

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan analisis data pada penelitian ini, maka dapat dicapai beberapa kesimpulan yaitu:

1. *Trust* (rasa kepercayaan) merupakan aspek yang paling mendasar untuk melakukan *knowledge sharing* diantara pegawai *sales*. Semakin pegawai percaya, mereka akan semakin terbuka untuk berbagi informasi dan pengetahuan tanpa takut informasi dan pengetahuan tersebut di salah gunakan.
2. *Extrinsic reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mendorong pegawai *sales* untuk melakukan *knowledge sharing*. Pegawai *sales* tidak memiliki kewajiban untuk berbagi, sehingga kegiatan berbagi ini didasari oleh rasa sukarela. Selain itu, pegawai *sales* lebih merasa bahwa rasa kebanggaan karena dapat menjadi contoh atau berbagi kisah sukses kepada seluruh rekan kerjanya merupakan penghargaan yang lebih berarti.
3. *Knowledge sharing* sebagai sarana bertukar informasi dan pengetahuan mendorong terbentuknya PKM. Dengan terlaksananya *knowledge sharing*, pegawai *sales* dapat termotivasi untuk belajar lebih karena mendengar pengalaman maupun pengetahuan yang berhasil membawa kesuksesan bagi rekan kerjanya.
4. Penerapan teknologi memberikan kemudahan dan kecepatan bagi pegawai *sales* untuk mencari informasi dan pengetahuan. Hal ini membuat kegiatan pembelajaran semakin mudah untuk dilakukan. Terutama di era pandemi, penerapan teknologi bersifat memaksa dan akan mempengaruhi *learning behavior* pegawai *sales* untuk semakin terbuka dengan keadaan.
5. *Learning behavior* akan mempengaruhi pembelajaran mandiri (PKM) seorang pegawai *sales*. PKM merupakan sebuah kegiatan yang didasari oleh perilaku masing-masing dari seorang pegawai *sales*. Bentuk *planned learning* lebih cocok bagi pegawai *sales*, karena pegawai *sales* sebaiknya memiliki targetnya terlebih dahulu.

6. *Leadership* merupakan salah satu aspek yang dapat mendorong terbentuknya PKM di antara pegawai *sales*. seorang atasan harus bisa membantu dan mendorong bawahannya untuk mau dan terus berkembang.
7. Kemauan dan keinginan pribadi seorang pegawai tentu menjadi aspek yang utama. Jika seorang pegawai tidak memiliki kemauan dan keinginan untