsian Pengetahuan di PerpustakaanAkademik 25
2.8 Definisi Pembolehubah-Pembolehubah yang Berkaitan 26
2.8.1 Etika Kerja Islam 26

Universiti Utara Malaysia

2.8.2 Ciri Personaliti 27
2.8.3 Kepimpinan Authentik.....31
2.8.4 Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) 32
2.9 Kajian-Kajian Lepas Antara Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) terhadap Etika kerja Islam, Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) serta Hipotesis Yang Telah Dibangunkan.....33
2.9.1 Hubungan antaraTingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Etika kerja Islam 33
2.9.2 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Ciri Personaliti 35
2.9.3 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Kepimpinan Authentik.....37
2.9.4 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi 39
2.9.5 Etika Kerja Islam Sebagai Pemboleh Ubah Moderasi Terhadap Hubungan Antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik Serta Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Dengan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan. 40
2.9.6 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Ciri Personaliti yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam. 40
2.9.7 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Kepimpinan Authentik yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam. 42
2.9.8 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam. 43
2.10 Teori-teori Asas Kajian 45
2.10.1 Teori Tingkah laku Terancang.....46
2.10.2 Teori Modal Sosial atau Social Capital Theory (SCT) 47
2.10.3 Teori Etika Islam.....48
2.10.4 Teori Personaliti.....50
2.11 Kerangka Kajian 51
2.12 Ringkasan Hipotesis Kajian 53
2.13 Rumusan Bab.....54
BAB TIGA 55
METODOLOGI KAJIAN.....55
3.1 Pengenalan 55
3.2 Jenis Kajian.....56
3.3 Rekabentuk Kajian 57
3.4 Instrumen Kajian.....59
3.4.1 Pembolehubah Bersandar 60
3.4.2 Pembolehubah Tidak Bersandar 62
3.5 Skala Pengukuran.....68

Universiti Utara Malaysia

3.6 Ujian Validiti dan Reliabiliti Instrumen 68
3.6.1 Ujian Validiti 68
3.6.2 Ujian Reliabiliti 69
3.7 Populasi Kajian 70
3.8 Kaedah Persampelan 70
3.8.1 Saiz Sampel 71
3.9 Strategi dan Kaedah Kutipan Data 72
3.10 Analisis Data 72
3.11 Ujian Pilot Fasa 1*: Q-Sort Validiti* 74
3.11.1 *Q-Sort*: Pembangunan Skala 76
3.11.2 *Q-Sort*: Prosedur Penyusunan dan Kebolehpercayaan Antara Pemberi Rating (*Inter Rater*) 77
3.11.3 Dapatan Analisis Q-Sort 78
3.12 Rumusan bab 84
BAB EMPAT 85
ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN 85
4.1 Pengenalan 85
4.2 Kadar Maklum Balas 86
4.3 Data Saringan dan Analisis Awal 87
4.3.1 Analisis Nilai yang Hilang 88
4.4 Penilaian *Outliers* 89
4.5 Ujian Normaliti 91
4.6 Ujian Multikolineariti 95
4.7 Statistik Deskriptif 96
4.7.1 Statistik Deskriptif Pembolehubah Kajian 97
4.7.2 Demografik Responden 98
4.8 Pengukuran dan Model Struktur PLS-SEM 99
4.8.1 Penilaian Model Pengukuran (Model Luar) 100
4.8.2 Penunjuk Kebolehpercayaan 103
4.8.3 Kebolehpercayaan Konsistensi Dalaman 106
4.8.4 Kesahan Konvergen 107
4.8.5 Kesahan Diskriminasi 108
4.8.6 Penilaian Model Struktur (Model Dalaman) 109
4.9 Ujian Hipotesis 110
4.9.1 Menguji Kesan Langsung 110
4.9.2 Menguji Kesan Penyederhanaan 112
4.9.3 Pekali Penentuan (R2) 115

Universiti Utara Malaysia

4.9.4 Kesan Saiz (f2) 116
4.9.5 Perkaitan Ramalan (Q2) 117
4.10 Ringkasan Penemuan 118
4.11 Rumusan bab 119
BAB LIMA 120
PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN 120
5.1 Pengenalan 120
5.2 Perbincangan Hasil Kajian 120
5.3 Perbincangan Dapatan Hipotesis Kajian 123
4.3.1 Faktor demografi mempengaruhi Tingkah laku Perkongsia Pengetahuan 124
5.3.2 Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan komunikasi, Etika Kerja Islam dengan Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan 128
5.3.3 Etika Kerja Islam sebagai faktor moderasi kepada Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi terhadap Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan. 136
5.4 Sumbangan teoritikal 141
5.5 Sumbangan praktikal 143
5.6 Limitasi Dan Cadangan Kajian Lanjutan 145
5.6.1 Limitasi kajian 145
5.6.2 Cadangan Kajian Lanjutan 146
5.7 Rumusan bab 147
RUJUKAN 159
Appendix I: 184

Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

		Muka Surat
Rajah 2.1	Model SECI oleh Nonaka dan Takeuchi (1995)	19
Rajah 2.2	Keseluruhan Kerangka kajian	52
Rajah 4.1	Histogram *variable dependent*	93
Rajah 4.2	*Normal P -P Plot Regression*	94
Rajah 4.6	*Original of research model*	101
Rajah 4.7	*Result of Measurement model*	102

SENARAI JADUAL

		Muka Surat
Jadual 2.1	Ringkasan hipotesis kajian	53
Jadual 3.2	Ringkasan instrumen kajian	59
Jadual 3.3	Dimensi dan item-item bagi tingkah laku perkongsian pengetahuan	61
Jadual 3.4	Dimensi dan item-item bagi Ciri personaliti	62
Jadual 3.5	Dimensi dan item-item bagi Kepimpinan authentik	64
Jadual 3.6	Dimensi dan item-item bagi Teknologi maklumat dan komunikasi	65
Jadual 3.7	Dimensi dan item-item bagi Etika Kerja Islam	67
Jadual 3.8	Ringkasan analisis statistik berdasarkan objektif dan hipotesis kajian	74
Jadual 3.9	Item yang diuji dalam analisis Q-Sort	76
Jadual 3.10	Intepretasi Pekali Kappa	79
Jadual 3.11	*Inter-Judge Raw Agreement* (Pusingan Pertama)	79
Jadual 3.12	*Item Placement Ratio (*Pusingan Pertama)	80

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.13	Inter-Judge Raw Agreement (Pusingan Kedua)	81
Jadual 3.14	*Item Placement Ratio* (Pusingan Kedua)	82
Jadual 3.15	Inter-Judge Raw Agreement (Pusingan Ketiga)	82
Jadual 3.16	*Item Placement Ratio (*Pusingan Ketiga)	83
Jadual 3.17	Ringkasan Keseluruhan Pusingan Q-Sort	83
Jadual 4.1	Kadar maklum balas	87
Jadual 4.2	Univariate Outlier	90
Jadual 4.3	Multivariate Outliers	91
Jadual 4.4	Ujian normaliti	92
Jadual 4.5	*Tolerance dan variance inflation factors (VIF)*	96
Jadual 4.6	Statistik deskriptif	97
Jadual 4.7	Demografik responden	99
Jadual 4.8	Outlier loadings	105
Jadual 4.9	*Cronbatch Alpha* dan komposit kebolehpercayaan	106
Jadual 4.10	Varians purata diekstrak (AVE)	107
Jadual 4.11	Discriminant Validity	108
Jadual 4.12	Kesan langsung	113
Jadual 4.13	Kesan moderasi	114
Jadual 4.14	*R-square (r2)*	116
Jadual 4.15	Kesan saiz	117
Jadual 4.16	*Predictive Relevance*	118
Jadual 4.17	Ringkasan Penemuan	118

Universiti Utara Malaysia

SENARAI SINGKATAN

KSB/KBS	Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan
IWE	Etika Kerja Islam
PERS	Ciri Personaliti
LSHIP	Kepimpinan Authentik
ICT	Teknologi Maklumat dan Komunikasi
TPB	*Theory of Planned Behavior*
TRA	*Theory of Reasoned Action*
SCT	*Social Capital Theory*

Universiti Utara Malaysia

BAB SATU

PENGENALAN KAJIAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan pengenalan kajian yang mengandungi sepuluh bahagian. Ia terdiri daripada pengenalan dan diikuti dengan latarbelakang kajian, penyataan masalah, persoalan kajian dan objektif kajian yang perlu dicapai. Kepentingan kajian diterangkan pada bahagian seterusnya, skop serta limitasi kajian, definisi operational bagi terma-terma penting yang terlibat di dalam kajian ini, rumusan bab dan diakhiri dengan penerangan tentang susunatur tesis.

Universiti Utara Malaysia

1.2 Latar Belakang Kajian

Peranan etika kerja Islam sebagai faktor moderasi dalam meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia adalah topik yang semakin mendapat perhatian dalam kajian pengurusan pengetahuan dan pengurusan sumber manusia. Etika kerja Islam, yang berasaskan prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai agama Islam, memainkan peranan penting dalam membentuk sikap dan tingkah laku pekerja, yang seterusnya mempengaruhi kualiti perkongsian pengetahuan di tempat kerja.

Dalam persekitaran akademik, perkongsian pengetahuan adalah kunci untuk perkembangan dan inovasi. Namun, etika kerja memainkan peranan kritikal dalam memastikan bahawa proses ini berlaku dengan cara yang berkesan dan harmoni.

Budaya perkongsian pengetahuan dianggap sebagai elemen penting dalam pembangunan sektor pendidikan tinggi di Malaysia (Ajie, 2019). Perpustakaan akademik memainkan peranan penting dalam menyokong kurikulum dan penyelidikan universiti, yang menjadikannya aspek penting dalam keberkesanan institusi pengajian tinggi (Kumar, 2010; Sian Lee & Kelkar, 2013; Ahmed, Sheikh, & Akram, 2018). Kehadiran globalisasi, arus maklumat, persaingan ekonomi serta teknologi komunikasi telah memberi kesan besar terhadap perpustakaan. Setiap hari, permintaan terhadap maklumat di perpustakaan semakin meningkat.

Universiti Utara Malaysia

Oleh itu, perkongsian pengetahuan tentang kaedah pengurusan yang cekap serta pelbagai sumber pengetahuan adalah penting bagi meningkatkan prestasi organisasi (Akosile & Olatokun, 2019). Untuk mencapai kualiti perpustakaan yang diinginkan, kakitangan perpustakaan perlu memainkan peranan yang aktif dan efektif. Aspek-aspek seperti kualiti, pembaharuan dan sumber yang relevan, kesesuaian format terhadap sumber maklumat dan kualiti kakitangan adalah penting untuk meramalkan kejayaan sesebuah perpustakaan (Philosophy, Odunewu, & Haliso, 2020).

Dalam kajian ini, penyelidik telah mengambil kira beberapa faktor yang mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) termasuk ciri personaliti, kepimpinan autentik, teknologi maklumat dan komunikasi serta etika kerja Islam

sebagai faktor moderasi. Etika kerja Islam boleh menjadi faktor moderasi yang signifikan dalam meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Dengan menanamkan nilai-nilai keikhlasan, keadilan, amanah, dan kesungguhan, perpustakaan akademik boleh membina budaya kerja yang lebih kolaboratif dan berintegriti. Oleh itu, penting bagi pengurusan perpustakaan untuk mengintegrasikan etika kerja Islam dalam dasar dan amalan mereka untuk mencapai kualiti perkongsian pengetahuan yang lebih tinggi.

1.3 Penyataan Masalah

Perkongsian pengetahuan (Knowledge Sharing, KS) merupakan komponen penting dalam meningkatkan keberkesanan dan inovasi dalam mana-mana organisasi, termasuk perpustakaan akademik. Meskipun begitu, terdapat berbagai halangan yang menghalang proses ini, baik dari segi aplikasi praktikal mahupun pemahaman teoritikal.

1.3.1 Penyataan Masalah Dari Sudut Praktikal

Halangan praktikal merujuk kepada kekurangan atau kelemahan di dalam aplikasi atau implementasi praktikal dalam organisasi atau sistem tertentu. Beberapa halangan yang dikenal pasti dalam kajian-kajian terdahulu yang telah diringkaskan adalah seperti berikut. Meskipun etika kerja Islam menawarkan prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, dan tanggungjawab sosial yang dapat mempromosikan perkongsian pengetahuan, integrasi amalan ini dalam pengurusan perpustakaan akademik masih kurang dilakukan. Ini menunjukkan ada kekurangan dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip etika kerja Islam secara sistematik dalam pengurusan

Universiti Utara Malaysia

perpustakaan. Kajian oleh Yusof, N. & Ariffin, A. (2023), Zakaria, N. & Abdul Majid, M. (2021), dan Rahman, N. A. (2022) menyoroti keperluan untuk memperkuat integrasi ini bagi meningkatkan perkongsian pengetahuan dalam perpustakaan akademik.

Terdapat halangan seperti sikap individu yang kurang terbuka, budaya organisasi yang tidak menyokong, dan kurangnya kepercayaan antara pekerja yang menghalang perkongsian pengetahuan yang efektif. Halangan-halangan ini menunjukkan bahawa walaupun terdapat teknologi dan sistem yang memadai, faktor manusia dan budaya organisasi masih menjadi penghalang utama dalam proses perkongsian pengetahuan. Rahman, N. A. (2022) serta Ismail, A., Ahmad, R., & Khalid, M. (2021) menyatakan bahawa perlu ada strategi untuk mengatasi halangan ini.

Universiti Utara Malaysia

Kekurangan cara yang sistematik untuk berkongsi pengetahuan, baik secara eksplisit mahupun tacit, menyebabkan pengetahuan yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Ini berarti bahwa tanpa adanya prosedur yang jelas dan berstruktur, pengetahuan yang ada dalam organisasi tidak dapat disebarkan dengan efektif. Abdel-Aal dan Khairy (2016) menekankan pentingnya membangunkan sistem yang berstruktur untuk memastikan pengetahuan dapat dimanfaatkan dengan maksimal.

Ciri-ciri personaliti seperti keterbukaan, ketelitian, ekstroversi, kesepakatan, dan neurotik mempengaruhi kecenderungan individu untuk berkongsi atau menyembunyikan pengetahuan. Namun, bagaimana faktor-faktor ini diurus dalam

konteks praktikal masih kurang difahami. Kajian oleh Hamza, Rehman, Sarwar, dan Choudhary (2023) menunjukkan bahawa perlu ada pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ciri-ciri personaliti ini dapat diuruskan untuk menggalakkan perkongsian pengetahuan.

Salah satu kekosongan utama dalam penyelidikan mengenai perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik di Malaysia adalah kekurangan kajian yang mengintegrasikan Etika Kerja Islam (IWE) dengan faktor-faktor seperti ciri personaliti, kepimpinan autentik, dan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Kajian semasa sering memberi tumpuan kepada satu aspek secara individu tanpa mengintegrasikan elemen penting lain yang boleh mempengaruhi keberkesanan amalan perkongsian pengetahuan (Ali, 2022; Zafar et al., 2023).

Universiti Utara Malaysia

Selain itu, terdapat kurangnya panduan praktikal untuk pengurusan perpustakaan dalam mempromosikan budaya perkongsian pengetahuan yang berasaskan nilai-nilai etika Islam. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian dalam pelaksanaan amalan terbaik yang mengambil kira nilai-nilai Islam dalam konteks perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik (Mohamad & Yusuf, 2022).

Tambahan pula, terdapat keterbatasan dalam pemahaman tentang penggunaan dan penerimaan teknologi dalam amalan perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik di Malaysia, yang berkait rapat dengan IWE (Zafar et al., 2023).

1.3.2 Penyataan Masalah Dari Sudut Teoritikal

Halangan Teoritikal pula merujuk kepada kekurangan atau kelemahan dalam pemahaman, teori atau konsep yang mendasari fenomena tertentu. Beberapa halangan teoritikal yang dikenal pasti dalam kajian-kajian terdahulu adalah seperti berikut. Meskipun banyak kajian mengusulkan bahawa etika kerja Islam dapat mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan, bukti empirikal yang menunjukkan sejauh mana etika ini mempengaruhi tingkah laku masih terbatas. Ini menunjukkan bahawa perlunya kajian empirikal lebih lanjut untuk membuktikan hubungan ini dengan lebih tepat. Kajian oleh Zakaria, N. & Abdul Majid, M. (2021) dan Rahman, N. A. (2022) menunjukkan bahawa masih ada ruang untuk memperluas pemahaman teoritikal mengenai pengaruh etika kerja Islam.

Universiti Utara Malaysia

Hubungan antara etika kerja Islam dan perkongsian pengetahuan serta peranan kepercayaan sebagai mediator dalam hubungan ini belum banyak diteroka secara mendalam. Ini menunjukkan bahawa peranan kepercayaan sebagai faktor perantara yang mungkin mempengaruhi hubungan antara etika kerja dan perkongsian pengetahuan perlu diteliti lebih lanjut. Rahman, N. A. (2022) menyarankan kajian yang lebih mendalam dalam aspek ini.

Kajian mengenai bagaimana ciri-ciri personaliti besar (*Big Five personality traits*) mempengaruhi tingkah laku menyembunyikan pengetahuan dalam konteks organisasi masih terhad, terutama dalam memahami interaksi sosial dan dinamik interpersonal. Ini menunjukkan bahawa perlu ada pemahaman yang lebih mendalam mengenai

bagaimana ciri-ciri ini berinteraksi dalam konteks sosial dan dinamik organisasi. Hamza, Rehman, Sarwar, dan Choudhary (2023) menunjukkan keperluan untuk kajian lebih lanjut dalam aspek ini.

Meskipun banyak kajian menunjukkan bahawa budaya organisasi yang tidak menyokong dapat menghalang perkongsian pengetahuan, kajian empirikal yang menghubungkan budaya organisasi dengan amalan etika kerja Islam masih kurang. Ini menunjukkan bahawa masih ada ruang untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan etika kerja Islam dalam konteks perkongsian pengetahuan. Ismail, A., Ahmad, R., & Khalid, M. (2021) pula menegaskan bahawa kajian yang lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan ini secara mendalam.

Universiti Utara Malaysia

Di samping halangan praktikal, terdapat juga halangan dalam teori yang perlu ditangani. Salah satunya adalah ketidaksepadanan konseptual antara Etika Kerja Islam (IWE) dan faktor-faktor lain seperti ciri personaliti dan kepimpinan autentik. Penyelidikan lanjutan diperlukan untuk menyelaraskan konsep-konsep ini dan mengintegrasikan mereka dalam kerangka teori yang konsisten (Khilji & Wang, 2023). Selain itu, kurangnya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik menunjukkan keperluan untuk penyelidikan yang lebih mendalam dalam aspek ini (Gardner & Cogliser, 2022). Terdapat juga ketidakjelasan mengenai mekanisme dan proses yang mengatur bagaimana IWE mempengaruhi hubungan antara faktor-faktor lain dalam konteks perkongsian

pengetahuan. Penyelidikan lanjutan dalam bidang ini akan membantu dalam pembinaan kerangka teori yang lebih holistik (Zafar et al., 2023).

1.4 Persoalan Kajian

Dalam penyelidikan ini, persoalan penyelidikan telah diformulasikan untuk memastikan pelaksanaan penyelidikan yang teratur dan terancang (Strauss & Corbin, 1998). Penciptaan persoalan penyelidikan yang tepat adalah penting kerana ia menentukan parameter dan kaedah yang akan digunakan untuk pengumpulan dan analisis data (Creswell, 2014). Oleh itu, diharapkan bahawa penyelidikan ini akan memberikan jawapan kepada beberapa persoalan penyelidikan yang berikut:

1. Adakah wujud perbezaan yang signifikan terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia berdasarkan kepada faktor demografi?
2. Apakah kesan faktor pembolehubah-pembolehubah bebas iaitu ciri personaliti, kepimpinan authentik serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia?
3. Adakah wujud kesan penyederhanaan iaitu etika kerja Islam (IWE) terhadap hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan authentik serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia?

Universiti Utara Malaysia

1.5 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini ialah untuk mengukur tahap hubungan antara pembolehubah-pembolehubah tersebut terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam atau *Islamic works ethics* (IWE) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Objektif yang lebih spesifik telah dibangunkan berdasarkan persoalan kajian seperti berikut:

1. Menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia berdasarkan kepada faktor demografi.
2. Menguji hubungan antara faktor pembolehubah-pembolehubah bebas iaitu ciri personaliti, kepimpinan authentik serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia.
3. Menguji sama ada wujud kesan penyederhanaan iaitu etika kerja Islam (IWE) terhadap hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan authentik serta teknologi maklumat dan komunikasi dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia.

1.6 Kepentingan Kajian

Dalam mendorong produktiviti dan inovasi di perpustakaan akademik di Malaysia, penting untuk membangunkan bidang perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Kajian ini memiliki kesan yang signifikan dalam meneroka faktor-faktor yang mempengaruhi aktiviti perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Selain itu, melalui

kajian ini, pengetahuan dalam bidang perkongsian pengetahuan dapat ditingkatkan untuk masa hadapan. Sumbangan kajian ini dilihat melalui tiga aspek yang berbeza, iaitu kaedah, praktikal, dan teori.

Dari segi kaedah, faktor-faktor yang dibincangkan dalam kajian ini dijangka dapat menyediakan panduan untuk meningkatkan proses perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan Perpustakaan Akademik. Kajian juga dapat membantu organisasi dalam merangka strategi untuk meningkatkan aktiviti perkongsian pengetahuan. Ini sejajar dengan konsep yang disokong oleh Major dan Cordey-Hayes (2000), yang menekankan bahawa perkongsian pengetahuan memerlukan kerjasama antara pemberi dan penerima pengetahuan.

Dari segi praktikal, kajian ini menunjukkan bahawa faktor-faktor seperti ciri personaliti, kepimpinan authentik serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam (IWE), dapat menjadi pendorong utama bagi tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) di perpustakaan akademik di Malaysia. Hasil kajian ini diharapkan dapat diterapkan secara meluas dan membantu organisasi dalam meningkatkan sistem pengurusan pengetahuan yang sedia ada.

Selain itu, kajian ini memberikan input yang berguna untuk meningkatkan dasar-dasar awam dalam pengurusan dan pelaksanaan perkongsian pengetahuan. Dari segi teori pula, kajian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan teori perkongsian pengetahuan dengan mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi KSB.

Universiti Utara Malaysia

Dengan demikian, kajian ini memberikan sumbangan baru untuk pengetahuan dalam bidang perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik, dan memperkayakan lagi teori-teori yang sedia ada. Penyelidikan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam bidang pengurusan pengetahuan, terutama dalam perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik di Malaysia. Hal ini sejajar dengan pandangan yang disokong oleh Liu et al. (2010) dan Sarrafzadeh et al. (2010) yang menekankan bahawa kurangnya penyelidikan dalam bidang ini, terutama di Malaysia. Justeru, kajian ini bertujuan untuk meningkatkan kesedaran tentang kepentingan dan manfaat pengurusan pengetahuan, khususnya nilai perkongsian pengetahuan di perpustakaan akademik di Malaysia.

1.7 Skop Dan Limitasi Kajian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengedaran tinjauan dalam talian kepada kakitangan perpustakaan akademik di seluruh Malaysia. Penyelidik yang juga merupakan kakitangan perpustakaan akademik di Universiti Utara Malaysia berhasrat untuk memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kesedaran tentang potensi dan manfaat tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) di perpustakaan akademik. Kajian ini juga menekankan peranan etika kerja Islam (Islamic Work Ethics, IWE) dalam mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan kakitangan perpustakaan akademik.

IWE dianggap sebagai elemen penting yang mempengaruhi tingkah laku kerja kakitangan. Etika Kerja Islam menggariskan prinsip-prinsip kerja keras, kejujuran,

keadilan, dan komitmen terhadap tugas yang diamanahkan. Kajian literatur menunjukkan bahawa IWE mempunyai kesan positif terhadap produktiviti dan sikap pekerja dalam organisasi (Ali & Al-Owaihan, 2008; Yousef, 2001).

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana IWE dapat mempertingkatkan KSB dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Penemuan ini bertujuan untuk menyumbang kepada literatur sedia ada mengenai perkongsian pengetahuan, dengan implikasi kepada pengurusan perpustakaan dan pembangunan dasar.

Perpustakaan akademik memainkan peranan penting dalam memudahkan penyebaran pengetahuan di dalam institusi pendidikan. Tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan adalah penting untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan keseluruhan operasi perpustakaan. Metodologi penyelidikan melibatkan pengedaran borang soal selidik dalam talian kepada semua kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Instrumen tinjauan direka bentuk untuk mengumpul data kuantitatif berkenaan gelagat, persepsi, dan pengalaman perkongsian pengetahuan mereka. Data akan dianalisis menggunakan alat statistik untuk membuat kesimpulan yang bermakna. Kajian ini bergantung kepada data yang dilaporkan sendiri oleh peserta yang mungkin tertakluk kepada berat sebelah. Kebolehgeneralisasian adalah terhad, kerana penemuan mungkin khusus untuk konteks perpustakaan akademik di Malaysia dan mungkin tidak boleh digunakan secara universal. Terdapat kekangan tinjauan dalam talian kerana format tinjauan

Universiti Utara Malaysia

dalam talian mungkin mengehadkan kedalaman respon dan mengecualikan individu tanpa akses internet.

Berkenaan dengan skop penyelidikan, kajian ini tertumpu terutamanya kepada perpustakaan akademik di Malaysia, dengan mengambil kira struktur organisasi yang unik, konteks budaya, dan variasi institusi. Penyelidikan ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam mengenai amalan KSB dan bagaimana IWE boleh menjadi pendorong utama dalam meningkatkan amalan perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik.

1.8 Definisi Operational

1.8.1 Etika Kerja Islam (*Islamic Works Ethics*)

Etika kerja Islam ialah satu set moral, norma, sikap dan prinsip dalam konteks Islam yang digunakan untuk membezakan perkara yang betul dan salah di tempat kerja. Ia disifatkan sebagai komposisi nilai dan kepercayaan daripada al-Quran dan al-Sunnah (Yaseen et al., 2015; Abbasi et al., 2012; Ahmad & Owoyemi, 2012; Rokhman, 2010; Ali, 1992).

1.8.2 Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB)

Tingkah laku perkongsian pengetahuan adalah corak individu ke arah menganggap perkongsian pengetahuan sebagai tingkah laku yang melibatkan kesediaan untuk memberi dan mengumpul pengetahuan (Van den Hooff & Van Weenen, 2004; Lin, 2007).

Universiti Utara Malaysia

1.8.3 Ciri Personaliti (Trait Personality)

Extraversion, menurut Goldberg (1992), merujuk kepada kecenderungan pergaulan. *Agreeableness*, seperti yang dikatakan oleh Barrick & Mount (1991), mencerminkan kecenderungan berbudi bahasa dan bertolak ansur. *Conscientiousness*, yang juga dikenali sebagai kecenderungan tingkah laku berorientasikan penetapan matlamat; merancang, mengatur, dan menjalankan sesuatu tugas, adalah pandangan yang dikongsi oleh Barrick & Mount (1993). *Neuroticism*, atau Kestabilan Emosi, menurut Goldberg (1992), merujuk kepada kecenderungan emosi. Keterbukaan kepada pengalaman, sebagaimana yang dinyatakan oleh Goldberg (1992), adalah kecenderungan ingin tahu dan kreativiti. Penentangan terhadap perubahan, menurut Metselaar (1997), merujuk kepada tingkah laku negatif yang berniat untuk menghalang proses perubahan.

Universiti Utara Malaysia

1.8.4 Kepimpinan Authentik (*Authentic Leadership*)

Menurut Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005), Kepimpinan autentik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menonjolkan kesedaran diri yang tinggi, integriti, dan kejujuran dalam interaksi dengan orang lain.

1.8.5 Teknologi Maklumat dan Komunikasi (*Information Communication and Techology)*

Menurut Osakwe (2012), ICT ditakrifkan sebagai peranti elektronik yang digunakan untuk memproses dan mengurus maklumat melalui perisian dan perkakasan untuk menyimpan, menukar, melindungi, memanipulasi, mengurus, menghantar, mengawal, menyebar dan mendapatkan maklumat untuk penambahbaikan, peningkatan dan produktiviti aktiviti peribadi, organisasi dan institusi.

1.9 Susunatur Tesis

Bab Satu: Pengenalan Kajian.

Bab satu berfungsi sebagai pintu masuk kepada kajian ini, membentangkan latar belakang kajian, penyataan masalah, persoalan kajian, kepentingan kajian, skop, dan limitasi kajian. Selain itu, bab ini juga merangkumi definisi istilah yang digunakan dalam kajian ini dan rumusan bab. Susunatur tesis diakhiri dengan menyajikan struktur keseluruhan kajian.

Bab Dua: Tinjauan Literatur.

Bab dua merangkumi tinjauan literatur yang telah dijalankan berdasarkan skop dan fokus kajian. Bab ini mengungkapkan maklumat yang diperlukan berkaitan kajian ini, termasuk pembolehubah dan dimensi-dimensi seperti Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB), Etika Kerja Islam (IWE), Ciri Personaliti (TP), Kepimpinan Authentik (AL), dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT). Teori Tingkahlaku Terancang (TPB) dan Teori Modal Sosial atau *Social Capital Theory* (SCT) digunakan untuk menyokong kerangka kajian ini.

Bab Tiga: Metodologi Penyelidikan.

Bab tiga memfokuskan kepada metodologi penyelidikan yang digunakan sepanjang perjalanan penulisan kajian ini. Bab ini merangkumi pendahuluan, rekabentuk kajian, populasi dan sampel kajian, reka bentuk instrumen kajian, kajian rintis dan prosedur pengumpulan data, kaedah pengumpulan data, teknik analisis data, dan diakhiri dengan rumusan keseluruhan bab.

Universiti Utara Malaysia

Bab Empat: Analisis dan Penemuan.

Bab empat mendalami hasil analisis yang telah dilakukan, memaparkan jenis-jenis penganalisian yang digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Laporan terperinci tentang penemuan dan hasil kajian diterangkan dengan menyeluruh, membincangkan respons terhadap isu-isu yang diselidiki serta menjawab hipotesis-hipotesis yang telah diandaikan dalam kajian ini.

Bab Lima: Analisis Dapatan dan Perbincangan.

Bab lima, bab penutup, mengulas dapatan kajian dan membahas hasil penyelidikan yang telah dijalankan. Bab ini menyajikan sumbangan teori dan praktikal yang dicadangkan oleh penyelidik berdasarkan hasil kajian. Selain itu, bab ini turut membincangkan limitasi kajian dan cadangan untuk kajian masa hadapan, memberikan gambaran yang holistik dan menyeluruh terhadap penemuan kajian ini.

Universiti Utara Malaysia

BAB DUA

ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan

Bab ini merangkumi ulasan menyeluruh terhadap karya-karya terdahulu yang bertujuan untuk memahami semua pembolehubah yang terlibat dalam kajian. Perkongsian pengetahuan adalah aktiviti penting dalam perpustakaan akademik, mewujudkan persekitaran di mana maklumat dan kepakaran dikongsikan untuk memperbaiki perkhidmatan, menyokong penyelidikan, dan meningkatkan hasil pendidikan. Perkongsian pengetahuan yang berkesan sangat bergantung pada interaksi pelbagai faktor, termasuk ciri personaliti, gaya kepimpinan, serta penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Fenomena di Malaysia, di mana nilai-nilai Islam digunakan dalam banyak aspek kehidupan, etika kerja Islam (IWE) memberikan perspektif yang unik untuk memahami dan berpotensi meningkatkan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

2.2 Pengetahuan

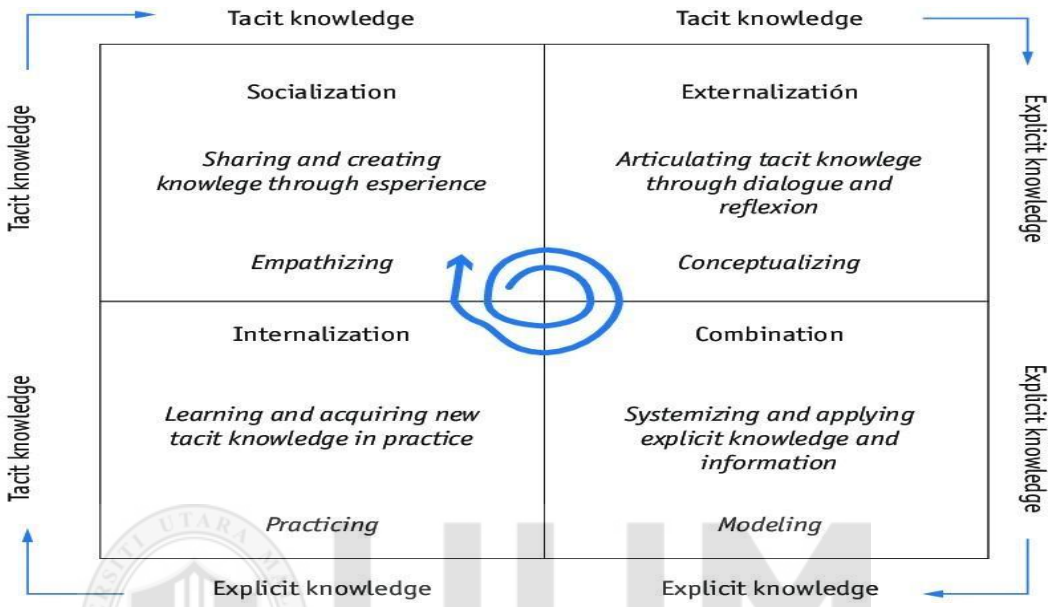
Pengetahuan boleh ditakrifkan sebagai konsep yang dinamik dan pelbagai dimensi, merangkumi pemahaman, kepakaran, dan kesedaran yang diperoleh melalui pengalaman, kajian, atau penyiasatan. Ia melibatkan integrasi maklumat, kemahiran, dan pandangan yang membolehkan individu menginterpretasi, menilai, dan mengaplikasikan maklumat secara berkesan dalam pelbagai konteks (Nonaka & Takeuchi, 1995; Davenport & Prusak, 1998).

Dalam perspektif Islam, pengetahuan dilihat sebagai suatu anugerah dari Allah kepada manusia yang berfungsi sebagai titik rujukan dan panduan dalam segala usaha. Konsep ilmu dalam Islam, disebut 'ilm, berperanan sebagai prinsip asas yang mengawal tingkah laku dan amalan. Ilmu tidak terbatas pada aspek epistemologi tetapi juga melibatkan kebenaran etika dan dimensi lain. Hal ini dinyatakan dalam al-Quran menerusi Surah al-Baqarah (2:239). Umat Islam memandang ilmu sebagai anugerah Tuhan yang bertujuan sebagai saranan pencerahan dan petunjuk, menekankan peranannya dalam memenuhi kewajiban kepada Tuhan dan memberikan manfaat kepada umat manusia (Mawdudi, 1967).

Definisi pengetahuan dari perspektif Barat pula berbeza. Menurut Davenport dan Prusak (1998), pengetahuan adalah gabungan dinamik pengalaman berstruktur, maklumat kontekstual, pandangan pakar, dan pemahaman intuitif yang berkembang melalui pembelajaran berterusan dan interaksi dengan maklumat. Nonaka dan Takeuchi (1995) mengemukakan model SECI yang menekankan pembinaan sosial pengetahuan melalui proses sosialisasi, pengeksplisitan, gabungan, dan internalisasi. Dalam model ini, pengetahuan dipandang sebagai hasil penciptaan dan perkongsian sosial dalam organisasi melalui interaksi dan kerjasama.

Universiti Utara Malaysia

Rajah 2.1: Model SECI oleh Nonaka dan Takeuchi (1995)



Sementara itu, Polanyi (1966) membezakan antara pengetahuan eksplisit, iaitu pengetahuan yang boleh dinyatakan dan dikodkan, dan pengetahuan tacit, iaitu pengetahuan yang diperolehi daripada pengalaman peribadi, kepercayaan dan perspektif yang biasanya sukar untuk diformalkan atau dipindahkan secara eksplisit. Seterusnya, Wenger (1998) mengkonseptualisasikan pengetahuan sebagai proses kognitif dan keupayaan sosial, menekankan peranan komuniti praktis dalam memupuk dan berkongsi pengetahuan melalui pembelajaran kolektif, penyertaan dan amalan bersama. Senge (1990) pula mencadangkan bahawa pengetahuan melibatkan pembelajaran dan adaptasi berterusan kepada persekitaran yang berubah, di mana organisasi dianggap sebagai sistem pembelajaran yang penting untuk inovasi dan berdaya saing.

Universiti Utara Malaysia

2.3 Pengurusan Pengetahuan

Dalam konteks pengurusan pengetahuan, konsep pengurusan pengetahuan Islam memperkukuh prinsip-prinsip agama dan komitmen umat Islam kepada Allah SWT, sejajar dengan tanggungjawab mereka sebagai khalifah di dunia ini. Oleh itu, memahami perbezaan serta asas kedua-dua konsep ini, Islam dan kontemporari, adalah penting bagi pembangunan holistik dan bersepadu (Hassan, 2010; Abdurrahman, 2007; Ali, 2005). Pengurusan pengetahuan kontemporari menekankan proses penjanaan, penggunaan, penyampaian, dan aplikasi pengetahuan dengan tiga komponen utama iaitu penciptaan, penyimpanan, dan perkongsian. Bhatt (2001) dan Davenport (1998) menekankan pentingnya perkongsian pengetahuan kerana meningkatkan pengeluaran, penyimpanan, dan penggunaan pengetahuan. Beijerse (1999) juga menyatakan bahawa pengurusan pengetahuan membantu meningkatkan keberkesanan dan kecekapan organisasi serta memperbaiki komunikasi, kerjasama, dan pembelajaran. Keseluruhannya, usaha aktif dalam mencipta, mengedar, dan memanfaatkan pengetahuan penting untuk meningkatkan prestasi organisasi.

2.4 Perkongsian pengetahuan (Knowledge Sharing) (KS).

Islam memberikan penekanan besar pada pencarian pengetahuan, seperti yang terungkap dalam firman Allah dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Kalimah pertama Al-Quran, "IQRA" (bacalah), menekankan kepentingan mencari pengetahuan. Hadis yang mendorong setiap Muslim untuk belajar dan mencari ilmu menunjukkan bahawa pengetahuan adalah asas utama dalam Islam. Islam juga menggalakkan perkongsian pengetahuan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis.

Hadis al-Tirmizi 107, yang berbunyi: "Menuntut ilmu adalah wajib bagi setiap Muslim," menekankan betapa pentingnya ilmu pengetahuan dalam Islam. Ia menggariskan bahawa menuntut ilmu adalah kewajipan yang tidak boleh diabaikan oleh setiap Muslim, tidak kira lelaki atau wanita. Ini mencerminkan nilai tinggi yang diberikan kepada ilmu dalam tradisi Islam, di mana ilmu bukan sahaja dianggap sebagai alat untuk mencapai kejayaan duniawi tetapi juga sebagai kunci untuk mendapatkan keredhaan Allah dan kebahagiaan akhirat.

Dalam konteks ini, ilmu bukan sahaja merujuk kepada pengetahuan agama tetapi juga kepada pengetahuan duniawi yang bermanfaat. Ilmu agama membantu Muslim memahami dan melaksanakan tanggungjawab mereka kepada Allah dan sesama manusia, manakala ilmu duniawi membolehkan mereka menjalani kehidupan dengan lebih baik dan berkesan, serta menyumbang kepada pembangunan masyarakat (Al-Attas, 1980; Nasr, 1987; Hashim, 2005).

Perkongsian pengetahuan adalah suatu proses penting dalam organisasi yang melibatkan pekerja secara langsung dalam pertukaran dan penciptaan pengetahuan untuk meningkatkan modal intelektual, memperkukuhkan kekuatan pemikiran individu, serta meningkatkan prestasi organisasi (Lin, 2008). Proses ini melibatkan dua aspek utama: penyumbangan dan pengumpulan pengetahuan. Penyumbangan pengetahuan menunjukkan semangat untuk berkongsi pengetahuan dengan orang lain, sementara pengumpulan pengetahuan melibatkan penerimaan pengetahuan dari anggota lain dalam organisasi (Hooff & Ridder, 2004; Tangaraja, Mohd Rasdi, Ismail & Abu Samah, 2015).

Universiti Utara Malaysia

Perkongsian pengetahuan tidak hanya berkaitan dengan aspek kerja semata-mata, tetapi juga melibatkan visi, matlamat, sokongan, perasaan, pendapat, dan persoalan. Menurut Grey (1996), perkongsian pengetahuan bukan sekadar tugas, tetapi merupakan komitmen untuk memberitahu, menterjemah, dan mendidik rakan sekerja. Proses ini juga melibatkan pembahasan mengenai visi, matlamat, sokongan, perasaan, pendapat, dan persoalan.

Faedah yang diperolehi oleh organisasi daripada perkongsian pengetahuan tidak hanya bergantung pada tindakan pekerja dalam berkongsi, tetapi juga pada cara mereka mengaplikasikan dan menggunakan pengetahuan yang telah dikongsi (Wang et al., 2000). Melalui proses ini, organisasi dapat meningkatkan produktiviti, mencipta nilai tambah, dan memperkaya tingkah laku serta memanfaatkan perkongsian pengetahuan dengan meningkatkan pengetahuan dan prestasi organisasi (Park et al., 2009).

Pentingnya pemindahan pengetahuan dapat dilihat ketika pengetahuan yang dipindahkan masih melekat pada pemilik asalnya dan penerima pengetahuan dapat meningkatkan nilai dengan menggabungkan pengetahuan baru ke dalam pengetahuan yang sudah dimiliki (Information Week, 1999). Keberkesanan prestasi organisasi tergantung pada sejauh mana pekerja dapat menyampaikan idea, pandangan, pengalaman, dan kepakaran mereka melalui proses perkongsian pengetahuan. Kekurangan perkongsian pengetahuan boleh menyebabkan organisasi mengalami prestasi yang buruk dan ketidakberkesanan organisasi. Tingkah laku perkongsian

Universiti Utara Malaysia

pengetahuan dianggap sebagai komponen utama dalam mencapai penciptaan pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan prestasi organisasi secara keseluruhan.

2.6 Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan atau *Knowledge Sharing Behavior*

Kajian mengenai Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan atau Knowledge Sharing Behavior (KSB) pekerja telah menjadi fokus utama dalam teori pengurusan pengetahuan di Barat sejak pertengahan 1990-an, mencipta bidang penerokaan baru dalam pengurusan pengetahuan. KSB merujuk kepada pertukaran dan perbincangan pengetahuan antara pekerja di dalam dan di luar organisasi melalui pelbagai saluran (Hansen & Avital, 2005). Dalam era ekonomi pengetahuan, kajian mengenai KSB menjadi semakin penting kerana amalan tersebut memberi peluang kepada pekerja untuk belajar sesama mereka dan meningkatkan prestasi organisasi (Huber, 1991; Hansen, 2002).

Perkongsian Pengetahuan atau Knowledge Sharing (KS) adalah proses komunikasi yang melibatkan pemerolehan dan penyediaan pengetahuan antara dua atau lebih peserta (Ahmed et al., 2019). Ia penting dalam kerja berkumpulan serta proses perbincangan (Berraies et al., 2020; Karasneh & AlZoubi, 2019). KSB merujuk kepada cara ahli komuniti menghantar pengetahuan kepada orang lain dalam talian, melalui penulisan siaran, membalas siaran orang lain, menyediakan pautan kepada sumber, atau memuat naik sumber (Davenport & Prusak, 1998; Le & Lei, 2017). Individu

Universiti Utara Malaysia

berkongsi pengetahuan mereka dalam komuniti sosial dan media sosial untuk memudahkan aktiviti perkongsian pengetahuan (Ahmed et al., 2019; Inkpen & Tsang, 2005).

KS direka untuk memudahkan proses memindahkan pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dalam organisasi, membantu proses pembuatan keputusan yang akhirnya menghasilkan keberkesanan dan kecekapan organisasi (Madon & Krishna, 2018). Dalam ekonomi berasaskan pengetahuan, ICT, inovasi, penyelidikan saintifik, dan modal insan digunakan untuk mencipta, menyebar, dan menerapkan pengetahuan bagi pembangunan dan kelestarian (Tong & Baslom, 2019).

Kajian terdahulu mengenai KSB dalam organisasi penyelidikan, terutamanya universiti dan institusi pendidikan tinggi, telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi KSB. Faktor-faktor ini terbahagi kepada faktor individu, organisasi, dan teknologi (Tan, 2016). Masalah tingkah laku memainkan peranan penting dalam keputusan individu untuk berkongsi atau tidak berkongsi pengetahuan mereka, dan kajian terdahulu menyelidiki faktor-faktor ini dengan lebih mendalam (Jarrah & Alkhazaleh, 2020; Al-Kurdi et al., 2018; Al-Husseini & Elbeltagi, 2018).

Oleh itu, KSB merupakan aspek penting dalam pengurusan pengetahuan organisasi. Pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan boleh membantu organisasi merancang strategi yang lebih berkesan dalam mempromosikan dan menyokong amalan KSB dalam kalangan pekerja.

Universiti Utara Malaysia

2.7 Kepentingan Perkongsian Pengetahuan di PerpustakaanAkademik

Tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam perpustakaan akademik di Malaysia kini merupakan topik yang mendapat perhatian besar, mencerminkan trend lebih luas dalam komuniti akademik global untuk meningkatkan kerjasama dan akses kepada maklumat. Perpustakaan akademik memainkan peranan penting bukan hanya dalam menyediakan akses kepada pelbagai sumber ilmiah tetapi juga dalam memupuk budaya perkongsian pengetahuan di kalangan penggunanya.

Kajian terkini menyorot pelbagai faktor yang mempengaruhi KSB dalam perpustakaan akademik. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, infrastruktur teknologi, dan penglibatan pengguna dikenalpasti sebagai kritikal dalam memudahkan perkongsian pengetahuan yang efektif (Abdullah & Jusoff, 2011; Abdullah et al., 2014). Kajian-kajian ini menekankan kepentingan mencipta persekitaran kondusif di mana pustakawan dan pengguna perpustakaan berasa termotivasi dan disokong untuk berkongsi maklumat dan kepakaran.

Di Malaysia, perpustakaan akademik semakin memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan perkhidmatan mereka dan memudahkan penyebaran pengetahuan. Integrasi repositori digital, alat kolaboratif, dan platform atas talian telah mengubah fungsi tradisional perpustakaan, menjadikan maklumat lebih mudah diakses dan mendorong amalan pembelajaran dan penyelidikan yang interaktif (Zainab et al., 2018; Kaur & Sandhu, 2019).

Universiti Utara Malaysia

Selain itu, perpustakaan akademik di Malaysia mempromosikan budaya pembelajaran berterusan dan inovasi di kalangan kakitangan perpustakaan dan pengguna. Inisiatif seperti bengkel, seminar, dan program latihan dalam literasi maklumat dan literasi digital dijalankan secara berkala untuk memberdayakan pengguna dalam mengendalikan dan memanfaatkan sumber maklumat secara efektif (Chong & Lim, 2017; Tengku Adnan et al., 2020).

Secara kesimpulannya, landskap semasa tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam perpustakaan akademik di Malaysia mencerminkan usaha berterusan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan digital sambil membina persekitaran kerjasama yang kondusif untuk penyelidikan dan pembelajaran. Dengan mengatasi faktor-faktor penting yang mempengaruhi KSB dan merangkul inovasi teknologi, perpustakaan akademik di Malaysia berpotensi memainkan peranan penting dalam memajukan komunikasi ilmiah dan penyebaran pengetahuan dalam era digital.

2.8 Definisi Pembolehubah-Pembolehubah yang Berkaitan

2.8.1 Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam merangkumi prinsip moral dan nilai-nilai yang bersumber dari ajaran Islam, yang mengatur tingkah laku dan perilaku individu di tempat kerja. Etika ini menekankan pentingnya kejujuran, integriti, keadilan, akauntabiliti, daya usaha, belas kasihan, empati, penghargaan, serta mengelakkan amalan tidak beretika seperti penipuan, rasuah, dan diskriminasi.

Universiti Utara Malaysia

Beekun (1997) menggariskan bahawa Etika Kerja Islam adalah kesatuan moral yang membezakan antara tindakan yang benar dan salah dalam amalan perniagaan, sementara Lidigdo dan Machfoeds (1999) menekankan seimbangnya pertimbangan internal dan eksternal berdasarkan alam serta keadaan yang baik bagi pengalaman dan pembelajaran individu. Ali (1992) memandang pekerjaan sebagai kebajikan yang memenuhi keperluan manusia serta membantu mencapai keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial. Nasr (1984) menyelidik tentang makna dan implikasi Etika Kerja Islam, manakala Ali & Al-Owaihan (2008) menyoroti literatur Etika Kerja Islam serta mengkaji kelebihan dan cabarannya.

Secara keseluruhan, Etika Kerja Islam merupakan panduan moral yang menyeluruh bagi individu untuk menjalankan aktiviti profesional mereka dengan penuh integriti, kejujuran, keadilan, dan kasih sayang, serta mengelakkan amalan yang tidak beretika.

2.8.2 Ciri Personaliti

Ciri personaliti adalah rangkaian ciri yang teratur dan dinamik yang dimiliki oleh individu yang memberikan impak tersendiri pada kognisi, motivasi, dan tingkah laku mereka (Ryckman, 2004). Unsur-unsur teori "Big Five" mengenai ciri-ciri personaliti bermula dengan karya asal McDougall (1932). Teori "Big Five" ini terdiri daripada lima dimensi yang dikembangkan oleh pengarang seperti Cattell dan Kline (1977) serta Eyskenck dan Eyskenck (1985). Lima sifat ini termasuk ekstroversi, neurotisisme, kesedaran, kesetujuan dan keterbukaan terhadap pengalaman.

1. Ekstroversi

Ekstroversi merupakan ciri di mana individu cenderung aktif, tegas, ramah, energik, suka mencabar dan komunikatif (Barrick et al., 2002). Dengan itu, individu yang mempunyai tahap ekstroversi yang tinggi mungkin akan lebih aktif dalam perkongsian pengetahuan berbanding dengan mereka yang mempunyai tahap ekstroversi yang rendah. Kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa ekstroversi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkongsian pengetahuan. Sebagai contoh, kajian yang dilakukan oleh De Vries et al. (2006) mendapati bahawa ekstroversi memberikan kesan positif terhadap perilaku perkongsian pengetahuan. Kajian terkini oleh Wang et al. (2014) juga mendapati bahawa individu yang ekstrovert cenderung untuk berkongsi pengetahuan, sama ada dengan atau tanpa ganjaran. Penjelasan logik terhadap penemuan ini mungkin berkaitan dengan anggapan bahawa individu yang tinggi dalam ekstroversi lebih cenderung untuk mencapai status sosial (Barrick et al., 2005). Oleh itu, kajian ini menyimpulkan bahawa individu yang ekstrovert cenderung untuk berkongsi pengetahuan disebabkan oleh sifat mereka yang suka bergaul.

2. Neurotikisme

Neurotikisme merangkumi pelbagai disposisi negatif iaitu sedih, gementar dan bimbang (Benet-Martinez dan John, 1998). Individu yang mempunyai tahap neurotikisme yang tinggi mungkin tidak akan bekerjasama atau terlibat dalam perkongsian pengetahuan dengan individu lain. Menurut Gupta (2008), individu yang tinggi dalam neurotikisme cenderung untuk memaparkan

Universiti Utara Malaysia

kebimbangan, kemurungan, kemarahan, ketakutan dan perasaan tidak selamat di khalayak ramai. Oleh itu, kajian ini mencadangkan bahawa neurotikisme boleh memberi kesan kepada interaksi individu dengan orang lain dalam ruang bersama dan mungkin mempengaruhi penyertaan mereka dalam aktiviti perkongsian pengetahuan. Kajian terdahulu tidak memberikan bukti korelasi yang signifikan antara neurotikisme dan perkongsian pengetahuan. Kajian yang dijalankan oleh Wang dan Yang (2007) menunjukkan tiada korelasi yang signifikan antara neurotikisme dan niat berkongsi pengetahuan.

3. Kesedaran

Mount (1991) menyifatkan ketelitian sebagai ciri-ciri orang yang boleh dipercayai, patuh, teratur, bertanggungjawab, berorientasikan matlamat dan bekerja keras. Individu yang mempunyai ketelitian yang tinggi lebih cenderung untuk mengambil bahagian dalam aktiviti perkongsian pengetahuan. Beberapa kajian sedia ada mendapati ketelitian berkaitan dengan perkongsian pengetahuan. Sebagai contoh, kajian yang dijalankan oleh Matzler et al. (2008) serta Wang dan Yang (2007) mendapati hubungan yang signifikan dengan perkongsian pengetahuan. Walau bagaimanapun, kajian yang dijalankan oleh Cabrera et al. (2006) dan Teh et al. (2011) gagal menunjukkan korelasi yang signifikan antara ketelitian dan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Berdasarkan ini, kajian semasa ini berpendapat bahawa individu yang tinggi dengan ketelitian berkemungkinan besar akan mengambil bahagian dalam perkongsian pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

4. Kesetujuan

Barrick dan Mount (1991) menyifatkan dimensi personaliti bersetuju sebagai menunjukkan individu yang suka menolong, sopan, berbudi bahasa, murah hati, ceria, dan bekerjasama. Perkongsian pengetahuan digambarkan sebagai amalan di mana pekerja biasanya menyebarkan pengetahuan eksplisit dan tersirat mereka untuk penciptaan pengetahuan baharu (Rivera-Vazquez et al., 2009). Oleh kerana orang yang mempunyai sifat bersetuju sangat membantu, baik dan bekerjasama dengan orang lain, mereka berkemungkinan besar untuk mengambil bahagian dalam perkongsian pengetahuan. Sifat mesra mereka membolehkan mereka mengekalkan hubungan rapat dengan orang lain dengan mudah. Kajian terdahulu telah mencadangkan bahawa orang yang mempunyai tahap persetujuan yang tinggi tidak pernah teragak-agak untuk berkongsi maklumat, pengalaman dan amalan terbaik mereka. Matzler et al. (2008) mendapati bahawa kesesuaian mempunyai kesan yang besar terhadap perkongsian pengetahuan. Oleh itu, kajian ini mencadangkan bahawa orang yang mempunyai tahap persetujuan yang tinggi akan lebih bersedia untuk melibatkan diri dalam perkongsian pengetahuan.

5. Keterbukaan kepada Pengalaman

Keterbukaan menandakan dimensi ciri personaliti yang dicirikan oleh imaginasi aktif individu, rasa ingin tahu intelektual, kepekaan estetik, imaginasi yang jelas, dan kebebasan menilai (Barrick dan Mount, 1991; LePine dan Van Dyne, 2001). Dalam kajian mereka, Cabrera et al. (2006) mendedahkan bahawa keterbukaan kepada pengalaman adalah faktor dominan yang memberi kesan

Universiti Utara Malaysia

kepada perkongsian pengetahuan kerana keterbukaan mencerminkan keaslian dan sifat ingin tahu seseorang individu yang dalam kebanyakan kes mempengaruhi mereka untuk mencari pandangan daripada orang lain. Oleh itu, boleh dijangkakan bahawa individu yang tinggi dalam sifat keterbukaan paling suka mengembangkan kepakaran daripada yang lain dengan sifat keterbukaan yang rendah. Seperti yang dicadangkan oleh Constant et al. (1996), individu yang mempunyai tahap keterbukaan yang tinggi berkemungkinan besar akan memberikan nasihat yang lebih berharga kepada orang lain. Selain itu, Wasko dan Faraj (2005) pula menyebut bahawa orang kurang sifat keterbukaan berkemungkinan kurang untuk menyumbang pengetahuan mereka jika mereka merasakan bahawa kepakaran mereka itu tidak mencukupi. Individu yang mempunyai tahap keterbukaan yang tinggi terhadap pengalaman akan lebih cenderung untuk mencari dan menyumbang pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

2.8.3 Kepimpinan Authentik

Kepimpinan Autentik adalah gaya kepimpinan baharu yang diperkenalkan sebagai alternatif kepada rangka kerja kontekstual dan teori kepimpinan transformasi (Hadian Nasab & Afshari, 2019). Gaya kepimpinan ini berasaskan nilai dan dikenali sebagai lebih berkesan dalam mempromosikan kreativiti organisasi, budaya, pemindahan pengetahuan, dan niat bertingkah laku (Walumbwa et al., 2014). Ia juga mendapat kepercayaan daripada pengikut serta memberikan keyakinan kepada pekerja mengenai keselamatan yang lebih baik (Walumbwa et al., 2014).

Kepimpinan Autentik berkait rapat dengan kemampuan untuk mengawal perubahan dalam pekerja (Kim, 2016) dan cenderung untuk menyokong tingkah laku positif pengikut serta memotivasi kreativiti dan perkongsian pekerja (Ruiz-Palomino et al., 2011). Tambahan pula, Aydogan dan Arslan (2020) mencadangkan bahawa Kepimpinan Autentik dapat memperbaiki amalan Pengurusan Sumber Manusia (HRM) kerana kepemimpinan tersebut mampu mengubah tingkah laku pengikut.

Namun demikian, budaya organisasi tetap memerlukan Kepimpinan Autentik untuk mencapai kejayaan yang holistik (Tran, 2020). Hadian Nasab dan Afshari (2019) juga menyatakan bahawa Kepimpinan Autentik dapat menerangkan ketelusan dan keaslian tingkah laku falsafah ilmu, yang penting dalam membentuk persekitaran kerja yang berkesan dan bermakna.

Universiti Utara Malaysia

2.8.4 Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT)

Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) telah dikenal pasti sebagai pembolehubah penting dalam inisiatif KS (Alavi & Leidner, 2001; Kim & Lee, 2006; Mitchell & Unitec, 2003). Organisasi membuat pelaburan yang signifikan dalam ICT untuk mengurus dan berkongsi pengetahuan, baik pada peringkat organisasi mahupun individu secara lebih efektif (Choi, Lee, & Yoo, 2010).

Menurut Alavi dan Leidner (2001), platform ICT telah dikembangkan untuk menyokong dan meningkatkan proses organisasi dalam pembuatan pengetahuan, penyimpanan, pemindahan, dan aplikasi pengetahuan. Mereka berpendapat bahawa

banyak inisiatif KM bergantung pada ICT sebagai pembolehubah signifikan yang meningkatkan amalan KS dengan memperluas jangkauan individu melampaui komunikasi formal.

2.9 Kajian-Kajian Lepas Antara Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) terhadap Etika kerja Islam, Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) serta Hipotesis Yang Telah Dibangunkan.

2.9.1 Hubungan antaraTingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Etika kerja Islam

Penyelidikan mengenai Etika Kerja Islam (IWE) menunjukkan bahawa prinsip-prinsip Islam, yang merangkumi ajaran al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad (SAW), menjadi asas kepada tingkah laku organisasi (Salin, A. P., et al., 2017). Umat Islam semakin terinspirasi dengan prinsip-prinsip Islam yang mencakupi kehidupan manusia dalam pelbagai aspeknya (Razimi, M. S. B. A., Noor, M. M., & Daud, N. M., 2014). Ahmad (2011) menekankan bahawa Prinsip IWE memberi penekanan kepada hubungan antara manusia dan penciptanya serta memandu cara hidup yang komprehensif. Walaupun kebanyakan kajian mengenai etika kerja tertumpu kepada etika kerja Protestan (PWE) di Barat (Weber, M., 1958), IWE juga menekankan nilai-nilai seperti usaha, pengabdian, komitmen, imaginasi, dan pencegahan kemakmuran terkumpul dengan menggunakan sumber haram, serta kerjasama dalam organisasi.

Kajian menunjukkan bahawa IWE memberi kesan positif terhadap tingkah laku organisasi, termasuk tingkah laku perkongsian pengetahuan (Rahimi, H. et al., 2011). Perkongsian ilmu, yang dilihat sebagai proses di mana individu bertukar pengetahuan

Universiti Utara Malaysia

untuk mencipta pengetahuan baru, adalah penting dalam Islam (Faizuniah Pangil, Aizzat Mohd Nasurddin, 2016). Al-Quran dan Sunnah menggalakkan umat Islam untuk berkongsi ilmu demi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, termasuk di tempat kerja. Nabi Muhammad (SAW) sendiri menekankan pentingnya perkongsian ilmu dan memberi contoh sebagai seorang yang paling dermawan, selepas Allah, dalam memberi dan berkongsi ilmu (Murtaza, G., et al., 2016).

Sebelum ini, perhatian pengurusan dan organisasi terhadap Etika Kerja Islam (IWE) adalah sangat minima, walaupun IWE memainkan peranan penting dalam mempengaruhi pelbagai hasil kerja yang diingini dan inovasi organisasi (Kumar, N., & Che Rose, R., 2012; Ali, A. J., & Al-Owaihan, A., 2008). Pengurus yang memberikan penekanan kepada IWE mencapai prestasi yang lebih tinggi, sementara Yousef, D. A. (2001) melaporkan bahawa pekerja di organisasi kerajaan menunjukkan sokongan yang lebih kuat terhadap IWE.

Penemuan oleh Lam, M. K., Lee, K. T., & Mohamed, A. R. (2010) menunjukkan bahawa IWE dalam konteks universiti berkait rapat dengan sikap individu terhadap etika penggunaan komputer, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, Kumar, N., & Che Rose, R. (2010) mengkaji pengaruh IWE terhadap inovasi dan melaporkan hubungan positif antara kedua-dua konstruk tersebut. Khalil, M., & Abu-Saad, I. (2009) juga mendapati korelasi yang kuat dan sangat signifikan antara skala IWE dan individualisme. Namun, sangat sedikit kajian telah menjelaskan hubungan antara IWE dan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

Menurut Musa (2011), orang Islam menganggap Islam sebagai satu cara hidup, bukan sekadar agama. Nilai-nilai etika Islam telah merangkumi semua dimensi kehidupan manusia, salah satunya ialah kerja di dalam organisasi. Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

H4: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Etika Kerja Islam dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.9.2 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Ciri Personaliti

Kajian sedia ada (Gupta, 2008; Hsieh et al., 2011; Yusof dan Ismail, 2010) telah mengkaji perkongsian pengetahuan menggunakan teori personaliti. Gupta (2008) pula mengkaji peranan personaliti dalam mempengaruhi tingkah laku pemerolehan dan perkongsian pengetahuan dengan melibatkan 156 pelajar pengurusan sebagai responden. Dapatan kajiannya menunjukkan bahawa kerelaan dan ketelitian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perkongsian pengetahuan. Namun, beliau mendapati tiada perbezaan yang signifikan dalam perkongsian pengetahuan dan penyertaan pemerolehan pengetahuan antara individu yang mempunyai ekstroversi tinggi atau rendah, keterbukaan, dan neurotik. Hsieh et al. (2011) telah mengkaji hubungan antara lima faktor ciri besar personaliti dan inovasi dengan peranan pengantara pengurusan pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

Kajian ini dilakukan terhadap pekerja industri bioteknologi di Taiwan dengan menggunakan teknik soal selidik tinjauan untuk mengumpulkan data yang kemudian dianalisis melalui kaedah statistik regresi hierarki. Hasil kajian menunjukkan bahawa pekerja dalam industri bioteknologi yang memperlihatkan ciri-ciri personaliti lima besar, kecuali kesesuaian, menunjukkan bahawa pengaruh positif terhadap keupayaan inovasi serta meningkatkan kreativiti mereka.

Sementara itu, kajian oleh Yusof dan Ismail (2010) mengkaji kesan kesedaran, amanah, dan personaliti terhadap amalan perkongsian pengetahuan dalam kalangan 428 kakitangan agensi kerajaan di Malaysia. Dapatan kajian menemukan hubungan yang signifikan antara kesedaran, kepercayaan, personaliti, dan perkongsian pengetahuan. Implikasinya ialah amalan perkongsian pengetahuan dipengaruhi oleh kesedaran, kepercayaan, dan personaliti pekerja yang terlibat dalam proses perkongsian pengetahuan. Kajian yang dilakukan oleh Teh et al. (2011) pula mengkaji pengaruh dimensi personaliti lima besar terhadap perkongsian pengetahuan menggunakan sampel 255 pelajar universiti Malaysia. Hasil kajian mereka mendapati bahawa ekstroversi dan neurotikisme mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan sikap pelajar terhadap berkongsi pengetahuan. Lin dan Wang (2012) pula mengkaji kesan dimensi ciri personaliti terhadap niat menahan pengetahuan dalam kalangan pelajar universiti.

Menurut konseptualisasi mereka, niat menahan pengetahuan merujuk kepada kecenderungan pelajar untuk memutuskan sama ada untuk menyembunyikan

Universiti Utara Malaysia

pengetahuan berguna yang akan memberi manfaat kepada orang lain atau organisasi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai tahap keterbukaan, persetujuan, dan kesedaran yang tinggi cenderung untuk tidak menyembunyikan pengetahuan mereka. Secara keseluruhannya, kajian terdahulu menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara ciri-ciri personaliti individu dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Namun, tahap pengaruh dan arah hubungan ini mungkin berbeza-beza mengikut konteks kajian dan populasi yang terlibat. Dalam konteks pengetahuan tersirat, kepimpinan autentik memainkan peranan penting dalam menggalakkan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

H1: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Ciri Personaliti dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

2.9.3 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Kepimpinan Authentik

Beberapa kajian telah dilakukan mengenai hubungan antara kepimpinan autentik dan tingkah laku perkongsian pengetahuan tersirat dalam pelbagai bidang, termasuk tekstil, telekomunikasi, dan perniagaan. Sergio et al. (2014) menegaskan bahawa kepimpinan autentik mempengaruhi persekitaran kreatif dan kondusif, yang memudahkan perkongsian pengetahuan tersirat di tempat kerja. Selain itu, kajian empirikal menunjukkan bahawa pekerja cenderung lebih berpuas hati dengan pemimpin yang mendorong tabiat berkongsi pengetahuan tersirat (Sergio et al., 2014). Kajian lain menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepimpinan beretika dan

tingkah laku pengikut seperti prestasi dan komitmen organisasi yang efektif (Lee et al., 2019). Penelitian oleh Seung (2015) menguatkan kesan kepimpinan transformasi terhadap komitmen organisasi, yang secara tidak langsung merangsang perkongsian pengetahuan tersirat. Kamalanabhan (2020) pula menekankan peranan kepimpinan dalam memperkuat kemahiran komunikasi pengikut, yang memudahkan proses perkongsian pengetahuan. Dalam konteks telekomunikasi Pakistan, kepimpinan autentik telah terbukti mempengaruh tingkah laku perkongsian pengetahuan dan etika kerja Islam (Javaid et al., 2018). Kajian ini juga menyoroti pentingnya penceritaan moral dan metafora dalam perkongsian pengetahuan tersirat, di mana kepimpinan autentik menjadi faktor kritikal dalam memastikan perkongsian pengetahuan tersebut berlangsung secara efektif (Iqbal et al., 2018).

Universiti Utara Malaysia

Secara keseluruhan, teori-teori seperti Keterikatan menegaskan bahawa kepimpinan autentik merupakan aspek penting dalam konteks pendidikan dan bidang lain, di mana pemimpin dapat mempengaruhi keterikatan emosi pekerja (Christine, 2018; Baek et al., 2019). Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

H2: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepimpinan Autentik dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.9.4 Hubungam antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi

Penyelidikan oleh Chang dan Chuang (2011) menemukan bahawa dalam perpustakaan akademik, sumbangan platform media sosial telah menggalakkan dan meningkatkan perkongsian pengetahuan dalam komuniti dalam talian. Mereka menemukan bahwa tingkah laku berkongsi pengetahuan dipengaruhi oleh faktor seperti bahasa yang sama, timbal balik, altruisme, dan pengenalan. Interaksi sosial dan kepercayaan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualiti, bukan kuantiti, perkongsian ilmu (Chang & Chuang, 2011).

Penyelidikan lain oleh Chai dan Kim (2010) mengenai amalan perkongsian pengetahuan oleh blogger menunjukkan bahwa kepercayaan kepada penulis blog, kepercayaan kepada internet, dan kepercayaan ekonomi adalah faktor-faktor yang berkorelasi positif dengan perkongsian ilmu. Di sisi lain, Shiue et al. (2010) menemukan bahwa sikap suka bersosial mempengaruhi perpaduan kumpulan secara negatif, sementara hubungan sosial dan persepsi risiko memainkan peranan dalam mempengaruhi kecenderungan sosial.

Selain itu, dalam situasi darurat seperti gempa bumi di Haiti pada Januari 2010, penelitian oleh Smith (2010) dan Yates dan Paquette (2011) menunjukkan bagaimana platform media sosial dapat digunakan untuk menyebarkan maklumat dan mengelola pengetahuan dalam keadaan krisis. Kajian oleh Gruber et al. (2015) menegaskan minat yang meningkat terhadap penggunaan platform media sosial untuk komunikasi dan

Universiti Utara Malaysia

diskusi secara real-time dalam menghadapi krisis. Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

H3: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.9.5 Etika Kerja Islam Sebagai Pemboleh Ubah Moderasi Terhadap Hubungan Antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik Serta Teknologi Maklumat Dan Komunikasi Dengan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan.

Penyelidikan mengenai Etika Kerja Islam (IWE) menunjukkan bahawa prinsip-prinsip Islam, yang merangkumi ajaran al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad (saw), membentuk asas kepada tingkah laku organisasi (Salin, A. P., et al., 2017). Umat Islam di seluruh dunia semakin terinspirasi dengan prinsip-prinsip Islam, yang meliputi kehidupan manusia dalam pelbagai aspeknya (Razimi, M. S. B. A., Noor, M. M., & Daud, N. M., 2014). Prinsip IWE memberi penekanan kepada hubungan antara manusia dan penciptanya, serta memandu cara hidup yang komprehensif (Ahmad, M. S., 2011).

2.9.6 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Ciri Personaliti yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam.

Wujudnya pertentangan, seperti pekerja mengekalkan pengetahuan, menunjukkan bahawa faktor individu mungkin mempengaruhi hubungan antara ciri-ciri personaliti Big Five dan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) (Cheng et al., 2009). Penyimpanan pengetahuan melibatkan mengekalkan pengetahuan untuk mendapatkan kuasa, pengaruh, atau promosi (Holten et al., 2016). Ramai pekerja bimbang bahawa

Universiti Utara Malaysia

terlibat dalam KSB boleh mengurangkan kuasa, penghormatan, pengaruh, dan pengiktirafan mereka, yang mungkin merugikan kejayaan kerjaya secara keseluruhan.

Namun, Etika Kerja Islam (IWE) mendorong keadilan, keikhlasan, kesaksamaan, dan mencari sumber pendapatan yang beretika (Usman et al., 2015), menjadikannya moderator penting dalam hubungan antara ciri-ciri personaliti Big Five dan KSB. Pekerja yang mematuhi prinsip IWE dapat mengurangkan pengaruh ciri-ciri personaliti Big Five terhadap KSB mereka. Dalam konteks KSB, IWE menetapkan batasan untuk tingkah laku pekerja dan menggalakkan tindakan yang produktif.

Selain itu, IWE dengan jelas menetapkan akibat perbuatan baik dan buruk. Mereka yang melakukan perbuatan baik dijanjikan ganjaran di dunia ini dan di akhirat, manakala mereka yang melakukan perbuatan jahat akan menghadapi hukuman. Perkara ini telah dijelaskan dalam al-Quran: *"Barangsiapa yang menghendaki kehormatan maka kepada Allah lah segala kehormatan. KepadaNya naiklah perkataan-perkataan yang baik, dan perbuatan yang soleh dinaikkanNya. Tetapi mereka yang merancang perbuatan jahat akan mendapat seksaan yang pedih, dan rancangan mereka - akan binasa."*

Oleh itu, disebabkan oleh sistem ganjaran bagi perbuatan baik dan ketakutan akan hukuman bagi perbuatan jahat, pekerja yang mengamalkan IWE menunjukkan tingkah laku menyokong. Ciri-ciri personaliti Big Five (tidak termasuk neurotisme) menggalakkan perkongsian pengetahuan dalam kalangan individu dengan personaliti

yang berbeza. Individu neurotik, yang dikaitkan dengan kebimbangan dan ketegangan (Islam et al., 2017), mungkin tidak memberi keutamaan kepada pengetahuan yang dikongsi.

Walau bagaimanapun, IWE menekankan kepentingan perkongsian pengetahuan dan kerjasama di tempat kerja. Kajian ini bertujuan untuk membantu pengurus mengiktiraf peranan IWE dalam memperkuatkan KSB kalangan kakitangan Muslim dalam industri telekomunikasi Pakistan. Secara khusus, ia mengkaji peranan IWE sebagai moderator antara ciri-ciri personaliti Big Five dan KSB dalam industri ini. Pekerja dengan IWE dijangka memberikan keutamaan kepada sifat kerja keras, keikhlasan, dan komitmen melebihi politik organisasi, percaya bahawa mereka akan mendapat ganjaran, terutamanya di akhirat. Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

> H5: Etika Kerja Islam memoderasikan hubungan antara Ciri Personaliti dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.9.7 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Kepimpinan Authentik yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam.

Kajian terdahulu telah membuktikan bahawa peranan faktor moderator positif dan signifikan IWE dalam hubungan seperti ini (Shamsudin et al., 2015; Haider dan Nadeem, 2014). Sebagai contoh, kajian oleh Javaid et al. (2018) di Pakistan menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam memoderasi hubungan antara kepimpinan autentik dan KSB. Kajian lain oleh Rawwas et al. (2018) mencadangkan bahawa Etika

Universiti Utara Malaysia

Kerja Islam berfungsi sebagai moderator untuk memberi impak positif terhadap politik tempat kerja dan hasil kerja. Ahmed et al. (2019) mengemukakan bahawa Etika Kerja Islam, sebagai moderator, mempengaruhi nilai spiritual pekerja dan menggalakkan tingkah laku secara positif.

Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

H5: Etika Kerja Islam memoderasikan hubungan antara Kepimpinan Authentik dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.9.8 Hubungan antara Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi yang dimoderasikan oleh Etika Kerja Islam.

Teknologi maklumat (IT) telah mengubah cara di mana pengetahuan disebarkan, diakses, dan dikongsi dalam organisasi. Keberkesanan teknologi maklumat dalam memfasilitasi perkongsian pengetahuan bergantung kepada faktor-faktor seperti budaya organisasi, amalan pengurusan pengetahuan, dan sikap pekerja terhadap perkongsian pengetahuan. Di samping itu, Etika Kerja Islam juga memainkan peranan penting dalam memoderasi hubungan antara teknologi maklumat dan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Literatur terkini menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam mempunyai kesan positif dalam menggalakkan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja Islam. Misalnya, kajian oleh Khan et al. (2020) mendapati bahawa pekerja yang mengamalkan prinsip Etika Kerja Islam lebih cenderung untuk berkongsi pengetahuan

Universiti Utara Malaysia

mereka melalui platform teknologi maklumat berbanding dengan mereka yang tidak mengamalkannya. Selain itu, kajian terbaru oleh Rahman et al. (2021) menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam bertindak sebagai moderator yang kuat dalam hubungan antara teknologi maklumat dan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Dalam konteks ini, pekerja yang mempunyai kecenderungan yang tinggi terhadap Etika Kerja Islam cenderung untuk lebih aktif dalam menggunakan teknologi maklumat untuk berkongsi pengetahuan dengan rakan sekerja.

Manakala, kajian oleh Ahmad et al. (2022) pula menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam membantu mengukuhkan budaya organisasi dengan menggalakkan perkongsian pengetahuan melalui penggunaan teknologi maklumat. Pekerja yang mengamalkan prinsip Etika Kerja Islam cenderung untuk lebih terbuka terhadap penggunaan platform teknologi maklumat untuk berkongsi pengetahuan mereka dengan rakan sekerja, yang pada gilirannya memperkuat kesan teknologi maklumat terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan. Oleh itu, berdasarkan perbincangan di atas dan kajian lepas, hipotesis untuk hubungan ini telah dibangunkan seperti di bawah:

> H7: Etika Kerja Islam memoderasikan hubungan antara Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

2.10 Teori-teori Asas Kajian

Kerangka konseptual ini akan membincangkan teori-teori yang menjadi teras dalam pembangunan kajian. Kerangka konseptual sendiri merupakan model yang menggambarkan konsep yang membentuk suatu kejadian, telah melewati ujian yang membolehkannya dibangunkan menjadi model praktikal yang berguna bagi mereka yang terlibat. Teori, mengikut definisi Jonker dan Pennink (2010), merupakan usaha sistematik untuk memahami peristiwa dunia.

Oleh itu, teori yang menyokong kajian ini akan mengenal pasti pembolehubah serta hubungan antara mereka dalam konteks di mana hipotesis yang dibangunkan telah disahkan dan dibuktikan secara empirikal. Teori ini juga akan menjelaskan hubungan antara pembolehubah dalam kerangka konsep kajian ini. Tanpa teori, seperti yang diungkapkan oleh Jonker dan Pennink (2010), suatu kerangka konseptual kehilangan arahnya kerana tidak mampu menjelaskan dan meramalkan fenomena dengan lebih awal, dan akibatnya, kajian tersebut tidak dapat menghasilkan dapatan empirikal kerana kurangnya asas yang menyokong peraturan atau logik tentang fenomena yang dikaji.

Justeru, kajian ini menegaskan keperluan akan teori-teori untuk menyokong kerangka kajian yang dibangunkan untuk menjelaskan hubungan dan peraturan yang diramal. Levy dan Ellis (2006) menyatakan bahawa penyelidikan kuantitatif cenderung menggunakan teori untuk tujuan deduktif atau menguji perspektif umum, atau untuk fenomena tertentu dalam konteks khusus. Oleh itu, pemilihan teori-teori ini akan

Universiti Utara Malaysia

memberikan struktur penyelidikan dengan cara memahami, menganalisis, dan merancang cara-cara untuk menyiasat masalah penyelidikan (Grant & Osanloo, 2014). Setiap konstruk dan teori yang berkaitan akan menyumbang kepada persoalan kajian ini.

2.10.1 Teori Tingkah laku Terancang

Teori tingkah laku terancang (Ajzen, 1985, 1991) atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan lanjutan daripada teori tindakan beralasan atau *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh Ajzen dan Fishbein, (1980), yang dianggap penting dalam menjelaskan dan meramalkan tingkah laku. Banyak kajian empirikal telah mengesahkan teori ini sebagai sokongan bagi pelbagai jenis tingkah laku.

Dalam teori Ajzen, sikap merujuk kepada penilaian individu terhadap baik atau buruknya sesuatu tingkah laku. Sikap dan kepercayaan tingkah laku menjelaskan persepsi subjektif mengenai hasil yang mungkin dari tingkah laku itu, sementara norma subjektif menerangkan tekanan sosial atau norma yang dirasakan. Kepercayaan kawalan pula berkaitan dengan keupayaan individu untuk mengawal tingkah laku tersebut. Dalam agregat, elemen-elemen ini membentuk niat untuk melakukan tingkah laku, yang merupakan kecenderungan individu untuk melibatkan diri dalam tingkah laku tersebut.

Walau bagaimanapun, disebabkan oleh kekaburan konsep dan metodologi berkaitan dengan konsep kawalan tingkah laku yang dirasakan, Ajzen (2002) mengemukakan dua konstruk baru: efikasi kendiri dan kebolehkawalan. Efikasi kendiri merujuk kepada

keyakinan individu tentang kemudahan atau kesukaran melakukan tingkah laku tertentu, manakala kebolehkawalan merujuk kepada keyakinan tentang sumber yang ada untuk melaksanakan tingkah laku tersebut.

Kajian terdahulu mengenai perkongsian pengetahuan menunjukkan bahawa niat secara signifikan mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan. Selain itu, sikap, norma subjektif, dan efikasi kendiri turut mempengaruhi niat. Kajian yang terdahulu telah mengambil kira model-model terdahulu teori tingkah laku terancang, namun hanya satu kajian yang menggabungkan model terkini teori tersebut, di mana kebolehkawalan diukur sebagai pembolehubah yang berasingan. Dalam kajian tersebut, kebolehkawalan tidak didapati mempengaruhi niat. Berdasarkan hasil ini, dalam konteks penyelidikan perkongsian pengetahuan, dijangkakan bahawa niat ahli akademik untuk berkongsi pengetahuan akan dipengaruhi secara signifikan oleh sikap, norma subjektif, efikasi kendiri, dan kebolehkawalan.

2.10.2 Teori Modal Sosial atau Social Capital Theory (SCT)

Teori modal sosial atau *Social Capital Theory* (SCT) berfokus pada interaksi individu dengan masyarakat dan bagaimana hubungan mereka dipengaruhi oleh nilai rangkaian, kepercayaan, dan kasih sayang (Bassani, 2007). Dalam kajian ini, dua pembolehubah utama SCT yang diselidik ialah kepercayaan dan rangkaian sosial. Kepercayaan yang terbentuk dalam kalangan ahli akademik, pelajar dan masyarakat adalah penting agar mereka dapat berkongsi pengetahuan. Tanpa kepercayaan yang kukuh dalam komuniti akademik, perkongsian pengetahuan tidak akan terwujud.

Universiti Utara Malaysia

Selain itu, rangkaian sosial yang luas juga diperlukan bagi ahli akademik untuk memudahkan perkongsian dan penimbaan ilmu. Banyak kajian terdahulu telah mengintegrasikan SCT dengan Teori tingkah laku terancang (TPB); (Wu dan Zhu, 2012; Lai et al., 2014; Chow dan Chan, 2008; Chang dan Chuang, 2011), menunjukkan kepentingan interaksi individu dengan orang lain dalam konteks organisasi. Interaksi ini memainkan peranan penting dalam Institusi Pengajian Tinggi (IPT) di mana kesan empirikal pembolehubah boleh dicapai.

2.10.3 Teori Etika Islam

Teori Etika Kerja Islam (IWE) berasal daripada nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diambil daripada ajaran Islam, terutamanya daripada al-Qur'an dan Hadith (perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad S.A.W). Ia menekankan kualiti seperti kejujuran, kerja keras, keadilan, tanggungjawab, kerjasama, dan dedikasi di tempat kerja. Apabila diterapkan dalam konteks organisasi, IWE menunjukkan pengaruh yang mendalam terhadap pelbagai tingkah laku, termasuk perkongsian ilmu. Etika kerja Islam menggalakkan kerjasama, yang menyokong konsep perkongsian ilmu di tempat kerja. Surah Al-Maidah (5:2) menyatakan, *"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa..."* Ini membina persekitaran di mana individu bermotivasi untuk berkongsi pengetahuan mereka demi kebaikan bersama, menyelaraskan matlamat peribadi dan organisasi dengan kebaikan kolektif.

Kepercayaan dan integriti adalah teras etika Islam, yang sangat bergantung kepada kepercayaan antara pekerja. IWE menekankan keikhlasan (ikhlas), amanah, dan

kebenaran (sidq), yang memastikan ketepatan dan kebolehpercayaan pengetahuan yang dikongsi. Menurut IWE, individu bertanggungjawab atas penggunaan pengetahuan dan kemahiran mereka. Konsep "amanah" (kepercayaan atau tanggungjawab) menegaskan bahawa ilmu adalah satu bentuk amanah yang perlu dikongsi demi manfaat masyarakat. Ajaran Islam juga menekankan kesaksamaan, keadilan, dan penghormatan dalam hubungan antara peribadi, yang mencipta budaya perkongsian ilmu tanpa rasa takut dieksploitasi, memastikan ia dilakukan secara adil. Selain itu, kerja dianggap sebagai bentuk ibadah ('ibadah) dalam Islam, menyokong tanggapan bahawa perkongsian ilmu bukan sahaja kewajipan profesional tetapi juga kewajipan spiritual, di mana pekerja mungkin merasakan tanggungjawab yang lebih besar untuk berkongsi ilmu sebagai sebahagian daripada melaksanakan kewajipan agama mereka.

Universiti Utara Malaysia

Beberapa kajian telah meneroka hubungan antara IWE dan tingkah laku perkongsian ilmu. Ali & Al-Owaihan (2008) menekankan bahawa Islam menggalakkan kerjasama, perundingan (shura), dan perkongsian idea yang meningkatkan pembelajaran organisasi. Zaman et al. (2013) mendapati bahawa etika kerja Islam secara positif mempengaruhi tingkah laku perkongsian ilmu dengan memupuk persekitaran kerjasama dan penuh kepercayaan. Abbas & Raja (2015) menunjukkan bahawa etika kerja Islam membentuk tingkah laku pro-sosial, termasuk perkongsian ilmu, di mana pekerja bermotivasi untuk berkongsi ilmu sebagai sebahagian daripada kewajipan etika dan agama mereka. Yousaf & Al-Kazemi (2017) mengkaji bagaimana IWE mempengaruhi niat untuk berkongsi ilmu, menunjukkan bahawa pekerja yang melihat

pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai Islam lebih cenderung melibatkan diri dalam amalan perkongsian ilmu. Usman et al. (2015) pula meneroka bagaimana etika kerja Islam memediasi hubungan antara kepimpinan dan perkongsian ilmu, menyimpulkan bahawa kepimpinan etika, yang berasaskan IWE, menggalakkan budaya perkongsian ilmu dengan memupuk persekitaran yang penuh kepercayaan dan sokongan.

2.10.4 Teori Personaliti

Teori ciri personaliti mencadangkan bahawa individu memiliki ciri-ciri yang berkekalan yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pelbagai konteks. Dalam bidang tingkah laku organisasi, ciri-ciri ini boleh memainkan peranan penting dalam meramalkan bagaimana individu bertindak, termasuk kesediaan mereka untuk berkongsi pengetahuan. Teori ini membantu menjelaskan mengapa sesetengah individu lebih cenderung terlibat dalam aktiviti perkongsian pengetahuan, manakala yang lain mungkin lebih bersikap berhati-hati atau selektif dalam berbuat demikian.

Ciri-ciri seperti keterbukaan terhadap pengalaman, berhati-hati, ekstroversi, dan sifat suka bekerjasama secara positif berkait dengan perkongsian pengetahuan, manakala neurotisisme boleh bertindak sebagai halangan. Individu yang mempunyai tahap keterbukaan terhadap pengalaman yang tinggi cenderung untuk ingin tahu, berimaginasi, dan terbuka kepada idea baharu. Ini mendorong mereka untuk terlibat dalam perkongsian pengetahuan kerana mereka lebih mudah menerima pembelajaran

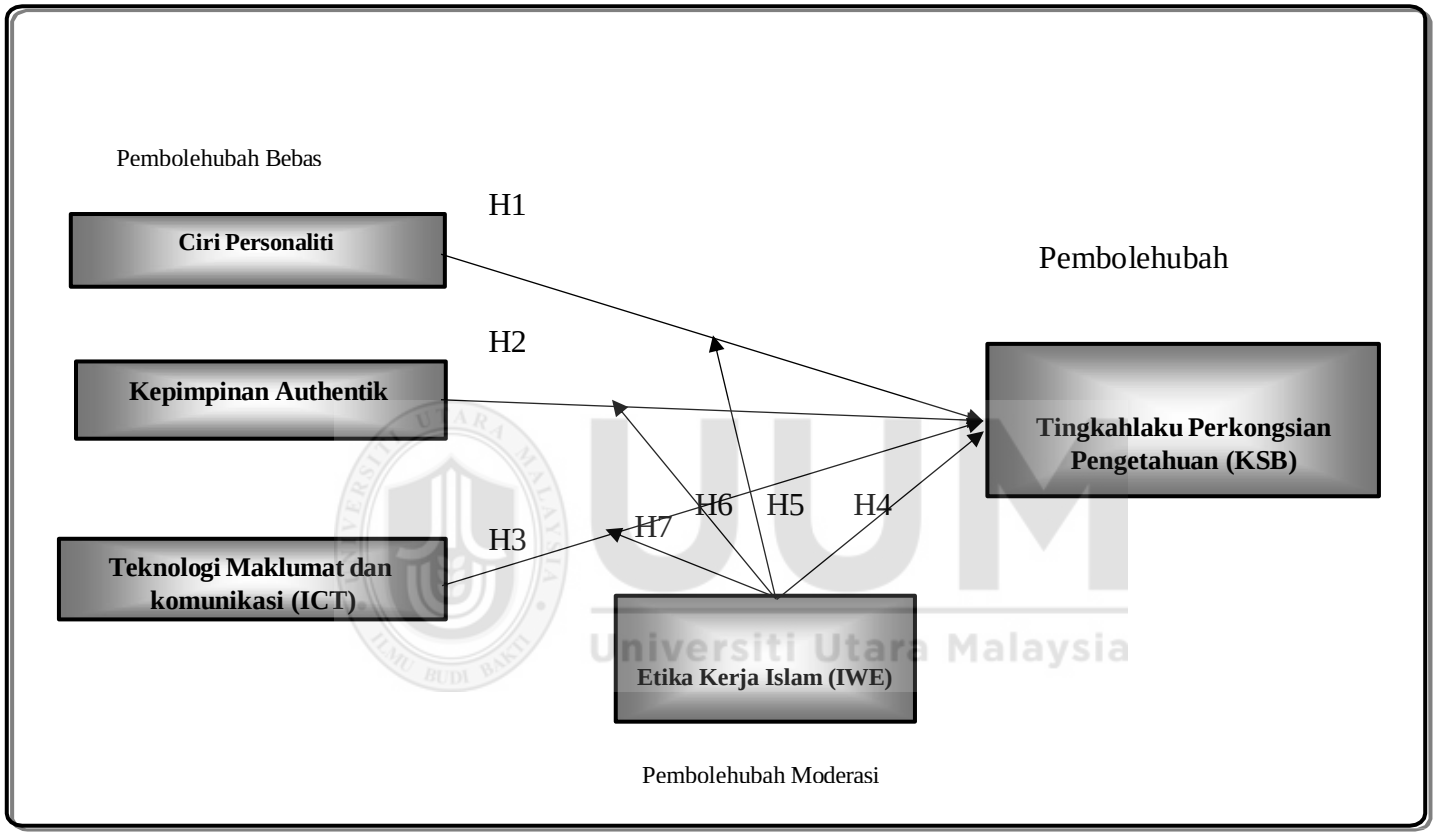
daripada orang lain dan meneroka konsep baharu. Mereka yang berhati-hati pula adalah teratur, boleh dipercayai, dan bertanggungjawab, yang mendorong mereka untuk berkongsi pengetahuan secara teratur dan memastikan maklumat yang dikongsi adalah tepat. Ekstrovert, yang bersifat mesra dan suka berinteraksi, cenderung berkongsi pengetahuan dengan bebas dalam pasukan, manakala individu yang suka bekerjasama lebih cenderung membantu dan berkongsi sumber dengan orang lain.

Sebaliknya, individu dengan tahap neurotisisme yang tinggi mungkin lebih berhati-hati untuk berkongsi pengetahuan kerana kebimbangan terhadap kritikan atau penolakan. Kajian-kajian seperti oleh Cabrera, Collins, & Salgado (2006), Matzler et al. (2008), dan Kwok & Gao (2014) mendapati bahawa ciri-ciri seperti keterbukaan terhadap pengalaman, ekstroversi, dan sifat suka bekerjasama berkait rapat dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan, manakala neurotisisme menghalang perkongsian tersebut. Dengan mengenali ciri-ciri keperibadian ini, organisasi boleh menyesuaikan strategi pengurusan pengetahuan mereka untuk menggalakkan perkongsian pengetahuan dan kerjasama dalam kalangan pekerja.

2.11 Kerangka Kajian

Kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar dan pengaruh pembolehubah moderasi terhadap hubungan tersebut. Ini dapat dirujuk kepada kerangka kajian seperti rajah 2.1 berikut:

Rajah 2.2: Keseluruhan Kerangka Kajian



Sumber: Penyelidik.

Universiti Utara Malaysia

2.12 Ringkasan Hipotesis Kajian

Berdasarkan kajian sebelum ini, hipotesis berkaitan pembolehubah ini telah dibangunkan untuk menggambarkan arah, tahap, dan bentuk hubungan antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik dan Teknologi Maklumat serta Komunikasi sebagai pemboleh ubah bebas dengan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) sebagai pemboleh ubah bersandar, dan Etika Kerja Islam (IWE) sebagai pemboleh ubah moderasi. Hipotesis-hipotesis telah dirumuskan untuk mengukur signifikansi hubungan antara semua pembolehubah dalam kajian ini dan untuk melihat sumbangan mereka sebagai hasil penyelidikan. Oleh itu, jadual 2.1 di bawah menunjukkan ringkasan hipotesis kajian yang dibangunkan untuk menjawab persoalan- persoalan kajian seterusnya dan kaitannya dengan objektif kajian.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 2.1: Ringkasan Hipotesis Kajian

Hipotesis	Dimensi
H1	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Ciri Personaliti dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H2	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepimpinan Authentik dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H3	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H4	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Etika Kerja Islam (IWE) dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H5	Etika Kerja Islam memoderasikan hubungan antara Ciri Personaliti dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H6	Etika Kerja Islam tidak memoderasikan hubungan antara Kepimpinan Authentik dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.
H7	Etika Kerja Islam memoderasikan hubungan antara Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan.

2.13 Rumusan Bab

Bab ini telah mengupas aspek-aspek penting yang diperolehi menerusi kajian literatur berkaitan semua pembolehubah yang ada kaitannya dengan KSB. Di dalam bab ini juga, diterangkan mengenai kajian-kajian lepas berkaitan pembolehubah-pembolehubah serta penerangan mengenai teori-teori yang mendukung kajian ini. Seterusnya perbandingan antara kajian-kajian lepas yang mencetuskan pengisian jurang ilmu yang cuba dicapai. Pemerolehan maklumat- maklumat ini amat berguna untuk dijadikan sebagai panduan dan asas pembuatan keputusan dalam mencapai matlamat kajian ini. Bab seterusnya ialah berkaitan dengan metodologi kajian.

Universiti Utara Malaysia

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini memperincikan rekabentuk dan metodologi kajian dengan keseluruhan 12 bahagian. Ia bermula dengan pengenalan kajian, diikuti oleh penerangan tentang jenis kajian yang dijalankan, rekabentuk kajian yang digunakan. Kemudian, terdapat penerangan mendalam tentang pembangunan item-item dalam instrumen kajian, penggunaan skala pengukuran, ujian validiti dan realibiliti instrumen, serta populasi kajian yang disasarkan. Di samping itu, kaedah persampelan yang digunakan dan cadangan analisis data juga diperincikan. Akhir sekali, terdapat penerangan tentang analisis berkaitan dengan Q-Sort prosedur. Kajian ini bertujuan untuk memperoleh jawapan mengenai hubungan antara pembolehubah yang diterangkan dalam kerangka kajian.

Secara khusus, ia mengkaji faktor-faktor Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, dan Teknologi Maklumat serta Komunikasi terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan di perpustakaan akademik di Malaysia. Kajian ini juga berusaha untuk mengukuhkan faktor etika kerja Islam (IWE) sebagai pembolehubah moderasi dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan. Disebabkan tujuan kajian ini adalah untuk menjelaskan dan meramalkan sifat hubungan serta menguji teori, pendekatan kuantitatif dianggap sesuai (Leedy dan

Ormrod, 2005). Kaedah soal selidik dipilih kerana ia pantas dan mudah untuk mendapatkan akses kepada sampel yang besar dalam kawasan geografi yang luas dalam masa yang singkat dan dengan kos yang lebih efektif.Selain itu, soal selidik juga membolehkan responden memberikan maklumat dalam masa mereka sendiri, yang mendorong mereka untuk menjadi lebih terbuka dan jujur tentang persepsi mereka.

3.2 Jenis Kajian

Kajian ini merupakan kajian jenis tinjauan yang menggunakan kaedah soal selidik, serta merupakan kajian korelasional yang mengkaji hubungan antara pembolehubah-pembolehubah. Satu set borang soal selidik dibangunkan untuk mendapatkan penjelasan atau meramal fenomena dalam kajian ini. Penggunaan kaedah soal selidik dipilih kerana ia membolehkan responden memberikan maklumat dalam masa mereka sendiri, yang mendorong ketulusan dan kejujuran dalam persepsi mereka. Davis (1996) mencatat bahawa kaedah soal selidik telah berjaya digunakan dalam pengujian hipotesis-hipotesis kajian.

Kajian ini akan meneliti pengaruh pembolehubah bebas yang telah dikenal pasti, iaitu Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, dan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT), terhadap Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) sebagai pembolehubah bersandar. Selain itu, kajian ini juga akan mengkaji peranan Etika Kerja Islam (IWE) sebagai pembolehubah moderasi dalam hubungan tersebut.

Universiti Utara Malaysia

Berdasarkan objektif kajian yang telah dinyatakan, kajian ini dikategorikan sebagai kajian sebab-pengaruh (*causal-effect research*) dan diklasifikasikan sebagai kajian korelasional (correlational research). Menurut Zikmund (2003), kajian sebab-pengaruh adalah kajian yang bertujuan mengenal pasti sebab dan pengaruh hubungan antara pembolehubah setelah penyataan masalah kajian ditakrifkan secara mendalam. Sementara itu, Tabachnik dan Fidell (2007) menjelaskan bahawa kajian korelasional bertujuan untuk menentukan sama ada, dan sejauh mana, hubungan yang wujud di antara dua atau lebih pembolehubah yang boleh diukur. Kajian korelasional dapat membantu mengenal pasti pembolehubah-pembolehubah tertentu yang mempengaruhi fenomena tertentu.

3.3 Rekabentuk Kajian

Dalam kajian ini, pendekatan kuantitatif akan digunakan kerana ia memungkinkan penggunaan metode statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik boleh digunakan untuk memahami hubungan antara pembolehubah (Creswell, 1994). Reka bentuk penyelidikan adalah rancangan induk yang menggambarkan kaedah dan prosedur yang digunakan oleh penyelidik untuk mengumpul dan menganalisis data (Zikmund, 2000). Pendekatan ini sejajar dengan objektif kajian untuk mengkaji hubungan langsung antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat serta Komunikasi, terhadap Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB), dan meneliti pengaruh Etika Kerja Islam (IWE) terhadap hubungan tersebut.

Unit analisis kajian ini adalah individu, khususnya kakitangan perpustakaan akademik dengan pengumpulan data utama melalui kaedah soal selidik. Persepsi responden

mengenai kemampuan Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat serta Komunikasi dan Etika Kerja Islam dalam memahami pengaruh mereka terhadap Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan menjadi fokus utama. Oleh karena itu, individu dianggap sebagai unit analisis yang sesuai untuk menguji semua pembolehubah yang tercantum dalam kerangka penyelidikan. Kajian ini dilakukan dalam persekitaran semula jadi, di mana gangguan terhadap penyelidik adalah minimal, dan menggunakan reka bentuk keratan rentas yang memungkinkan pengumpulan data secara efisien.

Pilihan reka bentuk kuantitatif dipilih kerana memungkinkan penyelidik untuk menguji hubungan antara pembolehubah kajian, menguji keberkesanan konsep dan menjawab persoalan tentang hubungan antara pemboleh ubah yang diukur untuk menerang, meramal, dan mengawal fenomena (Leedy & Ormrod, 2005). Hal ini sesuai dengan objektif utama kajian ini yang ingin mengeksplorasi hubungan langsung antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik sdan Teknologi Maklumat serta Komunikasi dengan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan (KSB), serta menguji kesan faktor moderasi Etika Kerja Islam (IWE) pada hubungan tersebut. Selain itu, reka bentuk kuantitatif memungkinkan analisis yang akurat dengan sampel yang besar, dan dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas dengan menggunakan instrumen soal selidik standar dan formal. Melakukan kajian dalam persekitaran semula jadi juga dapat meningkatkan kesahan luaran penemuan kajian (Hair, Jr, Money, Samouel, & Page, 2007; Zikmund, 2000).

Universiti Utara Malaysia

3.4 Instrumen Kajian

Pembangunan soal selidik dibahagikan kepada dua bahagian utama, bahagian pertama (seksyen A) yang terkandung soalan demografi dan bahagian kedua yang terdiri daripada 4 seksyen iaitu seksyen B hingga seksyen E. Bahagian ini mengandungi soalan-soalan kajian yang terdiri daripada pemboleh ubah bebas/tidak bersandar iaitu Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat serta Komunikasi (ICT), pemboleh ubah bersandar Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) , dan pemboleh ubah moderasi Etika Kerja Islam (IWE). Soalselidik ini mempunyai 77 item. Penerangan setiap seksyen ditunjukkan dalam Jadual 3.2 dan satu set soalselidik yang dilampirkan dalam Lampiran D

Jadual 3.2: Ringkasan instrumen kajian

Seksyen	Bilangan Item	Keterangan	Sumber
Seksyen 1	5 item	Jantina, Umur, Pendidikan Tertinggi, Pengalaman kerja, Jawatan yang disandang	Le Tan, T., & Dai Trang, D. T. (2017).
Seksyen 2	12	Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB)	Lee and Choi (2003) Fullwood, Rowley dan Delbridge (2013), Masa'deh, Shannak (2017), Seonghee dan Boryung (2008)
Seksyen 3	17	Etika Kerja Islam (IWE)	Ali dan Al-Owaihan (2008)
Seksyen 4	20	Ciri Personaliti	Costa dan McCrae (1992), Yang & Hwang (2014)
Seksyen 5	13	Kepimpinan Authentik	Javaid, M., Abdullah, N. H., Zeb, A., & Hussain, K. (2018)
Seksyen 6	6	Teknologi Maklumat dan Komunikasi	Quadri, G. O. (2019).

Universiti Utara Malaysia

3.4.1 Pembolehubah Bersandar

3.4.1.1 Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan

Dalam kajian ini, Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) merupakan pembolehubah bersandar. KSB diinterpretasikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan kemahiran pekerja di seluruh jabatan atau organisasi (Bock & Kim, 2002). Terdapat 12 item terkait KSB yang dimasukkan dalam soal selidik, yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh Fullwood, Rowley dan Delbridge (2013), Lee dan Choi (2003), Masa'deh, Shannak, et al. (2017), dan Seonghee dan Boryung (2008).

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.3: Dimensi dan Item-item bagi Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Dimensi	Item
Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB)	Saya bersedia bekerjasama dan berkongsi pengetahuan saya dengan rakan-rakan saya yang lain
	Saya berkongsi maklumat serta mendorong rakan sekerja untuk menghadiri seminar, acara dan persidangan di dalam dan di luar universiti
	Saya rasakan terdapat kesediaan untuk berkongsi pengetahuan di kalangan kakitangan di jabatan saya
	Jenis pengetahuan yang ingin saya berkongsi ialah pembelajaran serta cara bekerja
	Satu-satunya jenis pengetahuan yang ingin saya kongsi adalah sumber pengajaran dan pembelajaran saya
	Saya mengalu-alukan peluang untuk meluangkan masa dengan rakan-rakan saya yang lain dan belajar dari mereka
	Dengan berkongsi pengetahuan akan meningkatkan kesediaan untuk bekerjasama dalam kalangan rakan sekerja
	Saya rasakan terdapat kesedaran yang semakin meningkat mengenai manfaat perkongsian pengetahuan di jabatan saya
	Saya secara sukarela dan aktif berkongsi pengetahuan saya dengan rakan sekerja yang lain
	Saya bebas berkongsi maklumat yang akan meningkatkan prestasi saya serta rakan sekerja yang lain
	Saya biasanya melibatkan diri dalam perbincangan yang akan bermanfaat untuk berkongsi pengetahuan
	Saya membincangkan masalah pekerjaan saya dengan rakan sekerja yang lain dan bukannya berjuang dengan masalah secara individu

Dalam kajian ini, setiap soalan bertujuan untuk menilai seberapa kuat responden bersetuju atau tidak bersetuju terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan KSB. Skala penilaian adalah dari 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 5 (sangat bersetuju)

Universiti Utara Malaysia

3.4.2 Pembolehubah Tidak Bersandar

3.4.2.1 Ciri Personaliti

Ciri personaliti diperolehi daripada faktor *Big Five* yang dibangunkan oleh Costa & McCrae (1992) dan daripada kajian terdahulu oleh Yang & Hwang (2014) dengan lima dimensi, 20 item secara keseluruhan. Jadual 3.4 menunjukkan butiran mengenai pengukuran pemboleh ubah kajian.

Jadual 3.4: Dimensi dan Item-item bagi Ciri Personaliti

Dimensi	Item
Ciri Personaliti	Saya melakukan yang terbaik untuk membantu orang lain
	Saya boleh bergaul dengan baik dengan orang lain
	Saya menghormati pandangan orang lain
	Saya seorang yang bertimbang rasa
	Kebanyakannya rakan-rakan saya suka saya
	Saya teliti dengan kerja saya
	Saya sering mencari peluang untuk berkembang
	Saya mencuba untuk membuat yang terbaik dalam setiap perkara yang saya lakukan
	Saya seorang yang teratur
	Saya seorang pemimpin
	Saya seorang yang meyakinkan
	Saya seorang yang bermotivasi
	Saya seorang yang bertenaga
	Saya suka bercakap dengan orang
	Saya boleh menguruskan tekanan dengan baik
	Saya seorang yang tidak panas baran
	Saya jarang berasa tertekan
	Saya suka mencuba perkara baru
	Saya mengambil pendekatan menyeluruh
	Saya seorang yang kreatif

Universiti Utara Malaysia

Dalam kajian ini, setiap soalan yang diadaptasi bertujuan untuk menilai seberapa kuat responden bersetuju atau tidak bersetuju dengan Ciri Personaliti. Skala penilaian adalah dari 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 5 (sangat bersetuju)..

3.4.2.2 Kepimpinan Authentik

Kepimpinan autentik adalah gaya kepimpinan yang menekankan keaslian dan kejujuran pemimpin dalam tindakan, pembuatan keputusan dan hubungan di antara mereka. Mereka bersikap benar kepada diri sendiri dan konsisten dengan nilai-nilai mereka. Pemimpin autentik juga mengamalkan kesedaran diri, keterbukaan, dan pengambilan keputusan yang beretika. Mereka tidak hanya menyedari kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri tetapi juga memberi inspirasi kepada orang lain melalui tingkah laku dan contoh yang mereka tunjukkan. Jadual 3.5 di bawah menunjukkan item-item bagi kepimpinan Authentik.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.5: Dimensi dan Item-item bagi Kepimpinan Authentik

Dimensi	Item
Kepimpinan Authentik	Dalam organisasi tempat saya bekerja, terdapat keselarasan antara kepercayaan dan tindakan pengurus kami
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami mendengar pekerja dengan idea yang berbeza sebelum membuat sebarang keputusan
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami dengan jelas menyatakan idea dan fikiran mereka kepada pekerja
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menyatakan idea mereka dengan cara yang menyokong kepercayaan asas mereka
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami juga menggunakan kepercayaan asas mereka semasa membuat keputusan
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menggalakkan pekerja untuk mengemukakan pandangan dan persepsi yang berbeza
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami sangat tahan melakukan perkara yang bertentangan dengan kepercayaan mereka
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami berkongsi maklumat dengan jelas dengan pekerja
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menganalisis data yang berkaitan sebelum membuat keputusan objektif
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami mengarahkan tindakan / tingkah lakunya dengan prinsip moral dalama
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menyatakan dengan jelas apa yang mereka mahukan
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami amat menyedari kesannya terhadap pekerja
	Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menunjukkan bahawa mereka sedar tentang kekuatan dan kelemahan mereka

Dalam kajian ini, setiap soalan bertujuan untuk menilai seberapa kuat responden bersetuju atau tidak bersetuju terhadap Kepimpinan Authentik. Skala penilaian adalah dari 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 5 (sangat bersetuju).

3.4.2.3 Teknologi Maklumat dan Komunikasi

Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) merujuk kepada pelbagai teknologi yang digunakan untuk mengurus, memproses, menyimpan, dan menyebarkan maklumat serta memfasilitasi komunikasi. ICT merangkumi perkakasan dan perisian seperti komputer, telefon pintar, jaringan internet, dan sistem komunikasi digital. Teknologi ini telah merevolusikan cara kita berinteraksi, bekerja, dan hidup, serta memainkan peranan penting dalam perkembangan ekonomi dan masyarakat. Menurut Turban et al. (2020), ICT digambarkan sebagai satu bidang yang melibatkan penggunaan teknologi untuk memproses maklumat dan berkomunikasi melalui pelbagai media digital. Sebagai contoh, ICT membolehkan organisasi beroperasi dengan lebih efisien dan memberikan perkhidmatan yang lebih baik kepada pelanggan.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.6: Dimensi dan item-item bagi Teknologi maklumat dan komunikasi

Dimensi	Item
Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT)	Di tempat kerja saya, alatan dan teknologi tersedia untuk berkongsi pengetahuan
	Alat dan teknologi untuk berkongsi pengetahuan di tempat kerja saya mudah digunakan
	Adalah mudah untuk belajar cara bekerja dengan alat dan teknologi yang tersedia untuk berkongsi pengetahuan saya
	Di tempat kerja saya, alatan dan teknologi untuk berkongsi pengetahuan berguna
	Menggunakan alatan dan teknologi dalam organisasi saya meningkatkan aktiviti perkongsian pengetahuan saya
	Alat dan teknologi di tempat kerja saya berkesan untuk berkongsi pengetahuan

Dalam kajian ini, setiap soalan adalah bertujuan untuk menilai seberapa kuat responden bersetuju atau tidak bersetuju terhadap Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT). Skala penilaian adalah dari 1 (sangat tidak bersetuju) hingga 5 (sangat bersetuju).

3.4.2.4 Etika Kerja Islam (IWE)

Etika kerja Islam merujuk kepada prinsip dan nilai-nilai yang mengatur cara seorang Muslim bekerja dan menjalankan tanggung jawab mereka. Etika ini didasarkan pada ajaran Islam yang mengutamakan kejujuran, integriti, dan profesionalisme dalam pekerjaan. Prinsip-prinsip ini termasuk bersikap jujur, menepati janji, dan memastikan hasil kerja memenuhi piawaian yang tinggi. Etika kerja Islam juga menekankan keikhlasan niat, kerja keras, dan rasa tanggung jawab terhadap masyarakat serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan peribadi.

Menurut Ali dan Al-Owaihan (2008), etika kerja Islam dipengaruhi oleh prinsip-prinsip agama yang mengarahkan individu untuk bekerja dengan amanah dan adil. Etika ini juga mendorong individu untuk memberi manfaat kepada masyarakat dan menjalankan tugas mereka sebagai satu bentuk ibadah kepada Allah. Jadual 3.7 menunjukkan item bagi Etika kerja Islam.

Jadual 3.7: Dimensi dan Item-item bagi Etika Kerja Islam

Dimensi	Item
Etika Kerja Islam (IWE)	Sifat malas adalah satu sifat yang tidak terpuji
	Berdedikasi terhadap kerja adalah sifat murni
	Kerja yang baik memberi manfaat kepada diri dan orang lain
	Adil dan murah hati di tempat kerja adalah diperlukan untuk kebajikan pekerja
	Kerja harus dilakukan berdasarkan keupayaan sebenar seseorang
	Kerja bukan bersifat peribadi semata-mata, tetapi bertujuan mendidik pembangunan kendiri dan hubungan sosial
	Tanpa kerja hidup tak bermakna
	Terlalu banyak waktu terluang tidak baik untuk masyarakat
	Perhubungan manusia perlu dititikberatkan dan digalakkan di dalam organisasi
	Kerja membolehkan seseorang mengawal persekitaran
	Bekerja secara kreatif adalah sumber kebahagiaan dan kejayaan.
	Sesiapa yang bekerja akan lebih maju di dalam hidupnya
	Kerja memberi peluang seseorang berdikari
	Orang yang berjaya adalah orang yang selalu mencapai sasaran dalam kerjanya.
	Seseorang perlu bekerja keras secara berterusan untuk memenuhi tanggungjawabnya
	Nilai sesuatu kerja diambilkira berdasarkan niat atau tujuan seseorang berbanding hasil yang diperolehi
	Tanpa sifat amanah kerja tidak bermakna

Dalam kajian ini, setiap soalan yang diadaptasi menanyakan seberapa kuat responden bersetuju atau tidak setuju dengan etika kerja Islam, di mana 1 = sangat tidak setuju, dan 5 = sangat setuju.

Universiti Utara Malaysia

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam kajian ini ialah "*itemized rating scale*". Ia adalah merupakan salah satu daripada skala pengukuran sela (*interval*). Menurut Cavana et al., (2001), skala ini membenarkan penyelidik mengunakan mata julat yang pelbagai (empat, lima, enam, tujuh, sembilan atau sebagainya). Selain itu, asas penyataan tanggapan responden boleh juga dibuat secara pelbagai sebagai contoh, sangat penting sehingga sangat tidak penting, atau sangat tinggi sehingga sangat rendah dan sebagainya Kajian ini mengunakan skala pengukuran 5 mata julat.

3.6 Ujian Validiti dan Reliabiliti Instrumen

3.6.1 Ujian Validiti

Validiti ialah berkenaan dengan kemampuan sesuatu instrumen itu mengukur apa yang sepatutnya diukur (Sekaran, 2005). Kajian ini mengguna pakai konstruk-konstruk yang telah sedia dibangunkan dan diguna pakai dalam kajian-kajian sebelumnya. Oleh sebab itu, pada dasarnya validiti muka (*face validity*) adalah wujud; dengan kata lain, soalan-soalan yang ditanya didapati mengukur konsep-konsep yang dikaji (Sekaran, 2005).

Selain validiti muka, validiti konstruk dan validiti kandungan instrumen kajian juga telah diberikan perhatian. Validiti konstruk perlu untuk mengesahkan dimensi-dimensi setiap konstruk yang dikaji manakala validiti kandungan menjelaskan kesesuaian dan sejauh mana butiran-butiran instrumen kajian mewakili semua dimensi dan pembolehubah yang patut dikaji dalam sesuatu kajian (Sekaran, 2005 dan Cooper & Schindler, 2006). Untuk mendapatkan validiti konstruk dan kandungan, kajian ini telah

mengunakan kaedah penilaian panel pakar dalam bidang Pengurusan Pengetahuan atau secara khususnya Dua orang ahli akademik dalam bidang pengurusan rantaian bekalan iaitu Prof Madya Dr. Abdul Aziz Bin Othman (UUM) dan Dr. Noraini Bt Nasirun (UiTM). telah diminta untuk menilai kandungan, ayat-ayat dan istilah-istilah yang digunakan dalam instrumen kajian dengan merujuk kepada kesesuaian penggunaan dalam perkongsian pengetahuan (KS) di perpustakaan akademik, institut pengajian tinggi (IPT) di Malaysia. Cara ini merupakan salah satu kaedah penentuan validiti kandungan yang disarankan oleh Cooper dan Schindler (2006). Kaedah ini telah dapat mengatasi permasalahan berkaitan dengan penggunaan bahasa dan istilah dalam instrumen kajian ini. Usaha tersebut telah dapat memantapkan lagi kejelasan dan pemahaman terhadap keseluruhan butiran-butiran soalan dalam instrumen kajian ini.

Universiti Utara Malaysia

3.6.2 Ujian Reliabiliti

Ujian reliabiliti bertujuan mengukur tahap konsisten instrumen yang digunakan. Untuk menguji konsisten dalaman (*internal consistency*), pengukuran ke atas koefisien Cronbach's Alpha telah digunakan. Menurut Sekaran (2005) dan Cooper dan Schindler (2006), Cronbach's Alpha mampu memberikan petunjuk yang terbaik bagi menentukan reliabiliti.

3.7 Populasi Kajian

Populasi kajian ini merujuk kepada perpustakaan akademik di Malaysia. Pemilihan ini bersandarkan kepada senarai perpustakaan akademik, setiap universiti awam yang beroperasi di Malaysia. Terdapat 20 buah universiti awam, 29 buah universiti swasta, 9 buah kampus universiti antarabangsa dan 26 buah kolej-kolej universiti di Malaysia telah dikenalpasti untuk kajian ini. Senarai dan maklumat penuh universiti diperolehi daripada https://ms.wikipedia.org/wiki/Senarai_universiti_di_Malaysia. Responden kajian adalah dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di universiti-universiti yang telah dipilih berdasarkan zon iaitu zon utara, zon tengah, zon selatan dan zon timur.

Universiti Utara Malaysia

3.8 Kaedah Persampelan

Dalam kajian ini, pengkaji telah memilih kaedah persampelan rawak mudah di mana setiap elemen di dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai subjek sampel (Leedy & Ormrod, 2005). Disamping itu, sampel yang diwakili dalam rekabentuk persampelan kebarangkalian ini sangat penting bagi tujuan yang luas dan menyeluruh (*generalisability*) (Cavana et al., 2001). Pengkaji telah menggunakan teknik persampelan rawak mudah bagi memilih setiap subjek sampel daripada populasi untuk dikaji. Kelebihan kaedah persampelan rawak mudah ini ialah pengkaji tidak akan berat sebelah (bias) dalam pemilihan responden berbanding responden lain (Salkind, 2003). Kaedah ini juga mempunyai tahap jangkauan yang menyeluruh (*generalisability*) (Cavana et al., 2001; Salkind, 2003) dan setiap sampel yang dipilih secara rawak dianggap mempunyai ciri-ciri yang hampir mewakili keseluruhan

populasi (Leedy & Ormrod, 2005). Disebabkan tujuan kajian ini ialah untuk mendapatkan sampel daripada kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia, maka teknik persampelan rawak mudah sangat sesuai bagi kajian ini (Sany Sanuri, 2007). Pemilihan sampel-sampel secara rawak dilakukan dengan menggunakan perisian Microsoft Office Excel 365 berdasarkan data-data yang didapati daripada perpustakaan akademik di beberapa universiti awam di Malaysia iaitu UUM, UniMAP, UiTM, UMT, UMP, UKM, UM, UTM, UPM dan USM.

3.8.1 Saiz Sampel

Menurut Cavana et al. (2001), sampel ialah subset sesuatu populasi. Ianya akan mewakili sesuatu populasi yang dikaji. Berdasarkan kepada jadual penentuan saiz sampel yang hasilkan oleh Krejcie dan Morgan (1970) yang terdapat dalam Cavana et al. (2001; muka surat 278) bagi populasi seramai 400 orang kakitangan (anggaran satu perpustakaan akademik = 100 kakitangan), sampel yang diperlukan adalah sebanyak 2.31 responden. Maka kajian ini akan mensasarkan 4 buah perpustakaan akademik yang telah dikenalpasti sebagai sampel untuk kajian ini.

Universiti Utara Malaysia

3.9 Strategi dan Kaedah Kutipan Data

Terdapat beberapa kaedah yang boleh digunakan untuk mengutip data seperti temubual peribadi atau bersemuka, soal selidik atas talian (internet) dan temubual melalui telefon (Cavana et al., 2001). Bagi kajian ini, pengkaji telah menggunakan teknik kutipan data melalui soal selidik atas talian bagi responden yang dipilih. Kelebihan kaedah ini adalah lebih menjimatkan dan sangat efisien (Chadwick et al., 1984; Sany Sanuri, 2007). Menurut Cavana et al. (2001), pendekatan ini sangat sesuai bagi kajian secara geografinya berada di lokasi yang jauh dan luas serta situasi pada masa tersebut dalam fasa COVID 19 di mana pergerakan adalah terhad.

3.10 Analisis Data

Statistical Package for Social Science (SPSS) akan digunakan untuk menganalisis data. Kedua-dua analisis deskriptif dan analisis inferens akan dijalankan dalam proses analisis. Data dianalisa dengan menggunakan statistik kekerapan, sisihan piawai, *mean*, analisis faktor, dan korelasi, ujian-t dan ujian ANOVA.

Analisis data bermula dengan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) kepada item-item bagi setiap pembolehubah. Analisis faktor adalah salah satu teknik yang membantu penyelidik untuk mengenalpasti item bagi setiap dimensi. Selepas itu, ujian kebolehpercayaan menggunakan *Cronbach Alfa* akan dijalankan untuk menentukan kebolehpercayaan item dalam dimensi masing-masing. Kebolehpercayaan merujuk kepada tahap yang hasilnya adalah konsisten dari masa ke semasa dan tepat mewakili jumlah penduduk kajian.

Universiti Utara Malaysia

Ujian korelasi Pearson digunakan untuk menjawab Hipotesis H1, H2, H3 dan H4 serta mengesahkan kewujudan hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Ujian ini akan mengenal pasti kekuatan, arah dan sama ada hubungan tersebut signifikan ataupun tidak.

Akhir sekali, ujian regresi linear berhirarki digunakan untuk menguji H5, H6 dan H7 dan melihat kesan interaksi pembolehubah moderasi terhadap hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Kaedah ini digunakan dengan merujuk kepada saranan Frazier, Barron dan Tix (2004) dan Barron dan Kenny (1986) yang mengusulkan bahawa ia ialah teknik yang paling sesuai untuk mengenal pasti pembolehubah moderasi. Mereka mengatakan bahawa ujian moderasi memerlukan ujian ke atas dua laluan pengaruh yang disalurkan ke dalam pembolehubah bersandar iaitu kesan pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar dan kesan interaksi pembolehubah bebas dan moderasi ke atas pembolehubah bersandar. Hipotesis moderasi akan disokong jika laluan yang kedua itu signifikan. Jadual 3.8 menunjukkan ringkasan hubungan objektif dan hipotesi kajian dengan jenis analisis statistik yang digunakan.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.8: Ringkasan Analisis Statistik Berdasarkan Objektif Dan Hipotesis Kajian

Objektif Kajian	Hipotesis	Analisis Statistik
Untuk mengenalpasti pembolehubah Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi serta Etika Kerja Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan KSB dalam kalangan staf perpustakaan akademik di Malaysia	**H1, H2, H3, H4**	Ujian Korelasi *Pearson*
Sejauhmanakah Etika kerja Islam (IWE) memoderasikan hubungan antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, ICT terhadap KSB dalam kalangan staf perpustakaan akademik di Malaysia	**H5, H6, H7**	Ujian Regresi Berganda Berhirarki

3.11 Ujian Pilot Fasa 1*: Q-Sort Validiti*

Dalam ujian pra-rintis, item-item yang dibangunkan telah dikaji oleh 2 orang ahli akademik 2 orang ahli akademik iaitu Prof. Madya Dr. Abdul Aziz Bin Othman (UUM) dan Dr. Noraini Bt Nasirun (UiTM). Berdasarkan maklumbalas, item yang tidak diperlukan dan samar-samar telah diubah suai atau dihapuskan. Beberapa soalan dibina semula untuk menjadikan penyataan yang lebih jelas. Tujuan aktiviti ini dilakukan ialah untuk mengesahkan validiti kandungan. Cara validiti kandungan ini akan memastikan domain konstruk diliputi (Churchill, 1979).

Kaedah Q-Sort adalah teknik pengasingan manual (Moore dan Benbasat, 1991) di mana satu proses iteratif mencari tahap persetujuan antara penilai yang akan membentuk asas penilaian kepada validiti konstruk dan menambahbaik reliabiliti konstruk. Dalam kaedah Q-Sort, 2 penilaian indek digunakan untuk mengukur tahap persetujuan antara penilai iaitu *Cohen Kappa* (Cohen, 1960) dan *Moore dan*

Benbasat's Hit Ratio (Moore dan Benbasat, 1991). Kaedah ini memerlukan analisis berapa banyak item ditempatkan oleh penilai bagi setiap pusingan bagi setiap pembolehubah atau konstruk yang dipilih. Semakin tinggi peratusan bilangan item yang diletakkan di dalam sesuatu konstruk atau pembolehubah, semakin tinggi tahap persetujuan antara-penilai. Tiada garis panduan yang tetap untuk menentukan tahap sesuatu penempatan item yang baik (Li et al, 2006). Akan tetapi matrik nisbah penempatan item boleh digunakan untuk mengenalpasti pembolehubah atau konstruk yang bermasalah. Nisbah penempatan item ini boleh dikira melalui bilangan item yang betul ditempatkan di dalam pembolehubah sasaran oleh setiap penilai dan membahagikannya dengan 2 kali jumlah bilangan item.

Oleh kerana dimensi bagi pembolehubah tidak bersandar telah pun diuji di dalam kajian sebelum ini dan disahkan adalah *valid* dan boleh dipercayai, maka ianya tidak lagi diuji dalam ujian rintis ini. Walaubagaimanpun, item ini akan divalidasi semula dalam analisis berskala besar. Item-item dalam pembolehubah Etika Kerja Islam (IWE) dan Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) yang telah diubahsuai daripada literatur telah diuji di dalam ujian rintis ini.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.9: Item yang diuji dalam Analisis Q-Sort

Pembolehubah	Bilangan Item
Etika Kerja Islam (IWE)	17
Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB)	12
Jumlah	**29**

Item-item yang telah selesai dinilai dan divalidasi oleh ahli akademik akan ditambahbaik dan bersedia untuk analisis Q-Sort. Dalam kajian ini, analisi Q-Sort melibatkan 2 pembolehubah dan 29 item.

3.11.1 *Q-Sort*: Pembangunan Skala

Dua (2) penilai yang dipilih untuk terlibat di dalam analisis Q-Sort ini yang terdiri daripada ahli akademik. Mereka juga adalah individu yang relevan untuk memberi pandangan tentang organisasi mereka. Objektif analisis ini ialah untuk pra-menilai validasi tumpu dan pembeza skala dengan memeriksa bagaimana item disusun kepada dimensi yang berbeza.

Penilai menyusun item-item kepada beberapa kumpulan dimensi. Setiap kumpulan dimensi adalah berdasarkan ciri persamaan dan perbezaan antara item-item tersebut. Sekiranya item tersebut konsisten diletakkan dalam kumpulan dimensi tertentu, maka ianya menunjukkan validasi tumpu dengan dimensi dan validasi perbeza dengan yang lain. Berdasarkan kepada item yang diletakkan di luar kumpulan, maklumbalas dari penilai dicari untuk menambah baik penyataan instrumen untuk pusingan seterusnya.

Universiti Utara Malaysia

3.11.2 *Q-Sort*: Prosedur Penyusunan dan Kebolehpercayaan Antara Pemberi Rating (*Inter Rater*)

29 item secara disusun secara rawak menggunakan *spreadsheet* dan kemudian dicetak di atas 2 helai kertas. Definisi setiap dimensi akan diberikan kepada penilai. Penilai juga diberi arahan yang mencukupi dan sesi dialog diadakan sekiranya mereka ada sebarang pertanyaan. Penilai diminta untuk menanda pada kumpulan dimensi yang sama bagi setiap item berdasarkan pengetahuan mereka. Sekiranya terdapat item yang tidak sesuai dalam mana-mana kumpulan dimensi yang diberi, maka penilai diminta memasukkan item tersebut ke dalam kumpulan "tidak berkenaan". Terdapat 3 jenis pengukuran untuk menilai kebolehpercayaan prosedur penyusunan iaitu:

1. ***Inter-Judge Raw Agreement Score***. Ini dibuat melalui pengiraan bilangan item yang mana kedua-dua penilai menyusunkannya di dalam dimensi yang sama.

2. ***Cohen Kappa*** **(Cohen 1960)**: Kaedah pengukuran persetujuan untuk menghapuskan peluang persetujuan dan menilai persetujuan yang sebenar antara 2 penilai.

3. ***Item Placement or Hit Ratio*** **(Moore & Benbasat, 1991):** Nisbah ini mengukur item diletakkan ke dalam dimensi yang betul seperti tujuan asal. Nisbah dikira dengan mengira bilangan item yang diletakkan dalam dimensi yang betul dan membahagikan dengan 2 kali jumlah bilangan item

Universiti Utara Malaysia

3.11.3 Dapatan Analisis Q-Sort

3.11.3.1 Penyusunan Pusingan Pertama

Skor bagi *Inter-Judge Raw Agreement* ialah 94.8% dan Cohen Kappa ialah 94% (Jadual 3.10). Pengiraan untuk Cohen Kappa seperti berikut:

1. N_i ialah bilangan item yang dipersetujui oleh kedua-dua penilai(XX)
2. X_{i+} ialah jumlah bilangan item pada baris dalam jadual
3. X_{+i} ialah jumlah bilangan item pada lajur dalam jadual

$$k = \frac{N_i X_{ii} - \Sigma_i (X_{i+} X_{+i})}{N2i - \Sigma_i (X_{i+} X_{+i})}$$

$$k = \frac{(29)(23) - 60}{(29)(29) - 60} = 77.72\%$$

Menurut Li at al. (2006), tiada kadar yang umum untuk mentaktifkan kadar penerimaan Pekali Kappa. Walaubagaimanapun, Landis dan Koch (1977) mencadangkan satu garis panduan untuk mengintepretasikan Pekali Kappa seperti jadual 3.10.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.10: Intepretasi Pekali Kappa.

Pekali Kappa	Tahap Persetujuan
0.76 – 1.00	Cemerlang
0.40 – 0.75	Baik
Kurang dari 0.39	Lemah

Jadual 3.11: *Inter-Judge Raw Agreement* (Pusingan Pertama)

		Penilai 1		
Penilai 2		IWE (17)	KSB (12)	T/B
	IWE	17	4	1
	KSB	2	6	
	T/B			
Jumlah Item: 29		Bilangan item yang dipersetujui: 23		Nisbah persetujuan: 23/29 = 79.31%

Etika Kerja Islam (IWE), Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB)

$$k = \frac{(29)(23) - 60}{(29)(29) - 60} = 77.72\%$$

Dapatan menunjukkan Cohen Kappa pusingan pertama adalah 0.7772 (77.72%) menunjukkan masih ada ruang untuk penambahbaikan.

Jadual 3.12 *: Item Placement Ratio (*Pusingan Pertama)

	ACTUAL				
THEORY		IWE	KSB	Jumlah	%
	IWE	17		17	100
	KSB		6	12	50
Total Item Placement: 29			Number of Hits: 23	Overall Hit Ratio: 79.31%	

Keputusan menunjukkan bahawa nisbah perletakan keseluruhan (*overall placement ratio*) ialah 79.31% seperti yang ditunjukkan oleh jadual 3.12. Dapatan menunjukkan bahawa pembolehubah IWE diletak secara tepat 100% manakala pembolehubah KSB diletakkan secara tidak tepat iaitu 50%. Ini menunjukkan item di dalam dimensi tersebut memerlukan modifikasi. Ini menunjukkan penyataan item dalam pembolehubah KSB perlu disusun semula.

3.11.3.2 Dapatan Penyusunan Pusingan Kedua

Objektif pusingan ke 2 ialah untuk menambahbaik item pengukuran dan untuk menunjukkan konsistensi item berdasarkan pusingan 1. Dalam pusingan ke 2 ini, skor bagi inter-judge raw agreement dan Cohan Kappa masing-masing terdapat penambahbaikan dari segi tahap persetujuan antara penilai.

Jadual 3.13: Inter-Judge Raw Agreement (Pusingan Kedua)

		Penilai 1		
Penilai 2		IWE	KSB	T/B
	IWE	17		
	KSB	2	27	
	T/B			
Jumlah Item: 29		Bilangan item yang dipersetujui: 27		Nisbah persetujuan: 27/29x100 93.1%

Keputusan menunjukkan bahawa nisbah keseluruhan perletakan (*overall placement ratio*) bagi pusingan kedua ialah 93.1% seperti yang ditunjukkan oleh jadual 3.13. Dapatan menunjukkan bahawa dimensi KSB masih lagi memerlukan modifikasi.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.14 : *Item Placement Ratio* (Pusingan Kedua)

	ACTUAL				
THEORY		IWE	KSB	Jumlah	%
	IWE	17		17	100
	KSB		10 (6+4)	12	83.3
Total Item Placement: 29			Number of Hits : 27		Overall Hit Ratio : 27/29x100= 93.1%

3.11.3.3 Dapatan Penyusunan Pusingan Ketiga

Objektif pusingan ketiga ialah untuk memeriksa konsistensi item pengukuran. Dalam pusingan ketiga ini, skor bagi *inter-judge raw agreement* dan *Cohan Kappa* ialah 100% masing-masing. Jadual 3.15 dan jadual 3.16 menunjukkan dapatan pusingan ketiga. Kesimpulan ini menunjukkan bahawa item di dalam instrumen kajian sudah boleh digunapakai dalam tinjauan berskala besar. Ringkasan bagi keseluruhan penyusunan Q-Sort ditunjukkan dalam jadual 3.17.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 3.15 : Inter-Judge Raw Agreement (Pusingan Ketiga)

	Penilai 1			
Penilai 2		IWE	KSB	T/B
	IWE	17		
	KSB		12	
	T/B			
Jumlah Item: 29		Bilangan item yang dipersetujui: 29		Nisbah persetujuan : 29/29 x100 = 100%

Jadual 3.16 : *Item Placement Ratio (*Pusingan Ketiga)

	ACTUAL				
THEORY		IWE	KSB	Jumlah	%
	IWE	17		17	100
	KSB		12(10+2)	12	100
Total Item Placement: 29			Number of Hits: 29		Overall Hit Ratio: 100%

Jadual 3.17 : Ringkasan Keseluruhan Pusingan Q-Sort

Pengukuran Persetujuan	**Pusingan 1**	**Pusingan 2**	**Pusingan 3**
Inter-judge Raw Agreement	79.31%	93.1%	100%
Cohen Kappa	77.72%	92.3%	100%
Item Placement Ratio	79.31%	93.1%	100%
• Etika Kerja Islam	100%	100%	100%
• Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan	50%	83.33%	100%
Purata	75%	91.67%	100%

Universiti Utara Malaysia

3.12 Rumusan bab

Kajian ini menggunakan rekabentuk tinjauan keratan rentas untuk menilai Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat serta Komunikasi dan Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB). Di samping itu, kajian ini juga mengkaji kesan moderasi Etika Kerja Islam terhadap hubungan antara pembolehubah Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi dengan Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik, di Malaysia. Dalam bab ini, pembentukan instrumen kajian dan pembangunan hipotesis kajian telah dibincangkan. Di samping itu, turut dibincangkan ialah metodologi kajian yang dibentuk untuk mengukur hipotesis dan mencapai objektif kajian sebaik mungkin. Bab seterusnya membincangkan analisis data penyelidikan.

Universiti Utara Malaysia

BAB EMPAT

ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Tujuan utama bab ini adalah untuk membincangkan secara keseluruhan analisis data dan hasil kajian berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari responden sepanjang penyelidikan ini dijalankan. Secara khusus, bab ini membincangkan kadar tindak balas dan penerangan mengenai ciri sosio-demografi responden kajian. Bagi menganalisa data demografi responden, perisian SPSS telah digunakan dan penganalisaan data bagi menilai model pengukuran kajian ini adalah menggunakan teknik analisa *Partial Least Square* (PLS-SEM). PLS-SEM adalah merupakan salah satu cabang dalam analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang memberi penekanan tentang teknik analisis secara berkelompok. PLS-SEM dipilih adalah kerana teknik ini bersesuaian bagi menguji pembolehubah hipotesis dalam model kajian ini (Ringle, Wende & Will, 2005).

Dengan menggunakan PLS-SEM, terdapat dua komponen dalam PLS-SEM antaranya ialah model pengukuran yang bertujuan untuk menentukan kebolehpercayaan (*reliability*) dan kesahan (*validity*) konstruk melalui beberapa analisa iaitu 1) kesahan tumpu *(convergent validity)*; 2) kesahan diskriminan (*discriminant validity*); 3) kebolehpercayaan ketekalan dalaman *(internal consistency)* dan 4) Kebolehpercayaan indikator *(indicator reliability).* Komponen PLS-SEM yang kedua ialah model berstruktur

Universiti Utara Malaysia

iaitu model yang dianalisa bagi melihat hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang telah ditetapkan oleh penyelidik. Dalam kajian ini, model berstruktur akan dianalisa melalui pengukuran koefisen jalur (*path coefficient*), pengukuran kesan saiz (*effect size*) dan pengukuran perkaitan ramalan terhadap model (*predictive relevance of the model*). Sebagai tambahan, hasil kesan penyederhanaan kekerapan rawatan pada model juga akan dibentangkan.

4.2 Kadar Maklum Balas

Pengumpulan data dalam penyelidikan ini telah dijalankan pada suku terakhir 2021. Menurut Jobber (1989), kadar tindak balas ditakrifkan sebagai peratusan jumlah soal selidik yang dihantar menggunakan pautan yang dibuat pada borang soal selidik eletronik (*Google Form*) dan juga turut dihantar sama ada melalui e-mel, SMS atau WhatsApp dan telah dikembalikan oleh responden. Secara keseluruhan, sejumlah 270 borang soal selidik atas talian telah dihantar, 176 daripada borang soal selidik tersebut telah dijawab secara lengkap oleh kakitangan perpustakaan akademik, universiti awam yang terpilih di negeri-negeri di Semenanjung Malaysia. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 94 borang soal selidik tidak dijawab. Oleh itu, jumlah sah serta boleh digunakan adalah 176 untuk menjalani ujian seterusnya.

Universiti Utara Malaysia

Untuk mencapai kadar tindak balas ini, pengkaji membina hubungan yang baik dengan semua kakitangan perpustakaan akademik di Sembilan (9) buah universiti awam. Beberapa e-mel, mesej WhatsApp, panggilan telefon, dan khidmat pesanan ringkas (SMS) telah dihantar sebagai susulan serta sebagai peringatan mesra kepada mereka untuk menjawab soal selidik tersebut.

Jadual 4.1. Kadar Maklumbalas

No	Maklumbalas	Kekerapan	Peratus
1.	Soalselidik dihantar	270	100%
2.	Soalselidik yang tidak dijawab	94	35%
3.	**Soalselidik sah dan boleh digunakan**	**176**	**65%**

Sumber:Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Universiti Utara Malaysia

4.3 Data Saringan dan Analisis Awal

Analisis awal adalah penting dalam mana-mana analisis multivariate (Hair, 2007). Dalam kajian ini, langkah pertama saringan awal data adalah dengan memasukkan data soal selidik yang telah dikembalikan dan sah digunakan menggunakan SPSS. Menurut Pallant, (2010), analisis awal seperti saringan data, semakan ke atas *outlier*, ujian *normaliti* dan *multikolineariti* adalah perlu dalam setiap penyelidikan, terutamanya jika objektif adalah untuk menjawab persoalan kajian.

4.3.1 Analisis Nilai yang Hilang

Penyelidikan ini menerangkan kehilangan data sebagai peluang atau kecenderungan bahawa responden yang disasarkan tidak mengisi bahagian atau keseluruhan soal selidik dan akan mengakibatkan beberapa item soal selidik hilang atau tiada rekod lengkap daripada beberapa responden. MDA (*Mean, Median, Mode Analysis*) adalah penting untuk proses analisis data kerana salah pengendalian boleh memesongkan data yang dianalisis (Garson, 2015). Sebab selanjutnya mengapa data yang hilang perlu dirawat telah disebut oleh Garson (2015) adalah kerana merawat data yang hilang akan membantu penyelidik dengan secukupnya untuk mengelakkan ralat Jenis II. Walaupun penyelidik mengumpul data melalui capaian dalam talian, dengan mewajibkan responden menjawab semua item soal selidik namun tetap disemak supaya tidak terdapat data yang hilang untuk mengelakkan ralat Jenis II secara kebetulan. Data yang hilang dalam penyelidikan ini dikenal pasti dengan menggunakan analisis taburan frekuensi. Dengan menggunakan pendekatan ini, semua konstruk yang dikaji mesti memberikan kekerapan seratus peratus. Hasilnya tiada data yang hilang. Oleh itu, kebarangkalian untuk mengalami ralat Jenis II adalah tipis.

Universiti Utara Malaysia

4.4 Penilaian *Outliers*

Dalam set data, mungkin terdapat beberapa pemerhatian atau subset pemerhatian yang tidak teratur. Pemerhatian yang kelihatan tidak teratur sedemikian dipanggil outlier (Barnett & Lewis, 1994). Joseph et al. (2010) menyifatkan *outliers* sebagai nilai yang mempunyai atribut luar biasa dan berbeza sama sekali daripada nilai-nilai lain. Ini menandakan bahawa *outlier* adalah nilai di luar julat dalam set data yang diberikan. Oleh itu kehadiran pemerhatian yang tidak teratur dalam set data, iaitu untuk analisis regresi ia boleh menjejaskan anggaran pekali regresi serta boleh mengakibatkan keputusan menjadi tidak tepat (Verardi & Croux, 2008).

Dalam kajian ini, usaha untuk mengesan *outliers* melibatkan beberapa langkah. Langkah pertama ialah pengiraan kekerapan melalui SPSS di mana frekuensi dijana. Jadual kekerapan menunjukkan bahawa beberapa pemerhatian didapati berada di luar julat normal. Sepertimana yang dicadangkan oleh Tabachnick dan Fidell (2007), untuk mengesan sebarang nilai luar julat univariat dalam set data nilai tersebut perlu diseragamkan dengan nilai cut-off ±3.29 ($p < .001$).

Berdasarkan piawaian Tabachnick dan Fidell (2007), analisis untuk mengenal pasti *univariate outlier* melalui SPSS mendedahkan tiada *univariate outlier* dalam dataset seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.2.

Jadual 4.2: *Univariate Outlier*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB)	176	2.56	5.00	3.9116	.63283
Etika Kerja Islam (IWE)	176	3.00	5.00	4.1692	.42893
Ciri Personaliti (PERS)	176	2.90	5.00	4.0244	.50327
Kepimpinan Authentik (LSHIP)	176	2.57	5.00	3.9432	.62243
Teknologi Maklumat Dan Komunikasi (ICT)	176	2.00	4.83	3.5189	.55259
Jumlah Responden	176				

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Universiti Utara Malaysia

Aspek *outlier* yang kedua ialah *outlier multivariate*. Jarak Mahalanobis (D2) dengan ambang khi kuasa dua ialah 3.977 (p = 0.001) digunakan untuk mengesan *outlier* jenis ini. Oleh itu tiada *outlier* ditemui dalam keseluruhan set data.

Jadual 4.3: *Multivariate Outlier*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5081	5.0871	3.9116	.57237	176
Std. Predicted Value	-2.452	2.054	.000	1.000	176
Standard Error of Predicted Value	.022	.085	.044	.012	176
Adjusted Predicted Value	2.4893	5.0901	3.9106	.57279	176
Residual	-.81624	.46268	.00000	.26994	176
Std. Residual	-2.989	1.694	.000	.989	176
Stud. Residual	-3.011	1.709	.002	1.001	176
Deleted Residual	-.82842	.47084	.00100	.27704	176
Stud. Deleted Residual	-3.085	1.719	-.001	1.008	176
Mahal. Distance	.107	15.794	3.977	2.691	176
Cook's Distance	.000	.038	.005	.008	176
Centered Leverage Value	.001	.090	.023	.015	176

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Universiti Utara Malaysia

4.5 Ujian Normaliti

Normaliti berkaitan dengan sifat pengedaran data untuk konstruk individu dan kaitannya dengan taburan normal (Tabachnick & Fidell, 2007). Dalam sains sosial, perlu diingat bahawa data yang dikumpul dari lapangan mungkin tidak mengikuti taburan normal *multivariate* (Hair et al., 2012; Hair et al., 2014). Menghadapi andaian utama *multivariate* normal pengedaran boleh mengurangkan kekuatan statistik analisis (Hair et al., 2014).

Untuk memastikan bahawa asumsi normal tidak dilanggar dalam kajian ini, kecenderungan dan statistik *kurtosis* dihitung. *Skewness* adalah ukuran simetri, yang mengindikasikan ketidaksimetrisan data. Sebaran data dianggap simetri jika kedua sisinya seimbang. Sebaliknya, *kurtosis* mengukur seberapa berat atau ringannya ekor data berbanding dengan pengedaran normal.

Dengan demikian, set data dengan *kurtosis* tinggi cenderung memiliki ekor berat, sementara data dengan *kurtosis* rendah cenderung memiliki ekor ringan. Kline (2011) menunjukkan bahwa asumsi normal utama dilanggar ketika *skewness* melebihi ± 3 dan *kurtosis* lebih besar dari ± 10. Jadual 4.4 menunjukkan hasil ujian *normalitas* berdasarkan *skewness* dan *kurtosis.*

Universiti Utara Malaysia

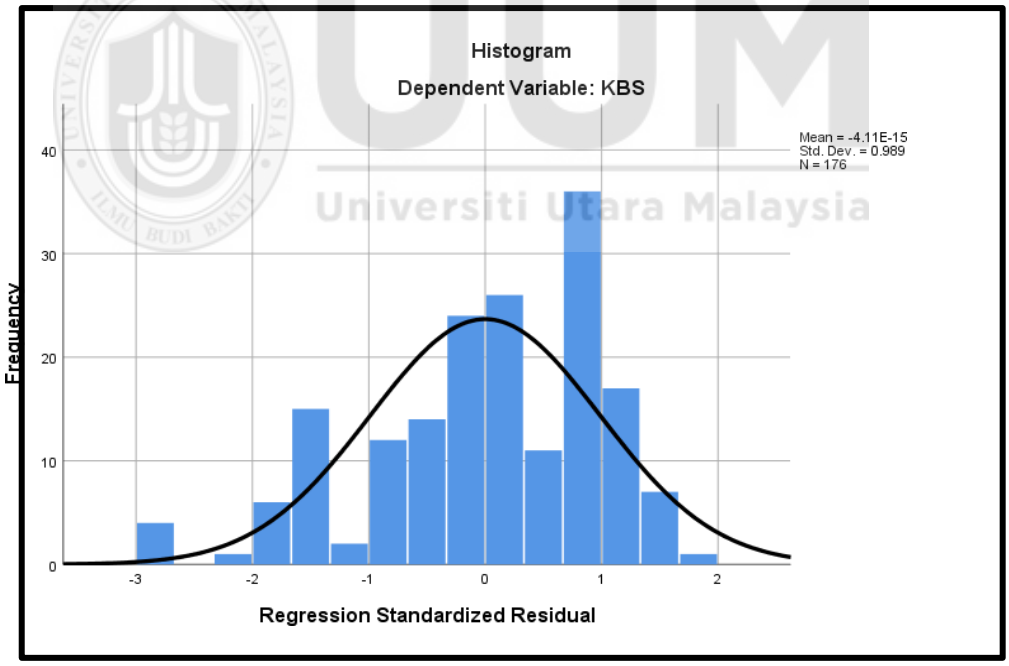
Jadual 4.4: Ujian *Normaliti*

	N	***Std. Deviation Statistic***	***Skewness Statistic***	***Skewness***	***Kurtosis Statistic***	***Kurtosis***
KBS	176	.63283	.006	.183	-.792	.364
IWE	176	.42893	.321	.183	-.371	.364
PERS	176	.50327	.252	.183	-.551	.364
LSHIP	176	.62243	.229	.183	-.674	.364
ICT	176	.55259	.129	.183	.023	.364
Valid N (listwise)	176					

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Syarat utama untuk *normalitas* telah dipenuhi, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.4. Secara khusus, ujian *normaliti* menunjukkan bahawa tidak ada item dalam set data yang mempunyai kecenderungan dan statistik *kurtosis* lebih besar daripada ± 3 dan ± 10. Pendekatan grafik digunakan untuk mengesahkan semula bahawa masalah normal tidak berlaku untuk data ini. Rajah 4.1 dan Rajah 4.2 di bawah menunjukkan keluk normal dan plot kebarangkalian normal (P-P Plot).

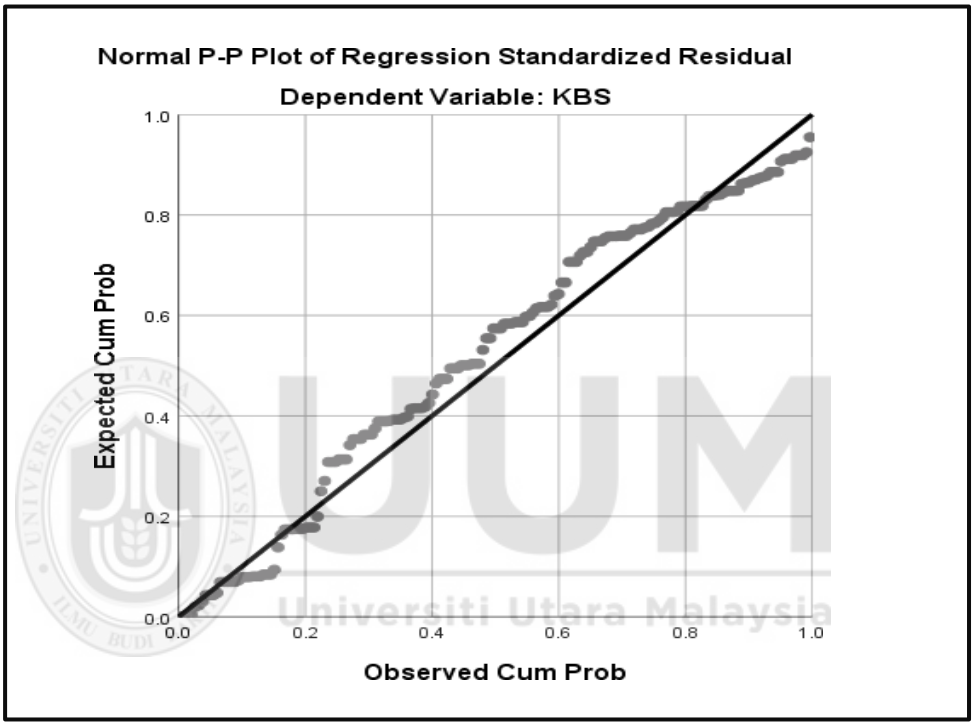
Rajah 4.1



Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Universiti Utara Malaysia

Rajah 4.2



Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Data yang dikumpulkan untuk kajian ini, seperti yang digambarkan dalam Rajah 4.1 dan 4.2, sesuai dengan keluk taburan normal. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa andaian utama pengagihan normal *multivariate* telah dipenuhi. Kajian ini akan menyelidiki kelompongan yang pelbagai dalam sub-bahagian seterusnya.

Universiti Utara Malaysia

4.6 Ujian Multikolineariti

Multicollinearity, juga dikenali sebagai *collinearity*, merujuk kepada keadaan di mana satu atau lebih konstruk pendam *eksogen* menjadi sangat berkorelasi. Kehadiran *multicollinearity* antara konstruk laten *eksogen* boleh menyebabkan anggaran pekali regresi dan ujian kepentingan statistik menjadi terputus-putus (Hair et al., 2006). *Multicollinearity* juga menyukarkan penentuan sumbangan individu terhadap pemboleh ubah bebas pada pemboleh ubah bersandar dan mungkin timbul apabila terdapat korelasi tinggi yang tidak dapat diterima antara pemboleh ubah bebas (Hair et al., 2010; Keith, 2014).

Dalam kajian ini, faktor inflasi varians (VIF) dan nilai toleransi digunakan untuk menguji kolineariti. VIF adalah kaedah untuk mengukur berapa banyak perbezaan pekali regresi yang dianggarkan meningkat sekiranya peramal berkorelasi sementara nilai toleransi adalah petunjuk *multicollinearity*. Kajian ini bersetuju dengan Hair, Ringle dan Sarstedt (2011) bahawa *multicollinearity* menjadi perhatian sekiranya toleransi nilai kurang daripada 0.20. Sebaliknya, literatur telah mencadangkan bahawa VIF maksimum adalah dengan nilai 5 (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011; O'Brien, 2007; Rogerson, 2001) dan 10 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995).

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.5: *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF)

Konstruk	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islam (IWE)	.541	1.848
Personaliti Trait (PERS)	.237	4.227
Kepimpinan Authentik (LSHIP)	.337	2.966
Kesediaan Teknologi Maklumat (ICT)	.910	1.099

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Jadual 4.5, semua nilai faktor *inflated* varians (VIF) lebih rendah daripada yang dicadangkan dengan nilai ambang 5 (O'Brien, 2007; Rogerson, 2001) dan 10 (Mooi & Sarstedt, 2014). Sebenarnya, nilai toleransi dalam Jadual 4.5 berkisar antara 0.237 hingga 0.910, iaitu lebih tinggi daripada 0.10 (Tabachnick & Fidell, 2001) dan 0.20 (Menard, 1995), mungkin berlaku. Oleh itu, anggapan utama *multicollinearity* telah dipenihi dalam kajian ini. Setelah memenuhi syarat untuk penyaringan, sub-bahagian seterusnya membentangkan statistik deskriptif pembolehubah kajian.

Universiti Utara Malaysia

4.7 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk pemboleh ubah berterusan yang berdasarkan skala Likert tujuh titik terutamanya menghitung sisihan min dan piawai, sementara statistik deskriptif untuk pemboleh ubah kategorikal merangkumi frekuensi dan peratusan. Tujuan statistik deskriptif adalah untuk merangkum dan menyajikan data mentah yang dikumpulkan dengan cara yang jelas dan mudah difahami (Hanneman et al., 2013).

4.7.1 Statistik Deskriptif Pembolehubah Kajian

Penyelidik menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai pembolehubah-pembolehubah yang terlibat. Setiap item dalam soal selidik diberi nilai pada lima mata Skala Likert antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) untuk semua pembolehubah. Oleh itu, sisihan min dan piawai konstruk digunakan untuk menggambarkan tahap seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.6.

Jadual 4.6: Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KSB	176	2.56	5.00	3.9116	.63283
IWE	176	3.00	5.00	4.1692	.42893
PERS	176	2.90	5.00	4.0244	.50327
LSHIP	176	2.57	5.00	3.9432	.62243
ICT	176	2.00	4.83	3.5189	.55259
Valid N (listwise)	176				

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.6, nilai minimum untuk semua pemboleh ubah kajian berkisar antara 3.5189 hingga 4.1692, menunjukkan tahap kesepakatan peserta yang tidak jauh berbeza. Selain itu, nilai sisihan piawai untuk semua pemboleh ubah kajian sangat mengagumkan. Sub-bahagian seterusnya akan menunjukkan profil demografi peserta kajian.

4.7.2 Demografik Responden

Dari segi jantina, lelaki menyumbang 54% sampel, manakala wanita menyumbang 46%. Berdasarkan Jadual 4.6, 50.6% daripada peserta berumur 40-49 tahun. Taburan umur menunjukkan bahawa kebanyakan peserta adalah orang dewasa yang sepenuhnya menyedari tanggungjawab mereka dalam pekerjaan dan mempunyai semangat untuk mencapai tahap produktiviti maksimum. Sampel ini adalah perwakilan yang baik dari populasi pekerja di Malaysia.

Dari segi tahap pendidikan, responden yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda menyumbang 58% atau 102 daripada jumlah 176 responden yang menjawab soal selidik dan berada di gred S41 hingga S54, kebanyakan daripada mereka memegang jawatan sebagai pustakawan. Mengenai tempoh perkhidmatan, 75% peserta telah berkhidmat selama 7 tahun atau lebih, menunjukkan bahawa sebahagian besar peserta mempunyai pengalaman kerja yang diperlukan. Bahagian seterusnya akan membentangkan hasil analisis utama.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.7: Demografi Responden

Penerangan	Kategori	Frekuansi	%
Jantina	Lelaki	95	54
	Perempuan	81	46
Umur			
	31 - 39 tahun	20	11.4
	40 - 49 tahun	89	50.6
	50 tahun dan keatas	67	38.1
Tahap Pendidikan			
	SPM dan ke bawah	68	38.6
	Ijazah Sarjana Muda	102	58.0
	Ijazah Sarjana	6	3.4
Pengalaman Kerja	4 – 7 tahun	44	25.0
	Lebih 7 tahun	132	75.0
Jawatan Disandang			
	Pustakawan	78	44.3
	Pembantu Pustakawan	59	33.5
	Lain-lain jawatan	39	22.2

Sumber: Penyelidik (Berdasarkan hasil SPSS)

Universiti Utara Malaysia

4.8 Pengukuran dan Model Struktur PLS-SEM

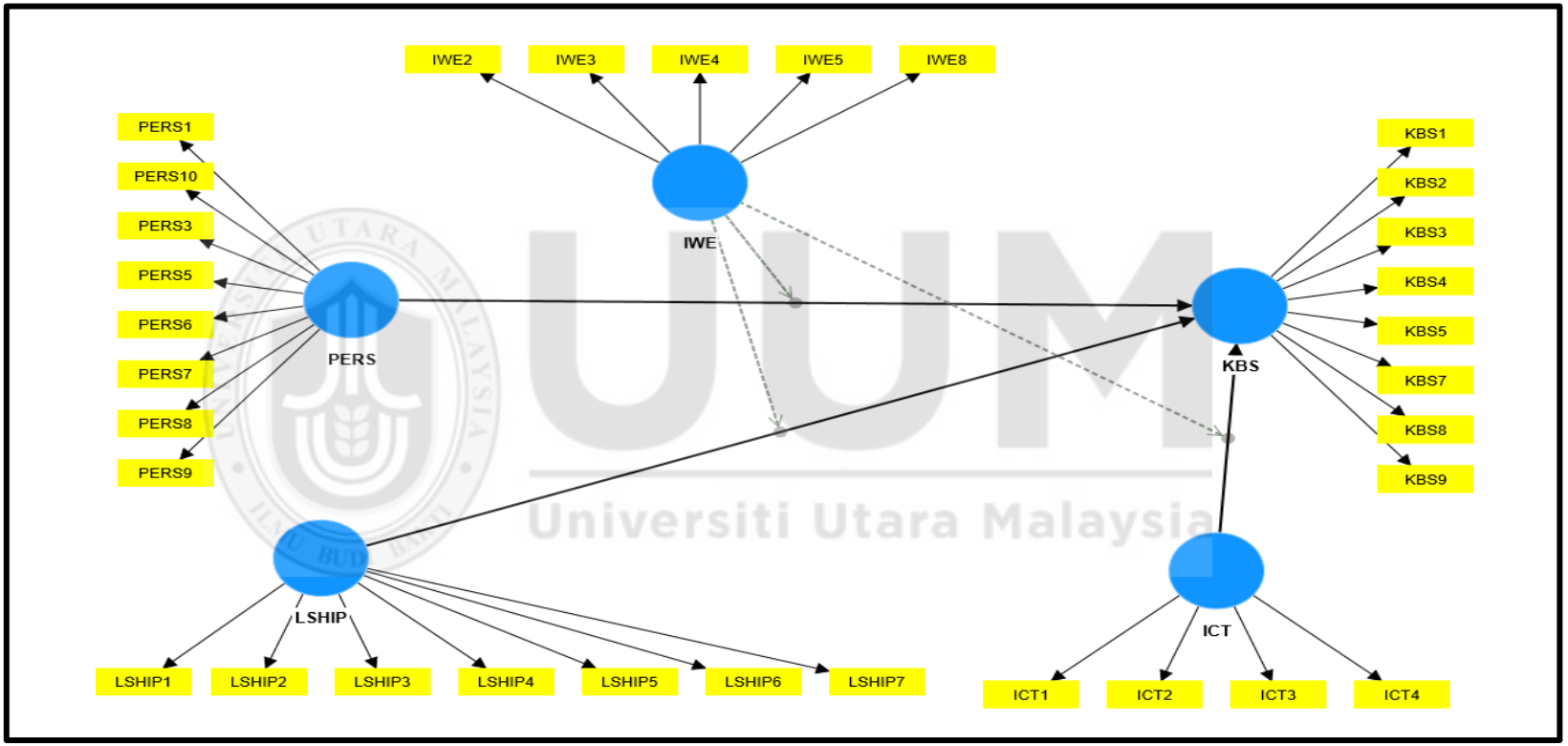
Kajian ini menggunakan pengukuran proses dua langkah dan model struktur analisis PLS-SEM seperti yang dicadangkan oleh Henseler, Ringle, dan Sinkovics (2009), Hair et al. (2014), serta Urbach dan Ahlemann (2010). Proses tersebut terdiri daripada dua bahagian: (1) Penilaian Model Pengukuran (*Outer Model*), yang melibatkan pemeriksaan kebolehpercayaan item individu, kesahihan dalaman kebolehpercayaan, kesahan konvergen, dan kesahan diskriminasi; dan (2) Penilaian Model Struktur (Model Dalaman), yang melibatkan penilaian kepentingan laluan pekali, Penentu Pekali (tahap R-kuasa dua), kesan ukuran saiz (F2), ramalan hubungan (Q2), dan kesan penyederhanaan.

4.8.1 Penilaian Model Pengukuran (Model Luar)

Model pengukuran, atau model luar, menggambarkan hubungan antara konstruk dan pembolehubah penunjuk yang sesuai. Model pengukuran ini membentuk asas bagi pemeriksaan hubungan berdasarkan teori pengukuran. Oleh itu, model pengukuran memainkan peranan penting dalam mendapatkan keputusan yang berguna daripada PLS-SEM kerana ujian hipotesis melibatkan konstruk yang sedang diukur (Hair et al., 2017). Model pengukuran terdiri daripada dua jenis struktur. Jenis pertama ialah pembolehubah terpendam *eksogen*, atau *konstruk* yang menerangkan binaan lain dalam model. Jenis kedua ialah pembolehubah terpendam *endogen*, yang merupakan konstruk yang diterangkan dalam model (Hair et al., 2014; 2017). Secara lebih terperinci, model asal penyelidikan dan hasil model pengukuran (luar model) kajian ini boleh dilihat dalam Rajah 4.6 dan 4.

Universiti Utara Malaysia

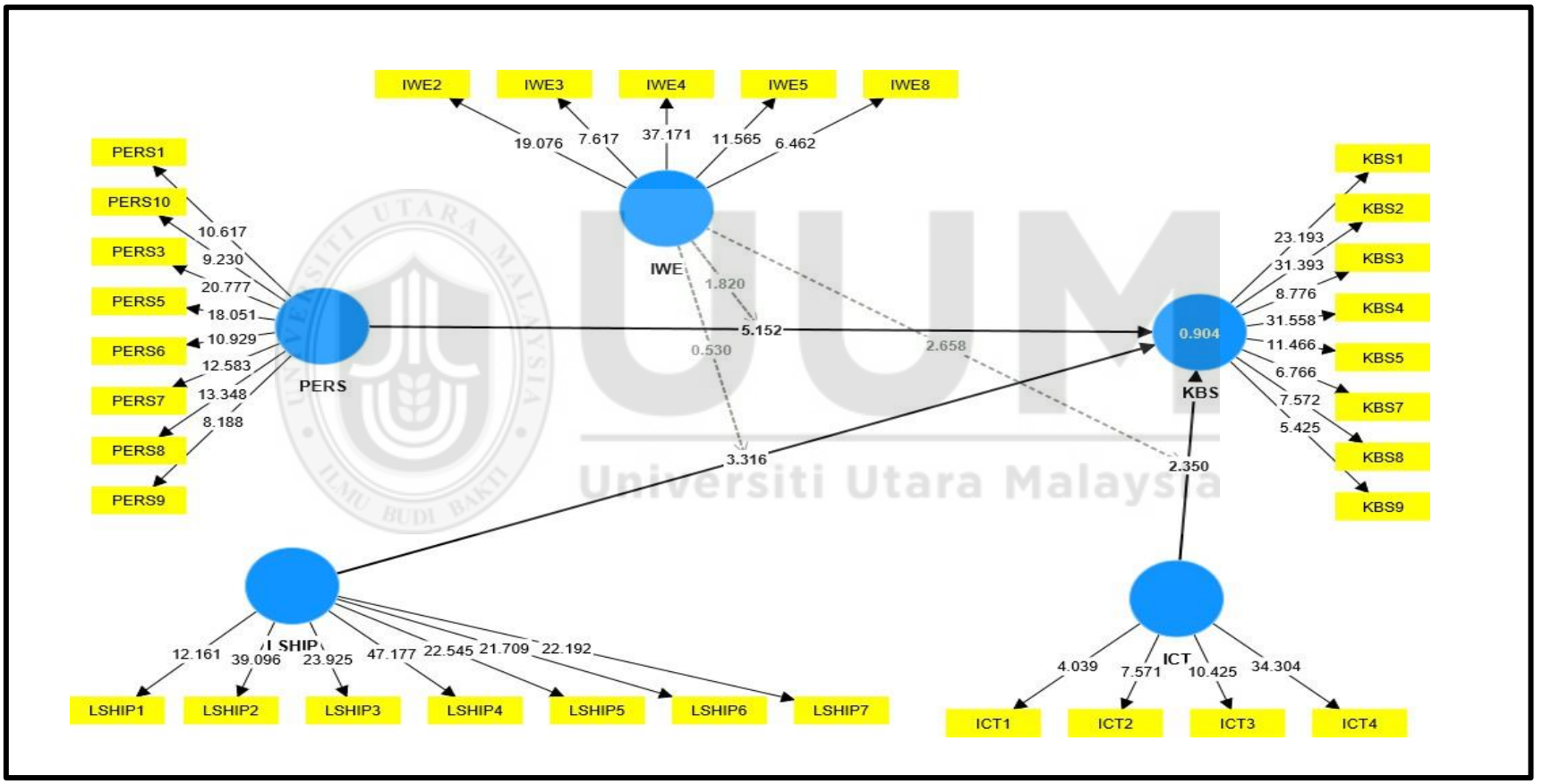
Rajah 4.6 *: Original of Research Model*



Note: KSB @ KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS= Trait Personaliti, LSHIP= Kepimpinan Authentik, ICT= Teknologi Maklumat dan Komunikasi, IWE = Etika Kerja Islam.

Sumber: Penyelidik (PLS)

Rajah 4.7 : *Result of Measurement Model*



Note: KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS=Traits Personaliti, LSHIP=Kepimpinan Authentik, ICT= Teknologi Maklumat dan Komunikasi, IWE = Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

4.8.2 Penunjuk Kebolehpercayaan

Penilaian kebolehpercayaan item individu telah dilakukan melalui pemuatan luar. Dalam model PLS, item tidak disimpan jika pemuatannya kurang daripada nilai julat 0.4, sementara kebolehpercayaan penunjuk diutamakan pada nilai julat 0.70. Oleh itu, aturan umum untuk memuatkan item adalah dalam nilai julat .40 hingga .70 (Hair et al., 2014). Hair et al. (2017) pula menyatakan bahawa mengeluarkan nilai pemuatan rendah akan meningkatkan nilai AVE dan kebolehpercayaan komposit. Hulland (1999) juga menegaskan bahawa nilai julat 0.4 atau lebih tinggi diterima dalam penyelidikan penerokaan.

Kajian ini melibatkan keseluruhan 69 item dengan 5 pembolehubah, iaitu Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (12), Ciri Personaliti (20), Kepimpinan Autentik (14), Teknologi Maklumat dan Komunikasi (6), dan Etika Kerja Islam (17) item. Walau bagaimanapun, didapati 4 daripada 12 item Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan, iaitu KBS6, KBS10, KBS11, dan KBS12, tidak diterima kerana pemuatan yang rendah. Trait Personaliti mempunyai 20 item, tetapi hanya 8 item diterima, sementara item yang tidak diterima termasuk PERS2, PERS4, PERS11, PERS12, PERS13, PERS14, PERS15, PERS16, PERS17, PERS18, PERS19, dan PERS20.

Kepimpinan Autentik mempunyai 14 item, di mana hanya 7 item diterima dan 7 item ditolak kerana pemuatan yang rendah. Teknologi Maklumat dan komunikasi mempunyai

6 item, di mana 4 item diterima dan 2 item ditolak. Terakhir, pembolehubah penyederhanaan, iaitu Etika Kerja Islam, tidak dapat mengekalkan 12 daripada 17 itemnya, termasuk IWE1, IWE6, IWE7, IWE9, IWE10, IWE11, IWE12, IWE13, IWE14, IWE15, IWE16, dan IWE17.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.8: *Outler Loadings*

Latent Variable (Construct)	**Items Standardized**	**Loading**
Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT)	ICT1	0.534
	ICT2	0.658
	ICT3	0.759
	ICT4	0.850
Etika Kerja Islam (IWE)	IWE2	0.838
	IWE3	0.695
	IWE4	0.901
	IWE5	0.744
	IWE8	0.516
Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB or KBS)	KSB1	0.814
	KSB2	0.857
	KSB3	0.653
	KSB4	0.854
	KBS5	0.725
	KBS7	0.569
	KBS8	0.618
	KBS9	0.547
Kepimpinan Authentik (LSHIP)	LSHIP1	0.732
	LSHIP2	0.879
	LSHIP3	0.831
	LSHIP4	0.898
	LSHIP5	0.863
	LSHIP6	0.850
	LSHIP7	0.810
Ciri Personaliti (PERS)	PERS1	0.619
	PERS10	0.668
	PERS3	0.732
	PERS5	0.788
	PERS6	0.719
	PERS7	0.756
	PERS8	0.761
	PERS9	0.651

Note: KBS = Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS = Traits Personaliti, LSHIP = Kepimpinan Authentik, ICT = Teknologi Maklumat dan Komunikasi IWE = Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

Universiti Utara Malaysia

4.8.3 Kebolehpercayaan Konsistensi Dalaman

Kriteria ketekalan dalaman diukur dengan merujuk kepada nilai *Cronbach alpha* dan kebolehpercayaan komposit, yang menunjukkan kebolehpercayaan dalam korelasi antara penunjuk pembolehubah (Hair et al., 2017). Oleh itu, kajian ini menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan kebolehpercayaan komposit untuk mengukur ketekalan dalaman. *Cronbach alpha* dengan nilai melebihi 0.70 dianggap memuaskan, sementara kebolehpercayaan komposit harus lebih besar daripada atau sama dengan 0.70 (Hair et al., 2014; Henseler et al., 2009). Jadual 4.9 menunjukkan bahawa nilai *Cronbach alpha* bagi setiap konstruk berada dalam julat 0.690 hingga 0.929, manakala nilai kebolehpercayaan komposit berada dalam julat 0.758 hingga 0.935. Oleh itu, nilai *Cronbach alpha* dan kebolehpercayaan komposit memenuhi semua kriteria yang dicadangkan oleh Hair et al. (2014).

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.9: *Cronbach alpha* dan komposit kebolehpercayaan

Konstruk	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***
ICT	0.690	0.758
IWE	0.794	0.827
KBS	0.858	0.883
LSHIP	0.929	0.935
PERS	0.866	0.888

Note: KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS= Traits Personaliti , LSHIP= Kepimpinan Authentik, ICT= Teknologi Maklumat dan Komunikasi IWE= Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

4.8.4 Kesahan Konvergen

Kesahan konvergen dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran berkorelasi positif dengan ukuran pada konstruk yang sama. Untuk menilai penumpuan kesahan konstruk reflektif, ia harus melihat kepada penunjuk pemuatan luar dan varians purata yang diekstrak (AVE) (Hanseler et al., 2009; Hair et al., 2017). Nilai AVE adalah mencukupi untuk kesahan penumpuan apabila ia mempunyai beban lebih daripada 0.50 (Chin, 1988; Hair et al., 2017). Dalam kajian ini, semua konstruk mempunyai julat AVE antara 0.505 hingga 0.704 seperti ditunjukkan dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10: Varians Purata Diekstrak (AVE)

Latent Variables (Constructs)	***Average Variance Extracted (AVE)***
ICT	0.505
IWE	0.563
KBS	0.510
LSHIP	0.704
PERS	0.510

Note: KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS= Traits Personaliti , LSHIP= Kepimpinan Authentik, ICT= Kesediaan Teknologi dan IWE= Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

4.8.5 Kesahan Diskriminasi

Kesahan diskriminasi adalah untuk menilai sejauh mana konstruk berbeza daripada yang lain membina (Hair et al., 2014; 2017; Duarte & Raposo, 2010; Portney & Watkins, 2009). Oleh itu, kesahan diskriminasi membayangkan bahawa sejauh mana sesuatu konstruk itu unik dan mampu mempamerkan fenomena yang tidak boleh ditemui dalam mana-mana konstruk lain dalam model itu. Oleh kerana kajian ini menggunakan model pengukuran reflektif, Fornell-Larcker (1981) kriteria telah diuji untuk mengesahkan kesahan diskriminasi. Selanjutnya, Fornell dan Larcker (1981) menekankan bahawa untuk mencapai kesahan diskriminasi, punca kuasa dua varians purata yang diekstrak (AVE) untuk setiap konstruk mestilah lebih besar daripada yang lain dengan membina pekali korelasi dalam baris dan lajur. Kajian ini mendedahkan bahawa punca kuasa dua AVE bagi setiap binaan melebihi nilai antara laten membina, kesimpulnya kesahan diskriminasi telah dinilai dan keputusan telah ditunjukkan dalam Jadual 4.11

Jadual 4.11: *Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)*

Constructs	ICT	IWE	KBS	LSHIP	PERS
ICT	0.710				
IWE	0.850	0.750			
KBS	0.867	0.888	0.714		
LSHIP	0.557	0.333	0.469	0.839	
PERS	0.724	0.578	0.753	0.817	0.714

Note: KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS= Traits Personaliti, LSHIP= Kepimpinan Authentik, ICT= Kesediaan Teknologi dan IWE= Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

4.8.6 Penilaian Model Struktur (Model Dalaman)

Setelah kesahan dan kebolehpercayaan pengukuran reflektif disahkan, maka model struktur (model dalaman) dianalisis untuk menguji hipotesis kajian. Untuk memastikan kestabilan hasil bootstrap, adalah disyorkan untuk menggunakan nombor yang besar seperti subsampel bootstrap (iaitu 5000). Menurut Hair et al. (2017), Hanseler et al. (2009), penggunaan 5000 persampelan adalah untuk mengesahkan bahawa setiap model parameter mempunyai persampelan empirikal dan taburan sisihan piawai ialah proksi parameter ralat piawai empirikal. Oleh itu, kajian ini digunakan bootstrap 5000 sampel semula untuk mengukur kedua-dua kesan langsung dan kesan penyederhana.

Tambahan pula, penilaian penting untuk model struktur ialah R persegi (R2) atau dijelaskan varians, saiz kesan (f2), perkaitan ramalan (Q2), dan kepentingan statistik laluan pekali (Hair et al., 2017). Dalam kajian ini, peringkat atau proses dalam struktur model dilakukan pada hubungan langsung dan kesan hubungan terhadap penyederhanaan. Selepas menjalankan ujian keertian, kajian ini meneliti R2, f2 dan Q2 secara hubungan langsung dan kesan hubungan terhadap faktor penyederhanaan.

Universiti Utara Malaysia

4.9 Ujian Hipotesis

Ujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrap* untuk menguji kesan langsung antara pembolehubah bebas, pembolehubah bersandar dan kesan tidak langsung melalui moderator.

4.9.1 Menguji Kesan Langsung

Berkaitan dengan objektif kajian ini, hipotesis mengenai kesan langsung telah diteliti antara pembolehubah bebas dan bersandar. Oleh itu, kajian ini menyiasat secara langsung hubungan di antara ciri personaliti (PERS), kepimpinan authentik (LSHIP), teknologi maklumat serta komunikasi (ICT), etika kerja Islam (IWE) terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KBS @KSB).

Universiti Utara Malaysia

Berdasarkan keputusan PLS SEM, kajian ini mendapati Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat serta komunikasi dan Etika Kerja Islam mempunyai kesan yang ketara terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan. Hasil kesan langsung ditunjukkan dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12: Kesan Langsung

Hubungan	Path Coefficient (β)	T Value	P Value	Hyphotesis	Keputusan
ICT -> KSB	0.222	2.350	0.010	H3	**SOKONG**
IWE -> KBS	0.614	7.093	0.000	H4	**SOKONG**
LSHIP -> KBS	-0.196	3.316	0.000	H2	**SOKONG**
PERS -> KBS	0.408	5.152	0.000	H1	**SOKONG**

Note: ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1
Note: KBS= Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan, PERS= Ciri Personaliti, LSHIP= Kepimpinan Authentik, ICT= Teknologi Maklumat dan Komunikasi dan IWE= Etika Kerja Islam.
Sumber: Penyelidik (PLS)

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.12 menunjukkan bahawa kajian ini menyokong hipotesis H1 hingga H4. Terdapat kesan yang signifikan di antara PERS terhadap KBS ($\beta = 0.408$, $t = 5.152$, $p < 0.01$), LSHIP terhadap KBS ($\beta = -0196.$, $t = 3.616$, $p < 0.01$), ICT terhadap KBS ($\beta = 0.222$ $t = 2.350$, $p < 0.01$) dan yang terakhir IWE terhadap KBS ($\beta = 0.6.14$ $t = 7.093$, $p < 0.01$). Oleh itu, kajian ini menyokong hipotesis H1 dan H2, H3 dan H4.

4.9.2 Menguji Kesan Penyederhanaan

Konsep kesederhanaan berkaitan pembolehubah ketiga yang boleh mempengaruhi secara langsung hubungan antara pembolehubah terpendam *eksogen* dan *endogen*. Ia boleh berlaku apabila moderator mengubah kekuatan dan juga mengarahkan hubungan antara dua konstruk dalam model (Hair et al., 2017). Oleh itu, kesan peramal (X) ke atas hasil (Y) bergantung kepada moderator (Z) kerana pembolehubah penyederhana boleh menjejaskan kekuatan atau arah antara dua pembolehubah. Oleh itu, terdapat kesan pembolehubah lain iaitu pembolehubah moderator pada hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Universiti Utara Malaysia

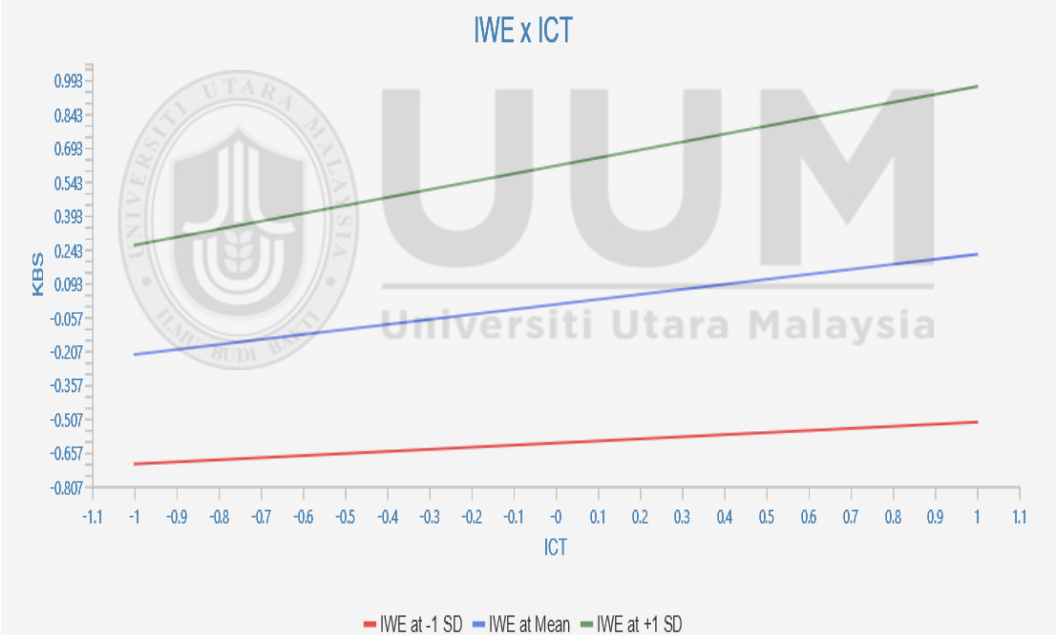
Oleh itu, hasil pembolehubah dijelaskan oleh kesan pembolehubah moderator. Ia menunjukkan bahawa kesan interaksi menentukan hasil hubungan tersebut. Dalam kajian ini, hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan authentik dan teknologi maklumat serta komunikasi sebagai pembolehubah bebas dan tingkah laku perkongsian pengetahuan sebagai pembolehubah bersandar akan dijelaskan oleh etika kerja Islam sebagai pembolehubah penyederhana. Ia menegaskan bahawa interaksi di antara ciri personaliti, kepimpinan authentik dan teknologi maklumat serta komunikasi boleh dipengaruhi oleh etika kerja Islam melalui peningkatan atau pengurangan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Jadual 4.13: Kesan Moderasi

Hubungan	Path Coefficient (β)	T Value	P Value	Hyphotesis	Keputusan
IWE x LSHIP -> KBS	0.036	0.530	0.298	H6	**TIDAK SOKONG**
IWE x PERS -> KBS	-0.186	1.820	0.035	H5	**SOKONG**
IWE x ICT -> KBS	0.129	2.658	0.004	H7	**SOKONG**

Sumber: Penyelidik (PLS)

Universiti Utara Malaysia



Sumber: Penyelidik (PLS)

Penyelidik menganalisa peranan penyederhanaan IWE terhadap hubungan antara PERS, LSHIP dan ICT terhadap KBS. Ini membawa kepada hipotesis(H5, H6 dan H7). Hipotesis 5 (H5): Hipotesis kelima dalam penyelidikan ini mengemukakan kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara PERS dan KBS. Penemuan menggunakan alat analisis PLS SEM mendedahkan bahawa sememangnya, terdapat kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara PERS dan KBS yang mempunyai (β = -0.186, nilai-t = 1.820), p <.05. Memandangkan dapatan dalam hal ini, pengkaji menerima hipotesis kelima.

Hipotesis 6 (H6): Hipotesis keenam dalam penyelidikan ini mengemukakan kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara LSHIP dan KBS. Penemuan menggunakan alat analisis PLS SEM mendedahkan bahawa tidak terdapat kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara LSHIP dan KBS yang mempunyai (β = -0.036, nilai-t = 0.530), p >.05. Memandangkan dapatan dalam hal ini, pengkaji menolak hipotesis keenam.

Universiti Utara Malaysia

Manakala untuk menguji hipotesis yang terakhir iaitu Hipotesis 7 (H7): Hipotesis ketujuh dalam penyelidikan ini mengemukakan kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara ICT dan KBS. Penemuan menggunakan alat analisis PLS SEM mendedahkan bahawa sememangnya, terdapat kesan penyederhanaan IWE yang signifikan terhadap hubungan antara ICT dan KBS yang mempunyai (β = -0.129, nilai-t = 2.658), p <.05. Memandangkan dapatan dalam hal ini, pengkaji menerima hipotesis ketujuh.

4.9.3 Pekali Penentuan (R2)

Tujuan menilai R2 dalam model penyelidikan adalah untuk menilai peratusan varians antara pembolehubah eksogen dan pembolehubah endogen (Henseler & Chin, 2010). Menurut Blackwell (2010), R2 ialah ukuran statik yang digunakan dalam penyelidikan untuk

mengukur kesesuaian model penyelidikan dan betapa ketaranya cerun garisan yang dipasang berbeza daripada sifar. Dalam penyelidikan ini, kesan R2 sebelum penyederhanaan mendedahkan bahawa PERS, LSHIP, ICT dan IWE menjelaskan 82% varians dalam KBS. Iaitu, R2 bersamaan dengan 0.81%.

Jadual 4.14 : *R-Square (r2)*

	R Square	**R Square Adjusted**
KBS	**0.818**	**0.814**

Sumber: Penyelidik (PLS)

4.9.4 Kesan Saiz (f2)

Saiz kesan (f2) ialah ukuran yang digunakan untuk menentukan kesan relatif peramal membina terhadap konstruk endegenous (Hair et al., 2017). Saiz kesan (f2) ialah dijalankan untuk mengkaji kebaikan model tersebut. Saiz kesan menentukan relative kesan pembolehubah pendam eksogen tertentu terhadap pembolehubah pendam endogen berdasarkan perubahan dalam R2 (Chin, 1988). Saiz kesan diukur menggunakan formula Cohen (1988) seperti berikut:f2 = R2

$$\frac{\textit{included} - \textit{R2 excluded}}{\textit{1-R2 included}}$$

Cohen's (1988) telah membahagikan saiz kesan kepada tiga kategori. Nilai f2 adalah tinggi (0.77), sederhana (0.11) dan kecil (0.094). Walau bagaimanapun, tiada kesan saiz apabila nilai kurang daripada 0.02 (Hair et al., 2017). Saiz kesan kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 4.15.

Jadual 4.15: Kesan Saiz

Konstruk	(f2)	Kesan Saiz
ICT -> KBS	0.094	Kecil
IWE>KBS	0.767	Tinggi
LSHIP>KBS	0.110	Kecil
PERS>KBS	0.339	Kecil
IWE x LSHIP -> KBS	0.003	Tiada kesan
IWE x PERS -> KBS	0.039	Tiada kesan
IWE x ICT -> KBS	0.097	Kecil

Sumber: Penyelidik (PLS)

4.9.5 Perkaitan Ramalan (Q2)

Analisis lanjut yang dilakukan oleh pengkaji dalam penyelidikan ini adalah untuk mengakses perkaitan ramalan model. Perkaitan ramalan model Q2 ialah pengganti yang digunakan dalam mengakses kesahan model. Q2 menggunakan teknik penutup mata. Penutup mata ialah kaedah penggunaan semula sampel yang membolehkan pengiraan nilai Stone-Geisser (Q2) (Stone, 1974; Geisser, 1974). Ini mewakili kriteria penilaian untuk perkaitan ramalan silang yang disahkan bagi model laluan PLS.

Duarte dan Raposo (2010) menegaskan bahawa ujian Stone-Geisser bagi perkaitan ramalan sering digunakan sebagai penilaian tambahan bagi kebaikan-kesesuaian dalam Pemodelan Persamaan Struktur Separa Kuasa Dua Terkecil. Menurut kesimpulan Akter, D'Ambra, dan Ray (2011), Goodness of Fit (GoF) atau perkaitan ramalan adalah penting dalam mengakses kesahihan model yang kompleks. Sesuatu model dikatakan mempunyai kaitan ramalan jika nilai Q2 lebih besar daripada sifar. Seperti yang dibentangkan dalam Jadual 4.16 di atas, nilai

Q2 ialah 0.880 menunjukkan bahawa Q2 adalah lebih besar daripada sifar; oleh itu, model tersebut mempunyai kaitan ramalan. Dalam penyelidikan ini, GoF bagi kedua-dua pembolehubah bebas dan penyederhana adalah lebih besar daripada sifar (0). Oleh itu disimpulkan bahawa model tersebut sesuai, dan andaian untuk perkaitan ramalan telah dicapai.

Jadual 4.16 : *Predictive Relevance (Q2)*

	Q²predict	***RMSE***	***MAE***
KBS	0.880	0.352	0.285

Sumber: Penyelidik (PLS)

4.10 Ringkasan Penemuan

Bahagian penyelidikan ini membentangkan ringkasan dapatan dalam satu jadual seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.17.

Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.17: Ringkasan Penemuan

No.	**Hipotesis**	**Hubungan**	**Keputusan**
1	H1	PERS>KBS	**SOKONG**
2	H2	LSHIP>KBS	**SOKONG**
3	H3	ICT>KBS	**SOKONG**
4	H4	IWE>KBS	**SOKONG**
5	H5	PERS x IWE>KBS	**SOKONG**
6	H6	LSHIP x IWE>KBS	**TIDAK SOKONG**
7	H7	ICT x IWE>KBS	**SOKONG**

4.11 Rumusan bab

Bab ini telah membentangkan hasil kajian berdasarkan data yang dikumpul penyelididk. Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik dan Teknologi Maklumat serta Komunikasi adalah pembolehubah bebas, manakala Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan adalah pembolehubah bersandar. Manakala, Etika Kerja Islam diuji sebagai pembolehubah moderator. Terdapat 7 hipotesis yang dibina untuk mengkaji kesan langsung dan kesan penyederhanaan setiap pembolehubah bersama dengan dimensinya. Sementara itu, data tersebut telah diuji dengan menggunakan analisis statistik iaitu SPSS dan PLS Smart. Dapatan kajian ini akan dibincangkan dengan lebih terperinci dalam bahagian berikut.

Universiti Utara Malaysia

BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Objektif utama bab ini adalah untuk merumuskan dapatan kajian berdasarkan keputusan daripada analisis data. Bab ini adalah gambaran keseluruhan perbincangan, cadangan dan kesimpulan. Oleh itu, bahagian ini dimulakan dengan pengenalan, ringkasan kajian, perbincangan dapatan hipotesis, sumbangan, cadangan masa depan penyelidikan dan akhir sekali ialah kesimpulan.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

Bab pertama menegaskan adanya keperluan untuk melakukan kajian yang menyeluruh mengenai pengaruh beberapa faktor terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Faktor-faktor yang perlu diuji termasuk ciri demografi, ciri personaliti, kepimpinan authentik, dan teknologi maklumat serta komunikasi. Kajian ini juga bertujuan untuk meneliti peranan pembolehubah moderasi, iaitu etika kerja Islam, dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan KSB.

Keperluan untuk kajian ini timbul daripada kekurangan kajian sebelumnya yang secara serentak membincangkan elemen-elemen ini dalam konteks perpustakaan akademik di Malaysia. Kajian yang menyeluruh dan sistematik dapat memberikan pemahaman

Universiti Utara Malaysia

yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi KSB dan bagaimana etika kerja Islam boleh menyederhanakan hubungan tersebut.

Kajian ini dijalankan untuk mencari jawapan kepada persoalan kajian seperti yang dinyatakan dalam Bab 1 iaitu (i) Adakah wujud perbezaan yang signifikan terhadap tingkahlaku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia berdasarkan faktor demografi? (ii) Apakah kesan pembolehubah bebas iaitu ciri personaliti, kepimpinan authentik, teknologi maklumat serta komunikasi (ICT) dan etika kerja Islam terhadap tingkahlaku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia? (iii) Adakah wujud kesan penyederhanaan iaitu Etika kerja Islam (IWE) terhadap hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan authentik dan teknologi maklumat serta komunikasi (ICT) dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia?

Untuk menjawab persoalan kajian tersebut, tiga (3) objektif kajian telah dibangunkan antaranya ialah yang pertama (i) memeriksa sama ada wujud perbezaan signifikan terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia berdasarkan faktor demografi, yang kedua (ii) ialah memeriksa hubungan di antara ciri personaliti, kepimpinan authentik, teknologi maklumat serta komunikasi dan etika kerja Islam terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan (KSB), yang ketiga (iii) ialah memeriksa sama ada wujud kesan penyederhanaan etika kerja Islam (IWE) terhadap hubungan di antara ciri personaliti,

Universiti Utara Malaysia

kepimpinan authentik dan teknologi maklumat serta komunikasi dengan tingkahlaku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia.

Data kajian ini dikumpul secara tinjauan untuk menguji hipotesis. Pengumpulan data dalam penyelidikan ini melalui borang soal selidik yang dihantar menggunakan medium eletronik dan telah dijawab oleh responden. Secara keseluruhan, sejumlah 270 borang soal selidik telah dihantar, 176 daripada borang soal selidik tersebut telah dijawab oleh kakitangan Perpustakaan Akademik yang terpilih di negeri-negeri di Semenanjung Malaysia. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 94 borang soal selidik tidak dijawab. Oleh itu, jumlah sah serta boleh digunakan adalah 176 untuk menjalani ujian seterusnya.

Universiti Utara Malaysia

Data yang dikumpul melalui soal selidik telah dianalisis oleh penyelidik dengan menggunakan perisian SPSS. Data saringan dan analisis faktor digunakan untuk memastikan kesahihan data, statistik deskriptif menunjukkan peratusan dan purata pembolehubah min, analisis regresi untuk mengkaji ramalan dan sumbangan pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar. Akhir sekali, dapatan kajian yang telah diperolehi akan melalui ujian hipotesis. Dengan menggunakan perisian PLS SEM, ujian telah dijalankan untuk menguji kedua-dua hubungan langsung dan tidak langsung. Tujuh (7) hipotesis telah dibangunkan dalam kajian ini. Berkenaan dengan hubungan langsung di antara pembolehubah pendam *eksogenes* dan pembolehubah pendam *endogenes*, kesemua empat hipotesis (H1, H2, H3, dan H4) menunjukkan

keputusan ujian adalah disokong. Penemuan daripada model laluan PLS menunjukkan bahawa Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi serta Etika Kerja Islam mempunyai kaitan secara signifikan dan positif terhadap Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan.

Berkenaan dengan Etika Kerja Islam sebagai pembolehubah moderator dalam hubungan antara pembolehubah pendam *eksogenes* dan pembolehubah pendam *endogenes*, tiga (3) hipotesis (H5, H6 dan H7) telah dicadangkan. Walau bagaimanapun, hanya 2 hipotesis (H5, H7) disokong dan satu hipotesis telah ditolak iaitu H6. Secara khusus, Etika Kerja Islam didapati telah menyederhanakan hubungan di antara Ciri Personaliti dan Teknologi Maklumat serta Komunikasi dengan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan. Manakala H6 iaitu kepimpinan Authentik, mendapati Etika kerja Islam tidak memoderasikan hubungan tersebut.

Universiti Utara Malaysia

5.3 Perbincangan Dapatan Hipotesis Kajian

Seperti yang dinyatakan sebelum ini, data yang dikumpul telah diuji secara empirikal menggunakan regresi berganda melalui perisian SPSS. Regresi berbilang biasanya digunakan untuk meramal dan menimbang hubungan antara kumpulan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar tunggal. Untuk meneliti hipotesis ini, semua pembolehubah telah dimasukkan dalam satu blok untuk menjalankan analisis regresi menggunakan perisian SPSS.

Penilaian model struktural telah dilakukan bagi memeriksa sama ada hipotesis disokong atau tidak. Untuk kajian ini beberapa hipotesis telah dibangunkan berdasarkan kajian yang lepas untuk memeriksa pengaruh pembolehubah *exogenenous* (Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat) terhadap pembolehubah *endogenous* (Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan) dan juga pembolehubah moderator iaitu Etika Kerja Islam. Dapatan kajian menunjukkan daripada tujuh hipotesis yang diuji, enam hipotesis disokong manakala satu hipotesis tidak disokong. Dapatan hipotesis ini akan dibincangkan secara menyeluruh pada bahagian yang seterusnya.

4.3.1 Faktor demografi mempengaruhi Tingkah laku Perkongsia Pengetahuan

Objektif kajian 1: Menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan staf Perpustakaan Akademik di Malaysia berdasarkan kepada faktor demografi;

Faktor demografi, seperti jantina, umur, tahap pendidikan, pengalaman kerja dan budaya memainkan peranan mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dan berkongsi pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dan bincangkan.

Jantina dapat mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam organisasi dengan cara yang berbeza. Penelitian telah menunjukkan bahawa perbezaan gender dapat mempengaruhi bagaimana individu berkongsi pengetahuan dan cara mereka

berinteraksi dalam konteks kerja. Wanita dan lelaki cenderung memiliki gaya komunikasi yang berbeza. Wanita seringkali lebih kolaboratif dan bersifat kooperatif dalam berkongsi pengetahuan, sedangkan lelaki mungkin lebih cenderung mempertahankan pengetahuan sebagai cara untuk meningkatkan posisi mereka dalam organisasi (Yaseen et al., 2022).

Beberapa kajian juga telah menemukan bahawa wanita cenderung lebih terbuka dalam berkongsi pengetahuan dengan rakan sekerja mereka dibandingkan lelaki. Hal ini mungkin disebabkan oleh kecenderungan wanita untuk mengutamakan hubungan *interpersonal* dalam lingkungan kerja (Gerpott et al., 2019). Norma sosial yang terkait dengan peranan *gender* juga dapat mempengaruhi perilaku berkongsi pengetahuan. Sebagai contoh, lelaki mungkin menghadapi tekanan untuk menampilkan citra kompetitif atau berdikari, yang boleh menghalang mereka daripada berkongsi pengetahuan secara terbuka (Boehm et al., 2014).

Peringkat kedudukan hierarki dalam organisasi juga boleh memainkan peranan, kerana lelaki mungkin lebih cenderung menduduki kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi, memberikan mereka akses lebih besar kepada sumber daya dan maklumat (Park dan Kim, 2021). Wanita mungkin mempunyai kecenderungan yang lebih kuat untuk terlibat dalam jaringan sosial di tempat kerja yang memudahkan perkongsian pengetahuan (Bapuji et al., 2021). Walaupun kajian menunjukkan adanya perbezaan jantina dalam tingkah laku perkongsian pengetahuan, perlu diingat bahawa hasilnya mungkin berbeza bergantung kepada konteks organisasi dan budaya. Oleh itu, penting

bagi organisasi untuk mempertimbangkan kesan faktor jantina ketika merancang strategi perkongsian pengetahuan yang efektif.

Dalam penyelidikan oleh Nonaka & Takeuchi (1995), menunjukkan bahawa perbezaan umur boleh mempengaruhi cara individu berinteraksi dan berkongsi pengetahuan. Individu yang lebih muda mungkin lebih mahir dalam menggunakan teknologi dan cenderung menggunakan platform digital untuk berkongsi pengetahuan. Kebolehan menggunakan teknologi dan akses kepada platform digital juga boleh mempengaruhi cara kakitangan perpustakaan berkongsi pengetahuan (Chua, Goh, & Lee, 2010). Misalnya, kajian oleh Misra et al., (2019), menunjukkan bahawa terdapat perbezaan dalam preferensi komunikasi dan gaya kerja antara generasi yang berbeza seperti generasi millennial dan generasi *'baby boomer'*, yang boleh mempengaruhi cara mereka berkongsi pengetahuan.

Tahap pendidikan dapat mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Individu yang memiliki tahap pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih luas dan mendalam, serta berkemampuan berfikir secara kritis dan analitis yang lebih baik. Hal ini dapat berkontribusi kepada perilaku berkongsi pengetahuan yang lebih aktif dan efektif. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan yang lebih spesifik dan mendalam dalam bidang mereka, sehingga mereka lebih mampu dan bersedia untuk berkongsi pengetahuan dengan rakan sekerja yang memerlukan panduan (Alharthi et al., 2023).

Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi sering dikaitkan dengan keterampilan komunikasi yang lebih baik. Individu dengan keterampilan komunikasi yang kuat dapat menyampaikan pengetahuan mereka dengan lebih jelas dan efektif kepada rakan sekerja (Kalkan et al., 2022). Mereka juga cenderung memiliki budaya belajar yang lebih kuat, yang mendorong mereka untuk terus mencari pengetahuan baru dan berkongsi pengetahuan tersebut dengan orang lain (Liao et al., 2021). Pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan individu rasa percaya diri dalam pengetahuan mereka, membuat mereka lebih bersedia untuk berkongsi maklumat dan wawasan dengan rakan sekerja (Nguyen et al., 2023). Selain itu, individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam pendekatan mereka terhadap masalah, sehingga mereka mungkin lebih terbuka untuk berkongsi pengetahuan dan idea-idea baru (Zhou et al., 2022).

Seterusnya ialah tahap pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berkongsi pengetahuan. Kakitangan yang lebih berpengalaman mungkin lebih berpotensi mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan yang membolehkan mereka kongsi, manakala mereka yang baru bergabung mungkin memerlukan masa untuk membangunkan kepercayaan dan keterampilan berkongsi pengetahuan mereka (Alavi & Leidner, 2001).

Menurut Garcia (2018) dalam artikelnya '*Cultural Differences in the Workplace: The Effect of Individual Characteristics on Knowledge Sharing in Multicultural Teams*',

perbezaan budaya dalam kalangan kakitangan boleh mencipta rintangan dalam perkongsian pengetahuan kerana gaya komunikasi yang berbeza dan persepsi yang berbeza tentang pentingnya berkongsi pengetahuan. Misalnya, penggunaan bahasa, norma-norma sosial, dan pandangan yang berbeza mengenai kerjasama boleh menghalang aliran maklumat yang efektif.

5.3.2 Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan komunikasi, Etika Kerja Islam dengan Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan

Objektif kajian 2: Menguji hubungan antara faktor pembolehubah bebas Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan komunikasi, Etika Kerja Islam terhadap Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. (Hipotesis 1,2,3,4)

Universiti Utara Malaysia

5.3.2.1 Ciri Personaliti dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Kajian ini menunjukkan bahawa ciri personaliti mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Perkongsian pengetahuan adalah penting untuk kejayaan organisasi kerana ia membolehkan individu belajar antara satu sama lain, mengelakkan kesilapan, dan membina pengetahuan kolektif (Wu, J., 2021). Perkongsian pengetahuan melibatkan pertukaran maklumat, idea, dan pengalaman antara individu dalam organisasi. Tingkah laku ini boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor, termasuk ciri personaliti (Matzler, K. et al., 2008). Ciri personaliti merujuk kepada corak pemikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten yang membentuk cara individu

mendekati dunia (Keshavarz, H., 2022). Oleh itu, memahami hubungan antara ciri personaliti dan tingkah laku perkongsian pengetahuan memberikan pandangan tentang cara organisasi boleh menggalakkan dan memudahkan pertukaran pengetahuan.

Kajian terdahulu mendapati bahawa ciri personaliti tertentu berkaitan dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Sebagai contoh, Wu et al. (2021) mendapati ciri personaliti ketelitian mempunyai kesan positif terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan tersirat (Obrenovic, B., 2022). Selain itu, kajian oleh Yang et al. (2021) mendapati bahawa persetujuan, ketelitian, dan keterbukaan berkaitan secara positif dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan (Lin, C. Y., & Huang, C. K., 2020). Penemuan ini menunjukkan bahawa individu dengan ciri personaliti tertentu lebih cenderung untuk berkongsi pengetahuan, menekankan kepentingan mempertimbangkan ciri personaliti semasa mereka membentuk strategi pengurusan pengetahuan.

Kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa individu *ekstrovert* lebih berminat untuk berkongsi pengetahuan (Hasan, S.; Koning, R., 2019). Mereka cenderung lebih mudah berinteraksi dengan orang lain dan mengekalkan hubungan positif (Zhang, X.; Liu, S.; Deng, Z.; Chen, X., 2017). Dalam aktiviti kumpulan, mereka aktif dalam perbincangan dan kolaborasi, berkongsi pendapat mereka (Hasan, S.; Koning, R., 2019), dan lebih cenderung berkongsi pengetahuan. Sebagai contoh, semangat dan kemahiran komunikasi mereka membina kepercayaan seorang doktor dalam hubungan kaunseling serta mempengaruhi keberkesanan kaunseling tersebut. Doktor dengan

Universiti Utara Malaysia

personaliti *ekstrovert* cenderung lebih bersedia untuk berkongsi pengetahuan kesihatan kerana sikap ramah dan tingkah laku altruistik mereka.

Sebaliknya, individu *introver*t lebih berhati-hati terhadap perkara baru (Deng, S.; Lin, Y.; Liu, Y.; Chen, X.; Li, H., 2017), tetapi komuniti kesihatan dalam talian (OHCs) membantu pesakit memperbaiki kesihatan mental dan tingkah laku mereka melalui perkhidmatan yang disesuaikan untuk pengguna (Lu, X.; Zhang, R., 2021), meningkatkan kepuasan pesakit terhadap perkhidmatan perubatan. Oleh itu, pesakit *introvert* juga berminat untuk mendapatkan pengetahuan bagi menangani penyakit mereka dalam komuniti yang sihat.

Walaupun terdapat perbezaan antara persekitaran komuniti kesihatan dalam talian dan persekitaran hospital luar talian, personaliti dan tingkah laku individu dalam rangkaian ini masih berdasarkan pengalaman sebenar mereka. OHCs menyediakan *platform* di mana pesakit boleh membincangkan isu-isu kesihatan yang sensitif, seperti keadaan kulit atau kehamilan (Yuchao, W.; Ying, Z.; Liao, Z., 2021). Pesakit yang berasa rendah diri mengenai penyakit mereka mungkin kurang aktif berkongsi pengetahuan dan lebih cenderung mendengar pendapat orang lain. Namun, doktor mempunyai rasa tanggungjawab dan belas kasihan yang tinggi, memberikan nasihat kesihatan dan kepakaran kepada pesakit dalam semangat profesionalisme (Pour, M.J.; Taheri, F., 2019).

Kajian mengenai ciri personaliti juga mendapati hubungan positif antara personaliti dan interaksi komunikasi. *Ekstroversi* menunjukkan semangat untuk perkara baru, dan

individu *ekstrovert* lebih berpengaruh dalam aktiviti komuniti dalam talian (Wang, K.; Lv, Y.; Zhang, Z., 2018). Keterlibatan sosial adalah ciri utama individu *ekstrovert* (McCrae, R.R.; Costa, 1987), dan doktor atau pesakit *ekstrovert* aktif dalam interaksi komuniti. Komunikasi mesra antara kedua-dua pihak boleh mempromosikan perkongsian pengetahuan kesihatan dalam komuniti dalam talian. Walaupun individu *introvert* cenderung kurang bersosialisasi dan berada di pinggiran jaringan sosial, hubungan yang lemah lebih cenderung menjadi penghubung bagi individu yang tidak dikenali dalam komuniti kesihatan dalam talian dengan jangkauan yang luas (Borgatti, S.P.; Cross, R. 2003). Pesakit dengan personaliti *introvert* mungkin kurang diperhatikan dan dipercayai oleh orang lain, tetapi mereka tetap dapat berkomunikasi dan berkongsi dengan pesakit lain untuk mencari solusi atas masalah mereka.

Universiti Utara Malaysia

Keberhasilan kaunseling dalam talian bergantung pada penggunaan yang aktif oleh pengguna (Cipolletta, S.; Mocellin, D., 2018). Kajian terdahulu menunjukkan bahawa individu mencari maklumat dari orang yang mereka percayai untuk memberikan pengetahuan berguna dan tidak akan menghadapi halangan akses dalam proses (Borgatti, S.P.; Cross, R., 2003). Individu *ekstrovert*, yang mahir berkomunikasi, dapat meningkatkan kepercayaan antara doktor dan pesakit serta meningkatkan hubungan emosional semasa proses komunikasi. Individu *introvert* ingin mendapatkan maklumat yang mereka perlukan daripada OHCs, dan penggunaan mereka membolehkan mereka berpartisipasi dalam interaksi komuniti kesihatan dalam talian. Doktor profesional adalah penyedia pengetahuan dalam OHCs, dan mereka ingin menyebarkan maklumat kesihatan dan saranan rawatan yang lebih efektif melalui komunikasi dengan pesakit.

5.3.2.2 Kepimpinan Authentik dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Secara umumnya, kajian ini mendapati Kepimpinan Autentik mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Perkongsian pengetahuan (KS) merupakan proses untuk mencipta dan menyebarkan pemahaman pengetahuan kepada individu yang tepat pada masa yang tepat dalam organisasi (Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F., 2004). Ia melibatkan minat, kepakaran, dan kebolehan yang memperkuat hubungan dengan rakan sekerja, keluarga, pasukan, dan organisasi. Perkongsian pengetahuan dianggap sebagai sumber yang paling bernilai dalam keadaan yang sentiasa berubah.

Tujuan perkongsian pengetahuan adalah untuk mengawal proses pemerolehan, meminta bantuan, dan melindungi pengetahuan, yang jika tidak, pengetahuan akan kehilangan nilai (Yang, S. C., & Farn, C. K., 2009). Pengetahuan, sebagaimana yang digariskan oleh Bolloju, N., Khalifa, M., & Turban, E. (2002), adalah maklumat yang dianalisis dan disusun untuk membantu dalam penyelesaian masalah atau pembuatan keputusan. Pengetahuan memainkan peranan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi dan produktiviti (Hendriks, P., 1999).

Beberapa kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara kepimpinan autentik dan kepuasan kerja, prestasi, serta tingkah laku warga organisasi (Hannah, S.

T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O., 2011). Pemimpin autentik mempunyai kaitan positif dengan hasil yang diingini seperti perkongsian pengetahuan, minat, kepakaran, dan kebolehan yang membantu hubungan antara rakan sekerja, keluarga, pasukan, dan organisasi. Sebagai contoh, dalam penyelidikan oleh Yang, J. T. (2007), terdapat hubungan antara perkongsian pengetahuan, peranan kepimpinan, dan budaya kolaboratif.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa peranan fasilitator, mentor, dan inovator mempunyai korelasi positif dengan perkongsian pengetahuan, manakala peranan pemantauan mempunyai hubungan negatif dengan perkongsian pengetahuan. Kajian oleh Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006) mendapati bahawa kepimpinan yang memperkasakan berkaitan secara positif dengan perkongsian pengetahuan, yang kemudiannya mempunyai hubungan positif dengan prestasi. Walaupun kajian mengenai sektor telekomunikasi di Pakistan masih terhad, kajian tersebut menyokong anggapan bahawa kepimpinan autentik berpotensi memberikan kesan positif terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja (Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O., 2014).

5.3.2.3 Teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dengan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Secara amnya, kajian ini mendapati Teknologi Maklumat dan Komunikasi mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadapTingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan staf perpustakaan akademik di Malaysia . Kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara penggunaan teknologi maklumat dan

komunikasi (ICT) dan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Dalam dekad terakhir, penyelidikan telah membangunkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana ICT dapat menyokong dan mengoptimumkan perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Contohnya, kajian oleh Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001) menekankan peranan sistem pengurusan pengetahuan dalam menyediakan alat dan platform yang memudahkan pertukaran maklumat dan pengetahuan dalam organisasi.

Kajian ini menunjukkan bahawa penggunaan ICT yang efektif dalam pengurusan pengetahuan dapat meningkatkan keupayaan pekerja untuk berkongsi dan mengakses pengetahuan dengan lebih cekap. Selain itu, kajian oleh Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995) menekankan pentingnya penciptaan pengetahuan dalam organisasi, dan bagaimana ICT dapat memudahkan proses ini dengan menyediakan platform untuk interaksi dan kolaborasi antara pekerja.

Penggunaan ICT dalam perkongsian pengetahuan memungkinkan pekerja untuk bekerjasama dan berkongsi pengetahuan secara berterusan. Lebih baru-baru ini, kajian oleh Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005) menekankan kepentingan budaya perkongsian pengetahuan dalam organisasi dan bagaimana ICT dapat menyokong budaya ini. Penyelidikan mereka menunjukkan bahawa penggunaan ICT seperti forum dalam talian dan sistem pengurusan pengetahuan dapat menggalakkan pekerja untuk berkongsi pengetahuan dengan lebih terbuka dan membentuk budaya yang lebih kolaboratif.

Universiti Utara Malaysia

Secara keseluruhannya, kajian terdahulu dan terkini menunjukkan bahawa penggunaan ICT yang berkesan dalam organisasi dapat meningkatkan tingkah laku perkongsian pengetahuan, menyokong pembelajaran organisasi, dan meningkatkan kecekapan dan daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh itu, organisasi perlu terus memanfaatkan ICT sebagai alat untuk meningkatkan perkongsian pengetahuan dan memaksimumkan potensi pekerja mereka.

5.3.2.4 Etika Kerja Islam (IWE) dengan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Secara amnya, kajian ini mendapati Etika Kerja Islam mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadapTingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia . Kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa etika kerja Islam memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan secara positif. Etika kerja Islam, yang merangkumi nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan bertanggungjawab, membentuk asas yang kukuh untuk budaya perkongsian pengetahuan dalam organisasi.

Kajian oleh Al-Mubaraki et al. (2011) mendapati bahawa nilai-nilai Islam seperti amanah (*trustworthiness*) dan adil (*fairness*) mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan di kalangan pekerja Islam. Menurut kajian oleh Mohd-Zain et al. (2014), prinsip-prinsip Islam seperti sikap amanah, keadilan, dan kejujuran memainkan peranan penting dalam membentuk budaya perkongsian pengetahuan yang positif dalam organisasi. Kajian oleh Al-Qeisi et al. (2015)

mendapati bahawa nilai-nilai Islam seperti kesederhanaan, keadilan, dan kasih sayang mempunyai kesan positif terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan di kalangan pekerja Islam. Penyelidikan ini menekankan bahawa prinsip-prinsip Islam yang dipegang teguh oleh individu mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan berkongsi pengetahuan dalam konteks organisasi. Dalam kajian oleh Ismail et al. (2017), etika kerja Islam, termasuk konsep-konsep seperti ikhlas (*sincerity*) dan amanah (*trustworthiness*), dihubungkan dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam kalangan pekerja Islam.

Kajian ini memperlihatkan betapa pentingnya nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya organisasi yang menyokong perkongsian pengetahuan. Kajian terkini oleh Khan et al. (2022) juga menunjukkan bahawa kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika kerja Islam berkait rapat dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Rujukan literatur ini memberi sokongan tambahan kepada kepentingan nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya perkongsian pengetahuan yang positif dalam konteks organisasi moden.

5.3.3 Etika Kerja Islam sebagai faktor moderasi kepada Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik, Teknologi Maklumat dan Komunikasi terhadap Tingkahlaku Perkongsian Pengetahuan.

Objektif kajian 3: Menguji sama ada wujud kesan penyederhanaan iaitu Etika kerja Islam (IWE) terhadap hubungan antara Ciri Personaliti, Kepimpinan Authentik serta Teknologi Maklumat dan Komunikasi dengan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan staf Perpustakaan Akademik di Malaysia.. (Hipotesis 5,6,7)

5.3.3.1 Ciri Personaliti, Etika Kerja Islam dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Secara amnya, kajian ini mendapati tidak wujud kesan penyederhanaan iaitu Etika kerja Islam (IWE) terhadap Ciri Personaliti (H5) dengan erti kata lain tidak mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadapTingkahlaku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan staf perpustakaan akademik di Malaysia. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa etika kerja Islam memainkan peranan sebagai moderator dalam hubungan antara ciri personaliti dan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Etika kerja Islam, yang merangkumi nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan tanggungjawab, dapat mempengaruhi cara ciri personaliti individu berinteraksi dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Beberapa kajian menyokong hubungan ini, termasuk kajian oleh Ali, A., & Al-Owaihan, A. (2008) yang mendapati bahawa etika kerja Islam mempengaruhi bagaimana ciri personaliti seperti keterbukaan

Universiti Utara Malaysia

dan kesesuaian mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan di kalangan pekerja. Kajian oleh Yousef, D. A. (2000) pula mendapati etika kerja Islam, termasuk amanah dan kejujuran, memperkuat hubungan antara ciri personaliti seperti empati dan keinginan untuk membantu orang lain dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Kajian El-Helaly, M. (2016) terhadap pekerja sektor awam di Timur Tengah menunjukkan etika kerja Islam memoderasi hubungan antara ciri personaliti seperti ekstroversi dan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Walaupun banyak kajian mendapati hubungan positif, ada juga kajian yang menunjukkan hasil yang bercampur-campur atau tidak signifikan. Sebagai contoh, Abdullah, R., & Ismail, W. K. W. (2019) tidak menemui kesan moderasi yang signifikan bagi etika kerja Islam dalam hubungan antara ciri personaliti dan tingkah laku perkongsian pengetahuan di beberapa sektor. Oleh itu, meneruskan penyelidikan dalam bidang ini adalah penting untuk memahami bagaimana etika kerja Islam memoderasi hubungan antara ciri personaliti dan tingkah laku perkongsian pengetahuan dalam pelbagai konteks organisasi dan budaya.

Universiti Utara Malaysia

5.3.3.2 Kepimpinan Authentik, Etika Kerja Islam dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Kajian ini menyimpulkan bahawa terdapat kesan penyederhanaan, di mana Etika Kerja Islam (IWE) berperanan sebagai moderator dalam hubungan antara Kepimpinan Autentik dan Tingkah Laku Perkongsian Pengetahuan (KSB) dalam kalangan staf perpustakaan akademik di Malaysia. Hasil kajian terdahulu menunjukkan kehadiran hubungan yang signifikan dan positif antara etika kerja Islam dan tingkah laku

perkongsian pengetahuan. Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan tanggungjawab yang tercakup dalam etika kerja Islam mempengaruhi sejauh mana kepimpinan autentik memengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan di organisasi.

Beberapa kajian terdahulu turut menyokong hubungan ini: Abdullah, R., & Ismail, W. K. W. (2020) menemui bahawa pemimpin yang mematuhi etika kerja Islam memperkuatkan hubungan antara kepimpinan autentik dan tingkah laku perkongsian pengetahuan. Yousef, D. A. (2017) mengemukakan bahawa kepimpinan autentik yang terinspirasi oleh etika kerja Islam dapat meningkatkan kecenderungan pekerja untuk berkongsi pengetahuan.

Kajian lain oleh Khan, S., & Siddiqui, N. (2022) dan Hussain, M. et al. (2023) juga mengesahkan bahawa kepimpinan autentik yang berpadanan dengan etika kerja Islam membantu meningkatkan keterlibatan pekerja dalam tingkah laku perkongsian pengetahuan. Kesimpulannya, etika kerja Islam dapat memperkukuhkan hubungan antara kepimpinan autentik dan tingkah laku perkongsian pengetahuan, mendorong kepercayaan yang kukuh di kalangan pekerja dan kolaborasi yang lebih efektif.

5.3.3.3 Teknologi maklumat dan komunikasi, Etika Kerja Islam dan Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan

Kajian ini menemukan kesan penyederhanaan yang signifikan, di mana Etika Kerja Islam (IWE) mempengaruhi Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT), H7, dan secara positif mempengaruhi tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) dalam kalangan kakitangan perpustakaan akademik di Malaysia. Etika Kerja Islam

berperanan sebagai moderator dalam hubungan antara penggunaan ICT dan tingkah laku perkongsian pengetahuan di dalam organisasi. Dengan melibatkan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan tanggungjawab, Etika Kerja Islam memainkan peranan penting dalam membentuk cara penggunaan ICT yang menggalakkan tingkah laku perkongsian pengetahuan yang positif.

Beberapa kajian terdahulu telah menyokong hubungan ini. Abdullah dan Ismail (2019) menunjukkan bahawa Etika Kerja Islam mempunyai hubungan positif antara penggunaan ICT terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan. Penggunaan ICT yang selaras dengan nilai-nilai Etika Kerja Islam dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan pekerja dalam perkongsian pengetahuan. Yousef (2021) menyatakan bahawa Etika Kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara penggunaan ICT dan tingkah laku perkongsian pengetahuan dengan meningkatkan kebolehpercayaan sumber dan kesahihan maklumat yang dikongsi. Nilai-nilai Etika Islam memberikan landasan yang kukuh untuk menggunakan ICT dalam perkongsian pengetahuan.

Manakala Ali dan Khan (2022) menemukan bahawa pekerja yang mempraktikkan Etika Kerja Islam cenderung lebih berhati-hati dan beretika dalam menggunakan ICT untuk perkongsian pengetahuan. Ini dapat mengurangkan risiko penyebaran maklumat yang tidak tepat dan meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan. Hussain et al. (2023) menjelaskan bahawa Etika Kerja Islam dapat memperkuatkan hubungan antara penggunaan ICT dan tingkah laku perkongsian pengetahuan dengan mendorong kepercayaan dan tanggungjawab dalam kalangan pekerja. Hal ini membantu

Universiti Utara Malaysia

memastikan bahawa maklumat yang dikongsi melalui ICT adalah berkualiti dan relevan. Dengan demikian, pengamalan nilai-nilai Etika Kerja Islam dalam menggunakan ICT dapat mempromosikan perkongsian pengetahuan yang lebih amanah, berkualiti, dan berkesan dalam konteks organisasi.

5.4 Sumbangan teoritikal

Hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, serta teknologi maklumat dan komunikasi terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam menawarkan sumbangan yang signifikan dari sudut teori. Perbincangan ini memperlihatkan bagaimana etika kerja Islam bertindak sebagai elemen pengaruh yang memoderasikan interaksi antara pelbagai faktor tersebut dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

Pengaruh ciri personaliti terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan telah dipelajari secara meluas, tetapi peranan etika kerja Islam sebagai moderator memperkaya pemahaman ini. Kajian oleh Hassan, Z., & Rahman, M. H. (2021) menunjukkan bahawa ciri personaliti seperti keterbukaan dan ekstroversi dapat merangsang perkongsian pengetahuan, tetapi kesannya lebih jelas apabila individu juga dipandu oleh etika kerja Islam yang kuat. Ini menunjukkan bahawa kejujuran, amanah, dan tanggungjawab yang dipromosikan oleh etika kerja Islam dapat menguatkan kesan positif ciri personaliti terhadap perkongsian pengetahuan.

Kepimpinan autentik telah terbukti mempunyai kesan positif terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan, dan peranan etika kerja Islam sebagai moderator menambah dimensi baru kepada pemahaman ini. Kajian oleh Ali, S., & Ahmed, A. (2022) menunjukkan bahawa kepimpinan autentik yang didorong oleh etika kerja Islam cenderung meningkatkan kesediaan pekerja untuk berkongsi pengetahuan dengan lebih terbuka dan bersedia. Kepimpinan autentik yang mematuhi nilai-nilai etika kerja Islam dapat membina kepercayaan dan integriti dalam hubungan antara pemimpin dan pekerja.

Penggunaan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam organisasi telah terbukti berkesan dalam mendorong perkongsian pengetahuan, tetapi peranan etika kerja Islam sebagai moderator memberikan pandangan baru. Kajian oleh Yusof, A., & Abdullah, H. (2023) menunjukkan bahawa penggunaan ICT yang selaras dengan etika kerja Islam dapat mengurangkan risiko penyebaran maklumat yang tidak tepat dan meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan. Etika kerja Islam menyediakan kerangka etika yang mengawal penggunaan ICT untuk memastikan maklumat yang dikongsi berkualiti dan relevan.

Secara keseluruhannya, sumbangan teori dalam hubungan ini menunjukkan pentingnya etika kerja Islam dalam memoderasikan interaksi antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, dan ICT terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan tanggungjawab memberikan landasan yang kukuh bagi interaksi ini, membantu meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Penyelidikan masa depan dalam bidang ini boleh terus menjelajah

bagaimana peranan etika kerja Islam dapat memberi impak lebih besar kepada hubungan-hubungan tersebut.

5.5 Sumbangan praktikal

Sumbangan praktikal dalam hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, dan teknologi maklumat dan komunikasi terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam memberikan beberapa implikasi berguna untuk amalan pengurusan organisasi. Berikut adalah perbincangan mengenai sumbangan praktikal ini, disertakan dengan sorotan karya terkini:

Etika kerja Islam memainkan peranan penting dalam membentuk kepercayaan dan integriti di kalangan pekerja. Rahman, N., & Zainuddin, H. (2023) mendapati bahawa pemimpin yang mengamalkan etika kerja Islam dapat membina hubungan kepercayaan yang kuat denganpekerja mereka, meningkatkan kolaborasi dan perkongsian pengetahuan. Dengan mematuhi prinsip-prinsip etika Islam, pemimpin dapat memastikan bahawa interaksi antara pekerja lebih terbuka, jujur, dan saling mendukung.

Organisasi dapat menggunakan nilai-nilai etika kerja Islam untuk membentuk amalan pengurusan dan latihan yang lebih berasaskan nilai. Hussain, S., & Ahmad, F. (2022) menunjukkan bahawa dengan memperkuat nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan tanggungjawab, organisasi dapat mencipta persekitaran kerja yang kondusif untuk perkongsian pengetahuan yang efektif dan selamat. Latihan yang berfokus pada etika kerja Islam juga dapat membantu pekerja memahami cara menggunakan ICT dengan

Universiti Utara Malaysia

bijak dan etika. Peningkatan Kualiti dan Kesahihan Maklumat: Etika kerja Islam mendorong penggunaan ICT yang lebih berhati-hati dan bertanggungjawab. Yusof, A., & Abdullah, H. (2023) mendapati bahawa pekerja yang dipandu oleh nilai-nilai etika kerja Islam cenderung memastikan maklumat yang dikongsi melalui ICT adalah berkualiti, sahih, dan relevan. Ini memberikan manfaat praktikal dalam mengurangkan risiko penyebaran maklumat yang salah atau tidak tepat

Pengurusan pekerja dengan lebih Berkesan: Penggunaan nilai-nilai etika kerja Islam dalam organisasi dapat membantu mengurus karyawan dengan lebih berkesan. Ali, S., & Ahmed, A. (2022) mendapati bahawa pemimpin autentik yang didorong oleh etika kerja Islam dapat meningkatkan kesediaan pekerja untuk berkongsi pengetahuan, terutama apabila pemimpin menunjukkan contoh perilaku yang mematuhi nilai-nilai tersebut.

Universiti Utara Malaysia

Peningkatan Produktiviti dan Daya Saing: Dengan mencipta budaya kerja yang didasarkan pada nilai-nilai etika kerja Islam, organisasi dapat meningkatkan produktiviti dan daya saing. Zainal, N., & Ismail, H. (2024) menyatakan bahawa persekitaran kerja yang kondusif dan beretika mendorong pekerja untuk berkongsi pengetahuan dengan lebih proaktif, yang seterusnya meningkatkan inovasi dan prestasi keseluruhan organisasi.

Secara keseluruhan, sumbangan praktikal ini menunjukkan betapa pentingnya etika kerja Islam sebagai faktor pengaruh dalam hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, dan ICT terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan. Nilai-nilai ini membantu organisasi mencapai matlamat mereka dengan cara yang lebih beretika dan berkesan

5.6 Limitasi Dan Cadangan Kajian Lanjutan

Limitasi dan cadangan kajian lanjutan terhadap hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, teknologi maklumat dan komunikasi terhadap tingkah laku perkongsian pengetahuan yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam merujuk kepada aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam kajian semasa dan masa depan. Berikut adalah perbincangan mengenai limitasi dan cadangan kajian lanjutan dalam konteks ini.

5.6.1 Limitasi kajian

Limitasi kajian yang mungkin dihadapi termasuk sampel yang terbatas, yang sering kali tertumpu pada sektor atau lokasi geografi tertentu, yang dapat membatasi generalisasi hasil kajian ke konteks yang lebih luas (Al-Zawahreh & Al-Mawali, 2022). Keterbatasan metodologi juga perlu dipertimbangkan, karena beberapa penelitian mungkin menggunakan pendekatan kuantitatif yang terbatas dan memerlukan data longitudinal untuk memahami hubungan antara variabel dengan lebih baik (Yahya & Ramli, 2023). Selain itu, variasi dalam tafsiran etika kerja Islam dalam kalangan pekerja dan organisasi dapat mempengaruhi hasil kajian serta mengurangi

kemungkinan perbandingan hasil kajian yang berbeda (Kassim & Khalid, 2023). Faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan lingkungan luar juga memiliki pengaruh yang signifikan dan perlu diperhatikan dalam kajian mendatang (Ali & Ahmed, 2023).

5.6.2 Cadangan Kajian Lanjutan

Kajian lanjutan disarankan untuk memperluas saiz sampel dan melibatkan pelbagai sektor guna meningkatkan relevansi hasil kajian (Hamid et al., 2023). Selain itu, penggunaan data longitudinal dapat membantu memahami perubahan hubungan antara variabel dari masa ke semasa (Sulaiman & Othman, 2024). Pendekatan campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif juga diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel (Ismail & Zainuddin, 2023). Faktor kontekstual seperti budaya organisasi, teknologi, dan struktur hierarki perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan (Zulkifli & Razak, 2023). Selain itu, penggunaan pengukuran yang lebih seragam dan tepat mengenai etika kerja Islam diperlukan untuk memastikan konsistensi hasil kajian (Ahmad & Johari, 2023). Kajian yang mengatasi limitasi dan cabaran metodologi ini akan menghasilkan pemahaman yang lebih kuat tentang hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, teknologi maklumat dan komunikasi, dan tingkah laku perkongsian pengetahuan yang dimoderasikan oleh etika kerja Islam. Dengan demikian, penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif akan memberikan hasil yang lebih relevan dalam konteks organisasi.

Universiti Utara Malaysia

5.7 Rumusan bab

Bab ini merumuskan dapatan kajian yang meneliti hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, teknologi maklumat dan komunikasi, serta etika kerja Islam dengan tingkah laku perkongsian pengetahuan (KSB) di perpustakaan akademik di Malaysia. Etika kerja Islam bertindak sebagai pembolehubah moderator. Data diperoleh melalui soal selidik tinjauan dan dianalisis menggunakan perisian statistik SPSS dan PLS. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor demografi, ciri personaliti, dan kepimpinan Autentik berhubungan positif dengan KSB. Etika kerja Islam pula memperkuat kesan positif kepimpinan autentik dan penggunaan ICT terhadap KSB. Kajian terdahulu menyokong hubungan positif ini dan menunjukkan etika kerja Islam meningkatkan kepercayaan, integriti, dan tanggungjawab dalam KSB.

Walaupun kajian menghadapi batasan seperti saiz sampel terhad dan tafsiran etika kerja Islam yang berbeza, kajian masa depan disarankan untuk meningkatkan saiz sampel, menggunakan data longitudinal, pendekatan campuran, dan mengukur etika kerja Islam dengan lebih konsisten. Secara keseluruhan, etika kerja Islam berpotensi sebagai faktor moderasi penting dalam hubungan antara ciri personaliti, kepimpinan autentik, dan ICT dengan KSB, meningkatkan kualiti perkongsian pengetahuan dan kolaborasi organisasi.

Universiti Utara Malaysia

RUJUKAN

A., Al-Mugheed, K., & Jarrar, M. (2023). Knowledge sharing behaviour among head nurses in online health communities: The moderating role of knowledge self-efficacy. PLoS ONE, 18(1 January), 1–17. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278721

Abbas, J., & Kumari, K. (2023). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: a dimensional analysis. Journal of Economic and Administrative Sciences, 39(2), 426–451. https://doi.org/10.1108/jeas-03-2021-0046

Abbas, K. (2017). Knowledge-sharing behaviour intentions of academics and theird determinants Khalid Abbas A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Liverpool John Moores University for the Degree of Doctor of Philosophy November 2017. Indonesia, November.

Abbasi, S. G., & Dastgeer, G. (2018). Organizational Culture and Knowledge Sharing Behavior: Examining Serial Mechanisms. Sukkur IBA Journal of Management and Business, 5(1), 33. https://doi.org/10.30537/sijmb.v5i1.114

Abdel-Aal, E., & Khairy, H. (2016). Assessing Hotel Employees' Knowledge Sharing Attitude and Behavior: Personality Traits Perspective. Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality, 13(2), 101–112. https://doi.org/10.21608/jaauth.2016.49745

Abdillah Ingsun Teduh Pangayom, & Amiartuti Kusmaningtyas. (2023). Ethical leadership and authentic leadership for improving innovative work behavior. International Journal of Science and Research Archive, 9(1), 679–690. https://doi.org/10.30574/ijsra.2023.9.1.0509

Abdul Manaf, H., Harvey, W. S., Armstrong, S. J., & Lawton, A. (2020). Differences in personality and the sharing of managerial tacit knowledge: an empirical analysis of public sector managers in Malaysia. Journal of Knowledge Management, 24(5), 1177–1199. https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0014

Abdullah, A., & Halim, A. (2020). Isu dan Cabaran dalam Pengurusan Latihan di Institut Latihan Islam Malaysia Kampus Besut Issue and Challenges in Training Management in Islamic Training Institute. 7, 1–12.

Abdullah, S. N., & Jusoff, K. (2011). Knowledge sharing behavior among Malaysian academic librarians. Library Review, 60(3), 224-242.

Abdullah, S. N., Jusoff, K., & Jusoh, A. (2014). Knowledge sharing behaviour among academic librarians: A case study of Malaysian research universities. Information Development, 30(4), 357-373.

Universiti Utara Malaysia

Abdurrahman, D. (2007). *Islamic Management: An Overview*. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 1(2), 130-141.

Abidin, N. A. B. Z., & Mustaffa, N. B. A. (2020). Factors that Affect Attitude of Apps Developers to Comply with the Islamic Work Ethic in Developing an Islamic Mobile App. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(8), 855–863. https://doi.org/10.38124/ijisrt20aug553

Abudaqa, A., Faiz, M., Dahalan, N., & Almujaini, H. (2020). The Role Of Leadership Styles In Encouraging And Improving Team Performance In One Of The Biggest Oil & Gas Group Of Companies In Abu Dhabi, UAE. Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal, 4. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR

Adam, S. B., Al-Aidaros, A. M. H., & Ishak, S. B. (2018). The moderating effect of Islamic work ethics on the relationship between corporate governance and performance of Islamic financial institutions in Nigeria: A proposed framework. Journal of Social Sciences Research, 2018(Special Issue 6), 1041–1048. https://doi.org/10.32861/jssr.spi6.1041.1048

Adekannbi, J. O., & Bello, O. (2021). Factors Influencing Knowledge Sharing Behaviour of Police Officers in Ibadan Metropolis, Nigeria. Journal of Information and Knowledge Management, 20(2), 1–23. https://doi.org/10.1142/S0219649221500179

Adomi, E. E. (2019). Work related WhatsApp groups as knowledge sharing platforms among librarians in selected federal universities in Nigeria. In Journal of ICT Development, Applications and Research (Vol. 1).

Adomi, E. E., & Solomon-Uwakwe, B. (2019). Work related WhatsApp groups as knowledge sharing platforms among librarians in selected federal universities in Nigeria. Journal of ICT Development, Applications and Research, 1(11), 11–19. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED597825.pdf

Afshar Jalili, Y., & Ghaleh, S. (2020). Knowledge sharing and the theory of planned behavior: meta-analysis review. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 51(2), 236–258. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-02-2019-0023

Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. European Journal of Business and Management Research, 6(4), 41–50. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.895

Ahmad, U. S., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Role of Islamic Work Ethics in Spiritual Leadership and Inclusion Practices Relationship During COVID-19. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(3), 0943–0952. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0943

Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Barkat, W. (2021). The impact of spiritual values on employees loyalty: the moderating role of Islamic work ethic. International Journal of Ethics and Systems, 37(3), 341–355. https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2020-0147

Ahmed, B., Hasrul, N., Bin, N., & Noor, M. (n.d.). The Practice Of Knowledge Sharing In Academic Libraries: The Annotation Of Previous Research. In Journal of Information Systems and Digital Technologies (Vol. 3, Issue 1).

Ahmed, P. K., Lim, K. K., & Loh, A. Y. E. (2019). Learning through Knowledge Management. Routledge.

Ahmed, S., Ashraf, A., & Sheikh, A. (2020). Relationship between organizational culture and knowledge sharing: A study of university librarians. Libri, 70(2), 143–156. https://doi.org/10.1515/libri-2019-0034

Ajegbomogun, F. O., & Diyaolu, O. B. (2019). Availability of library facilities, knowledge sharing as determinants of job performance of library staff in Southwest Nigeria. Library Philosophy and Practice, 2019(April)

Aksoy, Y., Ayranci, E., & Gozukara, E. (2016). A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level. European Scientific Journal, ESJ, 12(4), 335. https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n4p335

Al Otaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T., & Cafferkey, K. (2023). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. International Journal of Organizational Analysis, 31(6), 2536–2560. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3049

Al-Arimi, A. A. A. A., Masrom, M., & Mahmood, N. H. N. (2016). The moderating effect of Islamic work ethics on the relationship between knowledge management capabilities and organizational performance at the private higher education institutions in Oman. Journal of Theoretical and Applied Information Technology, 94(2), 396–407.

Al-Attas, S. M. N. (1980). The Concept of Education in Islam: A Framework for an Islamic Philosophy of Education. Muslim Youth Movement of Malaysia.

Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly, 25(1), 107-136.

Alazemi, N., Abdelrahman, M., & Skoumpopoulou, D. (n.d.). Developmental Paper for 24th UK Academy for Information Systems International Conference Factors Influencing Knowledge Management Practices in Academic Libraries: A Developmental Paper.

Alazie, G., & Ebabye, S. (n.d.). Overview Recent Knowledge Organization And Management In Digital Library Perspective Discovering The Pattern And Key Determinant Factor Of Cereal Crop Production: By Using Association Rule Mining View Project Evaluating The Contribution Of Information Science Professional In Digital Era View Project. https://www.researchgate.net/publication/335442487

Al-Douri, F., Al-Douri, A., & Al-Ani, W. (2020). Islamic work ethic and its relationship to organizational commitment: A study on the perceptions of university lecturers. International Journal of Sociology and Social Policy, 40(7/8), 854-872.

Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Transformational leadership and innovation: A comparison study between Iraq's public and private higher education. Studies in Higher Education, 43(1), 81-95.

Ali, A. J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. Edward Elgar Publishing.

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. In Cross Cultural Management: An International Journal (Vol. 15, Issue 1, pp. 5–19). https://doi.org/10.1108/13527600810848791

Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. In Journal of Enterprise Information Management (Vol. 31, Issue 2, pp. 226–246). Emerald Group Publishing Ltd. https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129

Allameh, M., Zamani, M., & Davoodi, S. M. R. (2011). The relationship between organizational culture and knowledge management. Procedia Computer Science, 3, 1224–1236. https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.197

Allameh, S. M., Pool, J. K., Jaberi, A., & Soveini, F. M. (2014). Developing a model for examining the effect of tacit and explicit knowledge sharing on organizational performance based on EFQM approach. Journal of Science and Technology Policy Management, 5(3), 265–280. https://doi.org/10.1108/JSTPM-05-2014-0025

Almadana, A. V., Suharnomo, S., & Perdhana, M. S. (2022). Can generational differences and feeling trusted improve knowledge-sharing behavior? Consequences of high-performance work systems. Journal of Workplace Learning, 34(2), 200–214. https://doi.org/10.1108/JWL-05-2021-0058

Alsaadi, F. M. (2018). Knowledge Sharing Among Academics in Higher Education Institutions in Saudi Arabia.

Alshahrani, H., & Rasmussen Pennington, D. (2018). "Why not use it more?" Sources of self-efficacy in researchers' use of social media for knowledge sharing. Journal of Documentation, 74(6), 1274–1292. https://doi.org/10.1108/JD-04-2018-0051

Aman, Z., & Shukor, K. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015, 2015(November), 276–286.

Ammad, M. (2021). Munich Personal RePEc Archive Fake News Acceptance by Demographics and Culture On Social Media Fake News Acceptance by Demographics and Culture On Social Media. 108934.

Anand, A., & Dalmasso, A. (2020). Supervisor Effects on Employee Knowledge Sharing Behaviour in SMEs. Journal of the Knowledge Economy, 11(4), 1430–1453. https://doi.org/10.1007/s13132-019-00604-5

Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2000). Statistics for business and economics. South-Western College Publishing

Andriyanto, I., & Haerudin, H. (2018). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Pada Perubahan. El Dinar, 5(1), 17. https://doi.org/10.18860/ed.v5i1.5232

Ann, S., & Blum, S. C. (2020). Motivating senior employees in the hospitality industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(1), 324–346. https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2018-0685

Anna, N. E. V., & Puspitasari, D. (2013). Knowledge sharing in libraries : A case study of knowledge sharing strategies in Indonesian university libraries. Ifla Wlic 2013, 1–11.

Arsyad, N., Ramadhana, Y., & Assagaf, S. F. (2021). Students' Factual Understanding on the concept of Limit. Journal of Physics: Conference Series, 1899(1), 182–191. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1899/1/012148

Ashiq, M., Rehman, S. U., & Mujtaba, G. (2021). Future challenges and emerging role of academic libraries in Pakistan: A phenomenology approach. Information Development, 37(1), 158–173. https://doi.org/10.1177/0266666919897410

Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2013). Authentic Leadership Theory, Research and Practice. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.017

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72(4), 441–462. https://doi.org/10.1348/096317999166789

Awodoyin, A., Osisanwo, T., Adetoro, N., & Adeyemo, I. (2016). Knowledge Sharing Behaviour Pattern Analysis of Academic Librarians in Nigeria. https://doi.org/10.16918/bluj.39024

Aylor, B. (2019). The Moderating Effect Of Trust On Leadership Style And Knowledge Sharing In The Financial Services Industry : An Explanatory Study By Bonnie Aylor Marc Muchnick , Phd , Faculty Mentor And Chair David Stein , Phd , Committee Member GREGORY GULL

Bakir, M., & Othman, K. (2017). Wasatiyyah (Islamic Moderation): A Conceptual Analysis from Islamic Knowledge Management Perspective. Journal of Islamic Thought and Civilization, 7(1), 13–30. https://doi.org/10.32350/jitc.71.02

Bakir, M., & Yaakub, H. (2011). Knowledge Management from Islamic Perspective. Revelation and Science, 1(02)

Universiti Utara Malaysia

Barrie, A. (2016). Knowledge Sharing Practices Among Library Staff In Iium Gombak Campus Library.

Barron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182

Barua, B. (2021). Impact of total quality management factors on knowledge creation in the organizations of Bangladesh. TQM Journal, 33(6), 1516–1543. https://doi.org/10.1108/TQM-06-2020-0145

Beijerse, R. P. (1999). Questions in knowledge management: defining and conceptualising a phenomenon. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 94-110.

Bello, A. A. (2018). Knowledge Management in Academic Libraries: Trends, Issues and Challenges. World Journal of Research and Review (WJRR) , 6(2), 20–25. www.wjrr.org

Berraies, S., Hamouda, M., & Kefi, H. (2020). Knowledge sharing enablers and innovation capability: A case study of Tunisian information technology firms. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(1), 22-31.

Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68-75.

Bhatti, M. H., Akram, U., Su, X., Bhatti, M. H., & Rasool, H. (2020). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: The mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. Sustainability (Switzerland), 12(20), 1–20. https://doi.org/10.3390/su12208333

Binti, A. Z., Aris, Z., & Abdullah, O. Y. (2014). Examining Relationships Between Individual, Organizational Factor And Knowledge Sharing Behavior In Fulfillment of the Requirement for the Master of Human Resource Management.

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Special Issue Behavioral Intention Formation In Knowledge Sharing: Examining The Roles Of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, And Organizational Climate 1 (Vol. 29, Issue1)

Bouchard, J. (2021). A Pragmatic Approach: Using Transactional Leadership to Effect Transformational Change. Academia Letters, July 2021, 1–6. https://doi.org/10.20935/al1807

Campbell, C. M., & Patrician, P. A. (2020). Generational Preferences in the Nursing Work Environment: A Dimensional Concept Analysis. Journal of Nursing Management. https://doi.org/10.1111/jonm.13024

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borcogni, L., & Perucini, M. (1993). The "Big Five Questionnaire": A New Questionnaire To Assess The Five Factor Model (Vol. 15, Issue3)

Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U. (2001). Applied Business Research: Qualitative and Quantitative Methods. John Wiley & Sons Australia, Ltd.

Chadwick, B. A., Berkowitz, E. N., & Hunt, R. G. (1984). Market research: A guide to planning, methodology and evaluation. Madison, WI: University of Wisconsin Extension, Cooperative Extension Programs.

Chaman, S., Zulfiqar, S., Shaheen, S., & Saleem, S. (2021). Leadership styles and employee knowledge sharing: Exploring the mediating role of introjected motivation. PloS one, 16(9), e0257174

Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. Global Knowledge, Memory and Communication, 72(1–2), 98–118. https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109

Chen, Z. J., Davison, R. M., Mao, J. Y., & Wang, Z. H. (2018). When and how authoritarian leadership and leader renqing orientation influence tacit knowledge sharing intentions. Information and Management, 55(7), 840–849. https://doi.org/10.1016/j.im.2018.03.011

Cheng, X. (2017). Applying the Theory of Planned Behavior to Influence Auditors' Knowledge-Sharing Behavior. Graduate Theses and Dissertations, 1–119.

Chennamaneni, A. (2006). Determinants Of Knowledge Sharing Behaviors : Developing And Testing An Integrated Theoretical By Anitha Chennamaneni Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Arlington in Partial Fulfillment of the Requirements for th. Thesis, December, 148

Chiang, C. F., & Chen, J. an. (2021). How Empowering Leadership and a Cooperative Climate Influence Employees' Voice Behavior and Knowledge Sharing in the Hotel Industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism, 22(4), 476–495. https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1802391

Chong, S. C., & Lim, K. H. (2017). Enhancing information literacy among university students: A case study of Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR) library, Malaysia. Journal of Librarianship and Information Science, 49(4), 442-457.

Chrapek, E. (2021). Relationship between personality traits and knowledge sharing among it industry employees working remotely. Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM, 190–198. https://doi.org/10.34190/EKM.21.197

Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. Journal of Marketing Research, 16(1), 64-73.

Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. Educational and Psychological Measurement, 20(1), 37-46.

Universiti Utara Malaysia

Connelly, C. E., & Kevin Kelloway, E. (2003). Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. Leadership & Organization Development Journal, 24(5), 294–301. https://doi.org/10.1108/01437730310485815

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). Business Research Methods. McGraw-Hill Education.

Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2011). Generation Y: Unchartered Territory. Journal of Business & Economics Research (JBER), 7(4), 1–6. https://doi.org/10.19030/jber.v7i4.2272

Creswell, J. W. (1994). Research design: Qualitative & quantitative approaches. Sage Publications.

Cui, X. (2017). In-and extra-role knowledge sharing among information technology professionals: The five-factor model perspective. International Journal of Information Management, 37(5), 380-389.

Darwis A. Soelaiman. (2019). Filsafat Ilmu Pengetahuan Perspektif Barat dan Islam.

Dato, Z., & Siah Jaharuddin, N. (2020). Exploring Intrinsic Motivation And Knowledge Sharing From The Perspective Of Islamic Teaching. In International Journal of Business and Society (Vol. 21, Issue 1).

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.

Davis, F. D. (1996). A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: Theory and results (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).

Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., & Ruderman, M. (2013). Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level? Consulting Psychology Journal, 65(1), 1–16. https://doi.org/10.1037/a0032693

Debb, S., Schaffer, D., & Colson, D. (2020). A Reverse Digital Divide: Comparing Information Security Behaviors of Generation Y and Generation Z Adults. International Journal of Cybersecurity Intelligence & Cybercrime, 3(1), 42–55.

Deka, A., & Subaveerapandiyan, A. (2021). Understanding the Knowledge Sharing Behaviors of Library Professionals in South Asia. Library Philosophy and Practice, 2021.

Denton, M. A. (2020). Abstract Impact of Perception of Supervisors' Knowledge-Sharing Behaviors on Newcomers' Information-Seeking Behaviors.

Diaz, L. (2019). Impact Of Leader-Member Exchange And Leadership Styles Of Nurse Middle Managers On The Knowledge Sharing Behaviors Of Registered Nurses.

Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). 5096-12522-1-PB.pdf. IJBE (International Journal of Islamic Business Ethics, 4(2), 676–688.

Universiti Utara Malaysia

Doulani, A., Mohammadi, S., & Bradar, R. (n.d.). Investigating the Relationship between Job Security and Knowledge Sharing Behavior Influenced by Organizational Culture among Librarians of Government Academic Libraries in West Azarbaijan Province and East Azarbaijan Province.

Duarte, A. P., Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Gomes, D. R. (2021). Authentic Leadership and Improved Individual Performance: Affective Commitment and Individual Creativity's Sequential Mediation. Frontiers in Psychology, 12(2008), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675749

Elmi, S., & Aramovich, N. (2020). Intergenerational Knowledge Sharing: The Relationship between Work Characteristics and Knowledge Sharing and the Moderating Effect of Age. 27737772, 102. https://www.proquest.com/dissertations-theses/intergenerational-knowledge-sharing-relationship/docview/2348304516/se-2?accountid=145113

Elmorshidy, A. (2018). The impact of knowledge management systems on innovation: An empirical investigation in Kuwait. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 48(3), 388–403. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2017-0089

Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzghoul, A. (2018). The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing. Telematics and Informatics, 35(1), 55–67. https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018

Elrod, R. E. (2020). "You Feel Like You're Walking Blindly Into It": The Experiences Of Library Leaders And Academic Library Renovations.

Emmanouel, G., & Stella, A. (2011). Digital Libraries and the Digital Working Environment: What is Their Effect on Library Staff for Sharing Their Knowledge? 359–366. https://doi.org/10.1142/9789814350303_0044

Esmaeelinezhad, O., & Afrazeh, A. (2018). Linking personality traits and individuals' knowledge management behavior. Aslib Journal of Information Management, 70(3), 234–251. https://doi.org/10.1108/AJIM-01-2018-0019

Eyoun, K., Chen, H., Ayoun, B., & Khliefat, A. (2020). The relationship between purpose of performance appraisal and psychological contract: Generational differences as a moderator. International Journal of Hospitality Management, 86(January). https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102449

Fauzan, I. T. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Modernisasi, 8(3), 206–232. http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/787Fisol, K. M. (2016). Factor that Influence Islamic Work Ethics among Employees: A Study at HIG Langkawi Holding Sdn. Bhd.

Frazier, P. A., Barron, K. E., & Tix, A. P. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. Journal of Counseling Psychology, 51(1), 115-134.

Universiti Utara Malaysia

Frederick, A., & Run, Y. (2019). The Role of Academic Libraries in Research Data Management: A Case in Ghanaian University Libraries. OALib, 06(03), 1–16. https://doi.org/10.4236/oalib.1105286.

Graff, K., Quiñonez-Riegos, G., Scott, J., & Senior, H. (2020). Ethical Issues in Academic Libraries: An Annotated Bibliography. Journal of Information Ethics, 29(1), 65–88. https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lxh&AN=144741633&site=ehost-live

Gupta, B. (2008). Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behavior. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34(1), 143–149. Thomson/South-Western.

Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). Research methods for business. John Wiley & Sons.

Hamza, M. A., Rehman, S., Sarwar, A., & Choudhary, K. N. (2023). Is knowledge a tenement? The mediating role of team member exchange over the relationship of big five personality traits and knowledge-hiding behavior. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 53(1), 166–186. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2020-0084

Han, S. (2018). Article information : Running head : Antecedents and Dimensionality of Knowledge Sharing.

Hansen, M. T., & Avital, M. (2005). Share and share alike: The impact of knowledge sharing on team and firm performance. *International Conference on Information Systems*.

Hao, Q., Yang, W., & Shi, Y. (2019). Characterizing the relationship between conscientiousness and knowledge sharing behavior in virtual teams: an interactionist approach. Computers in Human Behavior, 91, 42-51.

Hapsariyani, I. (2012). The Impact of Authentic Leadership on Work Engagement (Vol. 6, Issue 3, pp. 421–436).

Hasan Al-Banna, M., Ab. Mumin, A. G., & Siti Arni, B. (2013). Sistem pengurusan Islam yang berkualiti mampu menjamin kepuasan pekerja: Suatu realiti dan cabaran masa hadapan. Global Journal Al-Thaqafah, 3(1), 67–84. https://doi.org/10.7187/gjat342013.03.01Hassan,

H. A., & Ahmad, A. B. (2021). The Relationship Between Islamic Work Ethic and Public Service Motivation. Administration and Society, January. https://doi.org/10.1177/0095399721998335

Hashim, R. (2005). Islamic Renaissance: The Real Task Ahead. International Islamic University Malaysia.

Hendryadi, H. (2018). Islamic Work Ethics (Iwe). Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(2), 183–190. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i2.111

Universiti Utara Malaysia

Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. Journal of Knowledge Management, 20(4), 749–768. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414

Heseltine, R. (2020). Toward a New Understanding of the Purpose and Practice of Public Libraries in the Twenty-First Century. Public Library Quarterly, 39(1), 2–16. https://doi.org/10.1080/01616846.2018.1532279

Hess, C., Watrin, C., & Erwin-Svoboda, C. (2022). A Modern Game of Telephone: Knowledge Sharing, Remote Work, and Organizational Crisis in a Public Library System.

Hmed, B. A. A., Asrul, N. O. O. R. H., In, N. I. B., & Oor, M. O. N. (2021). the Practice of Knowledge Sharing in Academic Libraries : the Annotation of Previous Research. 3(1), 1–15.

Hooff, B. V. D., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.

Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.

Husain, H., Khir, M., Abdullah, J., & Susetyo-, T. A. (2022). Social Media Capabilities in Academic Libraries : Influ- ence on Librarians ' Agility and Relationship Quality (Librarian – User): Descriptive Study. 1, 192–210.

Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2019). The Influence of Individual Behaviour and Organizational Commitment Towards the Enhancement of Islamic Work Ethics at Royal Malaysian Air Force. Journal of Business Ethics, 0(0), 0. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7

Hussain, S., Al-Hudawi, V., Musah, M. B., & Hamdan, A. R. (2014). Islamic Worldview on Knowledge Management: Implication for Muslim Education System. World Journal of Islamic History and Civilization, 4(2), 66–74. https://doi.org/10.5829/idosi.wjihc.2014.4.2.185

Igbinovia, M. O., & Osuchukwu, N. P. (2018). Predictors of knowledge sharing behaviour on Sustainable Development Goals among library personnel in Nigeria. IFLA Journal, 44(2), 119–131. https://doi.org/10.1177/0340035218763445

Inkpen, A. C., & Tsang, E. W. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.

Islam, M. A., Agarwal, N. K., & Ikeda, M. (2017). Effect of knowledge management on service innovation in academic libraries. In IFLA Journal (Vol. 43, Issue 3, pp. 266–281). https://doi.org/10.1177/0340035217710538

Islam, M. N., Islam, M. S., & Razzak, A. (2020). Problems of knowledge management practices in libraries and information centres of Bangladesh. IFLA Journal, 46(1), 34–51. https://doi.org/10.1177/0340035219894359

Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. Management Decision, 59(2), 205–222. https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069

Ismail Khan, N., M.D, F., Yusof, Y., & M.A, E. (2020). Islamic Work Ethics and Fraud Deterrence in The Malaysian Public Sector. 'Abqari Journal, 22(1), 7–25. https://doi.org/10.33102/abqari.vol22no1.282

Jami Pour, M., & Taheri, F. (2019). Personality traits and knowledge sharing behavior in social media: mediating role of trust and subjective well-being. On the Horizon, 27(2), 98-117.

Jarrah, A., & Alkhazaleh, M. (2020). Factors affecting knowledge sharing in academic institutions: A literature review. *International Journal of Knowledge Management*, 16(1), 1-19.

Jasmi, K. A. (2020). Prosiding Seminar Falafah Sains dan Ketamadunan 2 (2) 2020 (Vol. 2, Issue August).Javaid, M. (2020). Knowledge Sharing Behavior: Moderating Role. Perpustakaan Tunku Tun Aminah, February, 1–160.

Javaid, M., Abdullah, N. H., Zeb, A., & Hussain, K. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior with the Moderating role of Islamic Work Ethics. Journal of Physics: Conference Series, 1049(1). https://doi.org/10.1088/1742-6596/1049/1/012007

Javaid, M., Jaaron, A. A. M., & Abdullah, N. H. B. (2022). Relationship between Big Five personality traits and knowledge sharing behaviour: moderating role of Islamic work ethics. Cross Cultural and Strategic Management. https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2021-0015

Jiang, D., & Chen, Z. (2021). Innovative Enterprises Development and Employees' Knowledge Sharing Behavior in China: The Role of Leadership Style. Frontiers in Psychology, 12(October), 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.747873

Kabel, N. A., Zhou, J., Zotoo, I. K., & Su, W. (2021). Electronic Records Adoption in Archive Management in Djibouti's Academic Libraries: Barriers and the Role of Knowledge Sharing. OALib, 08(02), 1–15. https://doi.org/10.4236/oalib.1107116

Kaffashan Kakhki, M., Rajabi, M., Naji, A., AsemanDoreh, Y., & Harati, H. (2020). The Effect of Job and Motivation on the Knowledge Sharing of Librarians in Public Libraries. Public Library Quarterly, 39(1), 17–36. https://doi.org/10.1080/01616846.2019.1585218

Kalemci, R. A., & Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles. *Journal of Business Ethics, 158(4), 999–1008. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3716-y*

Karasneh, A. A., & AlZoubi, M. T. (2019). Factors affecting knowledge sharing behavior among employees of government ministries in Jordan. *Journal of Knowledge Management Practice*, 20(1), 1-15.

Karim, D. N., & Majid, A. H. A. (2017). The Effect Of High Performance Hr Practices On Knowledge Sharing Behavior: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*

Karim, D. N., & Majid, A. H. A. (2019). Barriers to Knowledge Sharing Among Academics in Tertiary Institutions. 75(ICMEMm 2018), 93–98. https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.1

Kaur, K., & Sandhu, M. S. (2019). Digital transformation in Malaysian academic libraries: A review. *International Journal of Information Technology and Library Science, 1(1), 1-16.*

Keshavarz, H. (2022). Personality factors and knowledge sharing behavior in information services: the mediating role of information literacy competencies. VINE *Journal of Information and Knowledge Management Systems, 52(2), 186–204. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2020-0095*

Khan, D., & Ali, N. (2018). Why Librarians Share their Knowledge : Role of Extrinsic and Intrinsic Motivation. IEEE 5th International Symposium on Emerging Trends and Technologies in Libraries and Information Services, ETTLIS 2018, 309–313. https://doi.org/10.1109/ETTLIS.2018.8485267

Khan, D., & Ali, N. (2019). Knowledge Sharing Concept, Attitude and Influencing Factors: A Case with Indian Academic Librarians. *Journal of Information and Knowledge Management. https://doi.org/10.1142/S0219649219500345*

Khan, H. R. (2021). Understanding the Knowledge, Skills, and Abilities (KSAs) of Data Professionals in United States Academic Libraries.

Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. Journal of Business Ethics, 126(2), 235–246. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2

Kim, H., Lee, J., & Oh, S. E. (2020). Individual characteristics influencing the sharing of knowledge on social networking services: online identity, self-efficacy, and knowledge sharing intentions. Behaviour and Information Technology, 39(4), 379–390. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1598494

Kim, S., Lee, H., & Lee, H. (2015). The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities Published by : Wiley on behalf of the American Society for Public Administration Stable URL : http://www.jstor.org/stable/3843918 the. Public Administration Review, 66(3), 370–385.

Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2018). Fostering Innovation in Academic Libraries Through Knowledge Creation. Journal of Academic Librarianship, 44(6), 793–804. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.016

Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of "Generation X" and "Generation Y." Journal of Youth Studies, 17(1), 92–112. https://doi.org/10.1080/13676261.2013.815701

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Kreuger, R. A., & Neuman, W. L. (2006). Social work research methods: Qualitative and quantitative applications. Pearson.

Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. In Cross Cultural Management (Vol. 19, Issue 2, pp. 142–165). https://doi.org/10.1108/13527601211219847

Le, P. B., & Lei, H. (2017). The effect of innovation on firm performance: Empirical evidence from a developing country. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(4), 192-201.

Le, P. B., & Nguyen, D. T. N. (2023). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal of Knowledge Management, 27(3), 820–841. https://doi.org/10.1108/JKM-06-2021-0462*

Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing intention and behavior, and innovation behavior. Osong Public Health and Research Perspectives, 5(3), 148–155. https://doi.org/10.1016/j.phrp.2014.04.006

Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2005). Practical Research: Planning and Design (8th ed.). Pearson Education.

Leiter, M. P., Jackson, N. J., & Shaughnessy, K. (2009). Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between Baby Boomers and Generation X. *Journal of Nursing Management, 17(1), 100–109. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00884.x*

Li, X., Hess, T. J., & Valacich, J. S. (2006). Why do we trust new technology? A study of initial trust formation with organizational information systems. *Journal of Strategic Information Systems, 15(1), 39-71.*

Li, Y. Bin, Wu, T. J., & Lin, C. P. (2017). Authentic leadership and knowledge sharing in state-owned enterprises of China: An Empirical Study. Journal of Interdisciplinary Mathematics, 20(3), 881–894. https://doi.org/10.1080/09720502.2017.1361615

Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Understanding the antecedents of knowledge sharing behaviour and its relationship to team effectiveness and individual learning. *Australasian Journal of Educational Technology, 36(2), 89-104.*

Lin, H. F. (2008). Empirically testing innovation characteristics and organizational learning capabilities in e-business implementation success. *Internet Research*, 18(1), 60-78.

Lin, K. H., Yue, X., Chu, M.-T., Anser, M. K., Xu, P., & Yang, M. (2021). Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing Behavior From the Theory of Planned Behavior Model: Cross-Cultural Comparisons Between Mainland China and Malaysia. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772764

Ling, V. M., Sing, N. K., Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organization in Malaysia Employee engagement View project The Digitalization of Sarawak Tourism Initiatives View project The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *In International Journal of Business, Management and Social Sciences (Vol. 2, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/215628333*

Lotfi, M., Bt. Muktar, S. N., Ologbo, A. C., & Chiemeke, K. C. (2016). The Influence of the Big-Five Personality Traits Dimensions on Knowledge Sharing Behavior. Mediterranean *Journal of Social Sciences. https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n1s1p241*

Lu, L., Leung, K., & Koch, P. T. (2006). Managerial Knowledge Sharing: The Role of Individual, Interpersonal, and Organizational Factors. Management and Organization Review, 2(1), 15–41. https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2006.00029.xLv

M., Sun, Y., & Shi, B. (2023). Impact of Introversion-Extraversion Personality Traits on Knowledge-Sharing Intention in Online Health Communities: A Multi-Group Analysis. Sustainability (Switzerland), 15(1). https://doi.org/10.3390/su15010417

M. Almandeel, S. (2017). The mediating role of transformational leadership style on relationship between personality type and turnover intention in Saudi Arabian banking context. *International Journal of Organizational Leadership, 6(1), 109–136. https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60270*

Maccallum, J., Witteman, P., Craven, A., Turner, F., & Straub, J. A. (2022). Authentic Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior During Continuous Change. February.

Madon, S., & Krishna, S. (2018). The digital challenge: Information technology in the development context. *Routledge*.

Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(1), 90. https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923

Marouf, L. (2017). Are academic libraries ready for knowledge management? Electronic Library, 35(1), 137–151. https://doi.org/10.1108/EL-01-2016-0008

Universiti Utara Malaysia

Marquardt, D. J., Casper, W. J., & Kuenzi, M. (123 C.E.). Leader Goal Orientation and Ethical Leadership: A Socio-Cognitive Approach of the Impact of Leader Goal-Oriented Behavior on Employee Unethical Behavior. Journal of Business Ethics, 1, 3. https://doi.org/10.1007/s10551-020-04524-2

Masli, K. Y. S. B. K. M. Y. A. M. R. Bin. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kecerdasan Emosi Dan Emotional Labor Dalam Kalangan Pihak Pengurusan Di Sektor Awam Terpilih. Manu, 31(2), 153–173.

Matošková, J., Bartók, O., & Tomancová, L. (2022). The relation between employee characteristics and knowledge sharing. VINE *Journal of Information and Knowledge Management Systems, 52(4), 486–507. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2020-0092*

Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management, 22(2), 296–310. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540156*

Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology, 29(3), 301–313. https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004*

Mayende, C., Awuor, F. M., & Namande, B. (2021). Customer-Centric Service Provision in Academic Libraries in Universities: Systematic Literature Review. Technology and Investment, 12(04), 217–239. https://doi.org/10.4236/ti.2021.124013

Mensik, J. S. (2007). A view on generational differences from a generation X leader. *Journal of Nursing Administration, 37(11), 483–484. https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000295615.32818.b3*

Mi, Y., Gohar Raza, M., Tufail, M., Muhammad, H., & Rasheed, W. (2022). What'S the Relationship? Among Knowledge-Oriented Leadership and Knowledge-Sharing Behaviors. *International Journal of Information, Business and Management, 14(4), 2022.*

Mishra, M., & Pandey, A. (2019). The impact of leadership styles on knowledge-sharing behavior: a review of literature. Development and Learning in Organizations, 33(1), 16–19. https://doi.org/10.1108/DLO-06-2018-0067

Mogale, M. G., & Bopape, S. (2023). Trends and issues relating to social media utilisation in academic libraries: Experiences from the University of Limpopo subject librarians. SA *Journal of Information Management, 25(1), 1–9. https://doi.org/10.4102/sajim.v25i1.1580*

Mohamad Sodikin, D., Islam Sultan Agung Semarang Promotor, U., Sulityo, H., Nurhidayati, Ms., & Program Doktor Ilmu Manajemen Widodo, K. (n.d.). Ihsan Achievement Oriented Leadership: Model Kepemimpinan Menuju Employee Wellbeing Dan Knowledge Sharing Behaviour Pada Madrasah Aliyah Di Jawa Tengah.

Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. Personnel Review, 47(7), 1286–1308. https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138

Moore, G. C., & Benbasat, I. (1991). Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. Information Systems Research, 2(3), 192-222.

Muhamad Ali, H., & Mohammad Yusof, Z. (2007). Teknologi pengurusan pengetahuan (TPP): Pengaruh sikap, norma subjektif dan persepsi kawalan gelagat. *International Journal of Management Studies (IJMS), 14(1), 163–187.*

Muhammad Ishaq, H., Akram, M., Samar, K., & Sarfraz, A. (2015). Linking Personality and Knowledge Sharing Behavior: The Moderating Role of Team Work Culture. NUML *International Journal of Business & Management, 10(1).*

Muqadas, F., Rehman, M., Aslam, U., & Ur-Rahman, U. (2017). Exploring the challenges, trends and issues for knowledge sharing: A study on employees in public sector universities. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 47(1), 2–15. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2016-0036*

Mursaleen, M., Saqib, L., Roberts, K. W., & Asif, M. (2015). Islamic Work Ethics as Mediator between Trust and Knowledge Sharing Relationship. Soc Sci Pakistan *Journal of Commerce and Social Sciences, 9(2), 614–640.*

Murthy, M. U., Ph, D., Gaynor, L., Ph, D., Wheeler, P., Ph, D., Sincich, T., & Ph, D. (2017). Applying the Theory of Planned Behavior to Influence Auditors ' Knowledge -Sharing Behavior by Xu Cheng A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Business Administration with a concentrat.

Musa, K. (2021). Kajian kes kepimpinan distributif di kalangan pentadbir akademik di universiti awam di Malaysia. *Management Research Journal, 10(2), 78–92. https://ojs.upsi.edu.my/index.php/MRJ/article/view/5589/3223*

Musoli & Yamini, E. A. (2020). Peran Etika Kerja Islam Dan Keterikatan Karyawan Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour. JBTI : *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, 11(2), 81–97.*

Mustafa, M. Z., Kasmani, M. F., Mohamed Ariffin, M. Y., & Mohd Noor, K. (2020). Perhubungan Awam, Media Sosial, Etika Kerja Islam Serta Trend Penggunaan Media Sosial di Sektor Awam Kementerian di Malaysia. 'Abqari *Journal, 22(2), 47–66. https://doi.org/10.33102/abqari.vol22no2.322*

Mustaffa, M., Intan Marlina, T., Ali, M., Maizira, J. &, & Abstrak, M. (n.d.). Hubungan Rakyat dan Pemerintah dalam Tradisi Lisan dari Perspektif Kepimpinan People and Government Relationship in Oral Traditional Based on Leadership Perspective. Akademika, 90(3), 117–128. https://doi.org/10.17576/akad-2020-9003-10

Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Anwar, A. (2022). Testing the determining factors of knowledge sharing behavior. Sage Open, 12(1), 21582440221078012.

Nasrollah, S. (2016). Knowledge Sharing Behavior in Islam and Technology Enabler.

Natu, S., & Aparicio, M. (2022). Analyzing knowledge sharing behaviors in virtual teams: Practical evidence from digitalized workplaces. *Journal of Innovation & Knowledge, 7(4), 100248.*

Negara, D. J., Ferdinand, F., Meitiana, M., Astuti, M. H., Anden, T., Sarlawa, R., & Mahrita, A. (2021). Knowledge Sharing Behavior in Indonesia: An Application of Planned Behaviour Theory. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(3), 1053–1064. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1053*

Nguyen, M., Malik, A., & Sharma, P. (2020). How to motivate employees to engage in online knowledge sharing? Differences between posters and lurkers. *Journal of Knowledge Management, 25(7), 1811–1831. https://doi.org/10.1108/JKM-08-2020-0649*

Nguyen, T. M. (2021). Four-dimensional model: a literature review in online organisational knowledge sharing. In VINE *Journal of Information and Knowledge Management Systems (Vol. 51, Issue 1, pp. 109–138). Emerald Group Holdings Ltd. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2019-0077*

Nitecki, D. A., & Alter, A. (2021). Leading fair adoption across the institution: A collaboration between an academic library and a technology provider. *Data Science Journal, 20(1), 1–8. https://doi.org/10.5334/dsj-2021-006*

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

Norziaton, I. K., Emmarelda, M. A., & Mara, U. T. (2020). Etika Kerja Islam dan Pencegahan Penipuan di Sektor Awam Malaysia Abstrak Matlamat kajian ini adalah untuk menyiasat hubungan antara atribut Etika Kerja Islam iaitu kualiti kerja , upah . 22(1), 7–25.

Nwaigwe, U. (2015). The Influence of Head Librarians' Leadership Styles on Job Satisfaction of Librarians' in Tertiary Institution Libraries in Imo State, Nigeria. OALib, 02(06), 1–9. https://doi.org/10.4236/oalib.1101572

Obrenovic, B., Du, J., Godinić, D., & Tsoy, D. (2022). Personality trait of conscientiousness impact on tacit knowledge sharing: the mediating effect of eagerness and subjective norm. *Journal of Knowledge Management, 26(5), 1124–1163. https://doi.org/10.1108/JKM-01-2021-0066*

Obrenovic, B., Du, J., Godinić, D., & Tsoy, D. (2022). Personality trait of conscientiousness impact on tacit knowledge sharing: the mediating effect of eagerness and subjective norm. *Journal of Knowledge Management, 26(5), 1124-1163.*

Universiti Utara Malaysia

Ocholla, D. N., & Ocholla, L. (2020). Readiness of academic libraries in South Africa to research, teaching and learning support in the Fourth Industrial Revolution. Library Management, 41(6–7), 355–368. https://doi.org/10.1108/LM-04-2020-0067

Odunewu, A. O., & Haliso, Y. (2019). Knowledge Sharing Behaviour And Librarians Job Performance In Nigerian Universities. https://digitalcommons.unl.edu/libphilpracOgunmodede,

Ogunmokun, O. A., Kolawole Eluwole, K., Avci, T., Lasisi, T. T., & Ikhide, J. E. (2019). Propensity to trust and knowledge sharing behavior: An evaluation of importance-performance analysis among Nigerian restaurant employees. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100590

Oladokun, B. D., Owolabi, A. K., Aboyade, M. A., Wiche, H. I., & Aboyade, W. A. (2023). Emergence of robotic technologies: implications for Nigerian academic libraries. In Library Hi Tech News. Emerald Publishing. https://doi.org/10.1108/LHTN-02-2023-0031

Olatokun, W., & Njideaka, T. M. A. (2020). Knowledge sharing practices among cataloguers in Nigeria's academic libraries. Library Management, 41(4–5), 295–309. https://doi.org/10.1108/LM-12-2019-0090

Omar, A. S. B., & Addruce, S. B. A. Z. (2019). Association between Behavioral Intentions and Knowledge Sharing; Are Demographics Influential *. Ieee-Sem, 7(6), 344–351.

Ozlati, S. (2012). Motivation, Trust, Leadership, and Technology: Predictors of Knowledge Sharing Behavior in the Workplace [Claremont Graduate University]. https://doi.org/10.5642/cguetd/56

Pangil, F., & Mohd Nasurdin, A. (2020). Assessing the Relationship between Organisational Commitment and Knowledge Sharing Behaviour. *Malaysian Management Journal, January 2009. https://doi.org/10.32890/mmj.13.1-2.2009.8960*

Parirokh, M., Daneshgar, F., & Fattahi, R. (2008). Identifying knowledge-sharing requirements in academic libraries. Library Review, 57(2), 107–122. https://doi.org/10.1108/00242530810853991

Park, H., Ribière, V., & Schulte, W. D. (2009). Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success. *Journal of Knowledge Management,* 18(6), 106-123.

Peranan Sebuah Perpustakaan Akademik Dalam Meningkatkan Nilai Perkhidmatannya Di Era Letusan Maklumat Dan Ekonomi Semasa – Ppm News _ Berita Ppm _ News about Malaysian Libraries and Librarians. (n.d.).

Philosophy, L., Odunewu, A., & Haliso, Y. (2020). University of Nebraska - Lincoln DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln knowledge sharing behaviour and Nigerian universities. May 2019.

Universiti Utara Malaysia

Poul, S., Khanlarzadeh, F., & Samiei, V. (2016). The impact of organizational culture on knowledge sharing. International Review, 526(3–4), 9–24. https://doi.org/10.5937/intrev1604009p

Priyadarshi, P., & Premchandran, R. (2019). Millennials and political savvy – the mediating role of political skill linking core self-evaluation, emotional intelligence and knowledge sharing behaviour. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 49(1), 95–114. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2018-0046

Punniyamoorthy, M., & Asumptha, J. A. (2019). A study on knowledge sharing behavior among academicians in India. *Knowledge Management and E-Learning, 11(1), 95–113. https://doi.org/10.34105/j.kmel.2019.11.006*

Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2021). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics, 180(1), 283–295. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y*

Quadri, G. O., & Garaba, F. (2019). Perceived Effects of ICT on Knowledge Sharing among Librarian in South-West Nigeria: A UTAUT Theoretical Approach. *Journal of Balkan Libraries Union, 6(1), 38–46. http://eprints.rclis.org/39349/*

Rafique, G. M., Khalid, F., & Idrees, H. (2020). Impact of Knowledge Sharing on Job Satisfaction of University Librarians in Pakistan. *Library Philosophy and Practice, 2020, 1–18.*

Rahman, M. S., Osmangani, A. M., Daud, N. M., Chowdhury, A. H., & Hassan, H. (2015). Trust and work place spirituality on knowledge sharing behaviour: Perspective from non-academic staff of higher learning institutions. *Learning Organization, 22(6), 317–332. https://doi.org/10.1108/TLO-05-2015-0032*

Rasip, O. M., Muslim, N., Basir, S. A., Sulong, R. H. R., & Bawadi, M. H. (2020). The relationship between work values and the staff behaviour in Islamic-based higher learning institutions in Malaysia. *Universal Journal of Educational Research, 8(4), 1542–1548. https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080448*

Razimi, M. S. B. A., Noor, M. M., & Daud, N. M. (2014). The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective. *Middle - East Journal of Scientific Research, 20(9), 1175–1182. https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.20.09.12513*

Reddy, A. S. (2020). A Study on Expectation Gaps among Generation Z Employees and Its Impact on Job Satisfaction and Organisational Commitment. 40(23), 111–121.

Reisenwitz, T. (2009). Differences in Generation X and Generation Y: Implications for the Organization and Marketers. *Marketing Management Journal, 19(2), 91–103.*

Rezwan, R. B. (2021). administrative sciences The Psychology behind Knowledge Hiding in an Organization.

Rofie, M. K. (2015). Prinsip Etika Kerja Islam Menurut Al-Quran dan Al-Sunnah: Satu Penilaian Terhadap Karya Penulis Etika Kerja Islam Di Malaysia. 49.

Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education, 9(2), 78–84.* https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78

Roodin, P., & Mendelson, M. (2013). Multiple Generations at Work: Current and Future Trends. *Journal of Intergenerational Relationships, 11(3), 213–222.* https://doi.org/10.1080/15350770.2013.810496

Saleh, H. H., & Nizan, H. (2021). Knowledge Sharing of Yemeni Academic Librarians and the Improvement Delivery of Information Services. In International Journal on Perceptive and Cognitive Computing (IJPCC) (Vol. 7, Issue 1).

Sandhu, M. S., Jain, K. K., & Ahmad, I. U. K. bte. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: Evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management, 24(3), 206–226.* https://doi.org/10.1108/09513551111121347

Seheult, E. M. (2016). A Quantitative Examination Of Authentic Leadership, Tenure, And Propensity For Knowledge Sharing Behavior In Organizations. December, 1–125.

Sekaran, U. (2005). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. *John Wiley & Sons.*

Shahid, Q., & Naveed, M. A. (2020). Knowledge Sharing Behavior of Academicians in Pakistan. *Library Philosophy and Practice, 2020(August).*

Shahidan, A. N., Branch, P., Ibrahim, I. I., Branch, P., Mohd, W., Mohd, Y., Alshuaibi, M. S., & Abumandil, M. S. S. (n.d.). Relationship Between Big Five Personality Traits and Adaptive Performance : The Mediating Effect of Work Engagement Among Malaysian Nurses. 12(2022).

Shakil Ahmad, M., & Scholar, P. (2011). Work ethics: An Islamic prospective Parenting Style and Academic Performance View project Organizational Development View project Work ethics: An Islamic prospective. In Article *in Journal of Human Sciences (Issue 8).* https://www.researchgate.net/publication/49615028

Shao, Z., Li, Y., Wu, K., Guo, Y., Feng, F., Hui, F., Niu, Y., & Zheng, Y. (2018). How academic librarians involve and contribute in research activities of universities? A systematic demonstration in practice through comparative studies of research productivities and research impacts. *Journal of Academic Librarianship, 44(6), 805–815.* https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.015

Shateri, K., Hayat, A. A., & Investigating, A. A. (2020). Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and Knowledge sharing Recommended citation : Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceiv. 12(3), 298–314.

Shaukat, R., Ahmad, S., Naveed, M. A., & Ur Rehman, S. (2023). Impact of Personality Traits on Knowledge Sharing Behavior of Academicians: A Case of University of Sargodha, Punjab, Pakistan. SAGE Open, 13(1), 1–13. https://doi.org/10.1177/21582440231160984

Shehab, S., Al-Bsheish, M., Meri, A., Dauwed, M., Aldhmadi, B. K., Kareem, H. M., Alsyouf,

Sheikh, A., Malik, A., & Adnan, R. (2023). Evolution of research data management in academic libraries: A review of the literature. *Information Development. https://doi.org/10.1177/02666669231157405*

Skaik, H. A., & Othman, R. (2014). Determinants of Knowledge Sharing Behaviour among Academics in United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge and Systems Science, 5(3), 54–70. https://doi.org/10.4018/ijkss.2014070105*

Smith, M. (2019). Top Ten Challenges Facing Public Libraries. In Public Library Quarterly (Vol. 38, Issue 3, pp. 241–247). *Routledge. https://doi.org/10.1080/01616846.2019.1608617*

Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Islamic Work Ethics dan Spiritualitas Islam terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Era Pandemi Covid-19 (Studi pada Staf LazisMu Kabupaten Kebumen*). Jurnal Teknik Informatika, 8(2), 19–27.*

Soltani-Nejad, N., Mirezati, S. Z., & Saberi, M. K. (2020). Predicting intention to share information on commercial websites based on personality traits. Bottom Line, 33(3), 251–261. *https://doi.org/10.1108/BL-02-2020-0018*

Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of leader effectiveness in organization and knowledge sharing behavior on employees and organization. *Sage Open, 10(1), 2158244020914634.*

Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research, 12(8), 1181–1199. https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103*

T. A., & Popoola, S. O. (2019). Knowledge Sharing Behaviour by Librarians in Federal Universities in Nigeria. *Journal of Balkan Libraries Union, 6(1), 20–33.*

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th ed.). *Pearson Education.*

Tan, C. N. L. (2016). Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: The role of knowledge management. *Higher Education*, 71(4), 525-556.

Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2015). Fostering knowledge sharing behavior among public sector managers: A proposed model for the Malaysian public service. *Journal of Knowledge Management*, 19(1), 121-140.

Universiti Utara Malaysia

Teh, P. L., Yong, C. C., Chong, C. W., & Yew, S. Y. (2011). Do the big five personality factors affect knowledge sharing behaviour? A study of Malaysian universities. *Malaysian Journal of Library and Information Science, 16(1), 47–62.*

Tengku Adnan, T. N. A., et al. (2020). Librarians' competencies in Malaysian academic libraries: A systematic literature review. *Malaysian Journal of Library & Information Science, 25(2), 1-19.*

Thi Chung, D., & Thi Tram Anh, P. (2022). Factors affecting knowledge sharing behaviour in public higher education institutions: An empirical study of Vietnam. *Cogent Business and Management, 9(1), 1–19.* https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2155002

Thuan, L. C., & Thanh, B. T. (2020). Leader knowledge sharing behavior and follower creativity: the role of follower acquired knowledge and prosocial motivation. *Journal of Workplace Learning, 32(6), 457–471.* https://doi.org/10.1108/JWL-01-2020-0012

Tong, J., & Baslom, M. M. (2019). Knowledge management and information technology: The role of KM capabilities in IT innovation adoption. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 987-1005.

Tsekea, S., & Chigwada, J. P. (2021). COVID-19: strategies for positioning the university library in support of e-learning. Digital Library Perspectives, 37(1), 54–64. https://doi.org/10.1108/DLP-06-2020-0058

Tseng, S. M. (2017). Investigating the moderating effects of organizational culture and leadership style on IT-adoption and knowledge-sharing intention. *Journal of Enterprise Information Management, 30(4), 583–604.* https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2016-0081

Tsoukas, H., & Vladimirou, E. (2001). What is Organizational Knowledge? *Journal of Management Studies*, 38(7), 973-993.

Ugwu, C. I., Onyancha, O. B., & Fombard, M. (2020). Transformational and transactional leadership and knowledge sharing in Nigerian university libraries. *IFLA Journal, 46(3), 207–223.* https://doi.org/10.1177/0340035220917987

Ullah, A., Iqbal, S., & Shams, S. M. R. (2020). Impact of CRM adoption on organizational performance: Moderating role of technological turbulence. *In Competitiveness Review (Vol. 30, Issue 1, pp. 59–77).* https://doi.org/10.1108/CR-11-2019-0128

Umar, M., Ajmal, B., & Irfan, S. (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes (Vol. 16). www.iosrjournals.org

Usman, M., Shahzad, K., & Khan, K. (2015). Islamic Work Ethics (IWE) : A Review of Litrature and Directions for Future Research. *Journal of Islamic Business and Management, 5(2), 135–162.* https://doi.org/10.12816/0026421

Universiti Utara Malaysia

Vandavasi, R. K. K., McConville, D. C., Uen, J. F., & Yepuru, P. (2020). Knowledge sharing, shared leadership and innovative behaviour: a cross-level analysis. *International Journal of Manpower, 41(8), 1221–1233.* https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0180

Veeravalli, S., Venkatraman, V., & Hariharan, M. (2019). Why do people seek knowledge? Tracing factors that affect knowledge seeking intention. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 50(2), 271–290.* https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2019-0059

Wahab, S. R. A., Shaari, R., Nordin, N. A., Rajab, A., & Isa, K. (2009). Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia. Amalan Latihan Dan Pembangunan Sumber Manusia Di Malaysia, 218–236.

Wang, C. W., & Chang, Y. (2018). Perfectionists do not like to share knowledge? Investigating the relationship between perfectionism and knowledge sharing and testing the moderation effect of coaching. *Knowledge Management Research and Practice, 16(3), 366–375.* https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1493366

Wang, H. K., Yen, Y. F., & Tseng, J. F. (2015). Knowledge sharing in knowledge workers: The roles of social exchange theory and the theory of planned behavior. Innovation: Management, *Policy and Practice, 17(4), 450–465.* https://doi.org/10.1080/14479338.2015.1129283

Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. M. (2014). Motivating knowledge sharing in knowledge management systems: A quasi–field experiment. *Journal of Management*, 40(4), 978-1009.

White, J. L. (2019). Multigenerational cohorts, gender, experience, technology and voluntariness effects on efficiency and productivity. 1–155. https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations

Williams, D. J. (2023). Digital Initiatives in Academic Libraries: Challenges and Opportunities *Background and History (Vol. 23, Issue 2).*

Wilson, S. A. (2020). Exploring Knowledge Exchange, Knowledge Sharing, And Responsible Leadership Differences Among Medical Professionals.

Wu, J. (2021). Impact of personality traits on knowledge hiding: a comparative study on technology-based online and physical education. *Frontiers in psychology, 12, 791202.*

Xiaoyan, W., Liren, A., & Yasir, N. (2019). Study on the Relationship Between Personality and Knowledge Sharing Behavior Based on Moderating Knowledge Governance Situation Sección General (Vol. 4).

Yaakub, M. B. H., & Othman, K. (2016). The foundation of Islamic knowledge management practices. In Entrepreneurship and Management in an Islamic Context (pp. 91–117). https://doi.org/10.1007/978-3-319-39679-8_7

Universiti Utara Malaysia

Younas, A., Majeed, N., & Hassan, Z. (2023). Effect of Authentic Leadership on Academicians' Performance through the Lens of Positive Organizational Behavior and Knowledge Sharing Behavior. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences, 13(1)*. https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.383

Zainab, A. N., et al. (2018). The role of academic libraries in supporting research productivity of postgraduate students. *Malaysian Journal of Library & Information Science, 23(1), 37-51*.

Zaman, U., Nawaz, S., Shafique, O., & Rafique, S. (2021). Making of rebel talent through workplace ostracism: A moderated-mediation model involving emotional intelligence, organizational conflict and knowledge sharing behavior. *Cogent Business and Management, 8(1)*. https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1941586

Zikmund, W. G. (2003). Business research methods (7th ed)

Universiti Utara Malaysia

Appendix I:

LAMPIRAN A

SOALAN KAJIAN MENGENAI PERINGKAT PERKONGSIAN PENGETAHUAN

Peserta yang dihormati,

Terima kasih kerana bersetuju untuk menyertai penyelidikan ini. Saya akan menghargainya jika anda dapat menjawab soalan dengan teliti seperti maklumat yang anda berikan akan mempengaruhi ketepatan dan kejayaan ini penyelidikan. Tidak perlu lebih dari 30 minit untuk menyelesaikan soal selidik. Semua jawapan akan dilayan dengan yakin dan akan digunakan untuk tujuan kajian sahaja. Sekiranya anda mempunyai pertanyaan mengenai penyelidikan ini, anda boleh mengemukakannya kepada saya di maklumat hubungan di bawah.

Terima kasih atas kerjasama anda dan masa yang diperlukan untuk menjawabnya soal selidik.

Yang ikhlas,

NORASHIKIN BT IBRAHIM

PhD (Islamic Management)

Islamic Business School (IBS)

Universiti Utara Malaysia

E-mel: noras@gmail.com

HP: 013 5871189

Universiti Utara Malaysia

SEKSYEN 1

MAKLUMAT DEMOGRAFI

Bahagian ini mengandungi beberapa makumat umum mengenai diri sendiri. Sila tandakan (√) di dalam kotak yang sesuai atau isi ruang kosong yang disediakan

1. Jantina : Lelaki ☐ Perempuan ☐
2. Umur : 31-39 ☐ 40-49 ☐ 50 keatas ☐
3. Pendidikan yang tertinggi :

   SPM dan kebawah ☐ Ijazah Sarjana Muda ☐

   Sarjana ☐
4. Pengalaman Kerja: 4 -7 thn ☐ 7 thn dan keatas ☐
5. Jawatan yang disandang : Pustakawan ☐ Pem. Pustakawan ☐

   Lain-lain jawatan ☐

SEKSYEN 2

Tandakan [√] pada ruangan yang sesuai dengan pendapat anda, menggunakan skala berikut:

Sangat Tidak Setuju (SD): Tidak setuju (D): Tidak Pasti (U): Setuju (A): Sangat Setuju (SA)

Tingkah laku Perkongsian Pengetahuan	**SD**	**D**	**U**	**A**	**SA**
1.Saya bersedia bekerjasama dan berkongsi pengetahuan saya dengan rakan-rakan saya yang lain.					
2.Saya berkongsi maklumat serta mendorong rakan sekerja untuk menghadiri seminar, acara dan persidangan di dalam dan di luar universiti.					
3.Saya rasakan terdapat kesediaan untuk berkongsi pengetahuan di kalangan kakitangan di jabatan saya.					
4.Jenis pengetahuan yang ingin saya berkongsi ialah pembelajaran serta cara bekerja.					
5.Satu-satunya jenis pengetahuan yang ingin saya kongsi adalah sumber pengajaran dan pembelajaran saya.					

Universiti Utara Malaysia

6.Saya mengalu-alukan peluang untuk meluangkan masa dengan rakan-rakan saya yang lain dan belajar dari mereka.

7.Dengan berkongsi pengetahuan akan meningkatkan kesediaan untuk bekerjasama di kalangan rakan sekerja.

8.Saya rasakan terdapat kesedaran yang semakin meningkat mengenai manfaat perkongsian pengetahuan di jabatan saya

9.Saya secara sukarela dan aktif berkongsi pengetahuan saya dengan rakan sekerja yang lain

10.Saya bebas berkongsi maklumat yang akan meningkatkan prestasi saya serta rakan sekerja yang lain

11.Saya biasanya melibatkan diri dalam perbincangan yang akan memberi manfaat untuk berkongsi pengetahuan

12.Saya membincangkan masalah pekerjaan saya dengan rakan sekerja yang lain dan bukan menyelesaikannya secara bersendirian

SEKSYEN 3

Tandakan [√] pada ruangan yang sesuai dengan pendapat anda, menggunakan skala berikut:

Sangat Tidak Setuju (SD): Tidak setuju (D): Tidak Pasti (U): Setuju (A): Sangat Setuju (SA)

Universiti Utara Malaysia

Etika Kerja Islam	**SD**	**D**	**U**	**A**	**SA**

1. Sifat malas adalah satu sifat yang tidak terpuji

2. Berdedikasi terhadap kerja adalah sifat murni.

3. Kerja yang baik memberi manfaat kepada diri dan orang lain.

4. Adil dan murah hati di tempat kerja adalah diperlukan untuk kebajikan pekerja.

5. Kerja harus dilakukan berdasarkan keupayaan sebenar seseorang

6.Kerja bukan bersifat peribadi semata-mata, tetapi bertujuan mendidik pembangunan kendiri dan hubungan social

7.Tanpa kerja hidup tak bermakna

8.Terlalu banyak waktu terluang tidak baik untuk masyarakat

9.Perhubungan manusia perlu dititikberatkan dan digalakkan di dalam organisasi

10.Kerja membolehkan seseorang mengawal persekitaran

11. Bekerja secara kreatif adalah sumber kebahagiaan dan kejayaan.

12.Sesiapa yang bekerja akan lebih maju di dalam hidupnya

13.Kerja memberi peluang seseorang berdikari

14. Orang yang berjaya adalah orang yang selalu mencapai sasaran dalam kerjanya.

15. Seseorang perlu bekerja keras secara berterusan untuk memenuhi tanggungjawabnya

16. Nilai sesuatu kerja diambilkira berdasarkan niat atau tujuan seseorang berbanding hasil yang diperolehi

17. Tanpa sifat amanah kerja tidak bermakna.

SEKSYEN 4

Tandakan [√] pada ruangan yang sesuai dengan pendapat anda, menggunakan skala berikut:
Sangat Tidak Setuju (SD): Tidak setuju (D): Tidak Pasti (U): Setuju (A): Sangat Setuju (SA)

Ciri Personaliti	SD	D	U	A	SA

1 Saya melakukan yang terbaik untuk membantu orang lain.

2 Saya boleh bergaul dengan baik dengan orang lain.

3 Saya menghormati pandangan orang lain.

4 Saya seorang yang bertimbang rasa.

5 kebanyakannya rakan-rakan saya suka saya .

6 Saya teliti dengan kerja saya .

7 Saya sering mencari peluang untuk berkembang .

8 Saya mencuba untuk membuat yang terbaik dalam setiap perkara yang saya lakukan .

9 Saya seorang yang teratur .

10 Saya seorang pemimpin .

11 Saya seorang yang meyakinkan .

12 Saya seorang yang bermotivasi .

13 Saya seorang yang bertenaga .

14 Saya suka bercakap dengan orang.

15 Saya boleh menguruskan tekanan dengan baik .

16 Saya seorang yang tidak panas baran

17 Saya jarang berasa tertekan .

18 Saya suka mencuba perkara baru .

Universiti Utara Malaysia

19 Saya mengambil pendekatan menyeluruh .

20 Saya seorang yang kreatif .

SEKSYEN 6

Tandakan [√] pada ruangan yang sesuai dengan pendapat anda, menggunakan skala berikut:

Sangat Tidak Setuju (SD): Tidak setuju (D): Tidak Pasti (U): Setuju (A): Sangat Setuju (SA)

Kepimpinan Authentik	SD	D	U	A	SA

1. Dalam organisasi tempat saya bekerja, terdapat keselarasan antara kepercayaan dan tindakan pengurus kami

2. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami mendengar pekerja dengan idea yang berbeza sebelum membuat sebarang keputusan.

3. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami dengan jelas menyatakan idea dan fikiran mereka kepada pekerja.

4. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menyatakan idea mereka dengan cara yang menyokong kepercayaan asas mereka.

5. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami juga menggunakan kepercayaan asas mereka semasa membuat keputusan.

6. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menggalakkan pekerja untuk mengemukakan pandangan dan persepsi yang berbeza.

7. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami sangat tahan melakukan perkara yang bertentangan dengan kepercayaan mereka

8. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami berkongsi maklumat dengan jelas dengan pekerja.

9. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menganalisis data yang berkaitan sebelum membuat keputusan objektif.

10. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami mengarahkan tindakan / tingkah lakunya dengan prinsip moral dalaman.

11. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menyatakan dengan jelas apa yang mereka mahukan.

12. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami amat menyedari kesannya terhadap pekerja.

13. Dalam organisasi tempat saya bekerja, pengurus kami menunjukkan bahawa mereka sedar tentang kekuatan dan kelemahan mereka.

Universiti Utara Malaysia

SEKSYEN 7

Tandakan [√] pada ruangan yang sesuai dengan pendapat anda, menggunakan skala berikut:

Sangat Tidak Setuju (SD): Tidak setuju (D): Tidak Pasti (U): Setuju (A): Sangat Setuju (SA)

Teknologi Maklumat serta Komunikasi	SD	D	U	A	SA

1.Di tempat kerja saya, alatan dan teknologi tersedia untuk berkongsi pengetahuan.

2.Alat dan teknologi untuk berkongsi pengetahuan di tempat kerja saya mudah digunakan.

3.Adalah mudah untuk belajar cara bekerja dengan alat dan teknologi yang tersedia untuk berkongsi pengetahuan saya.

4.Di tempat kerja saya, alatan dan teknologi untuk berkongsi pengetahuan berguna.

5.Menggunakan alatan dan teknologi dalam organisasi saya meningkatkan aktiviti perkongsian pengetahuan saya.

6.Alat dan teknologi di tempat kerja saya berkesan untuk berkongsi pengetahuan.

Universiti Utara Malaysia

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA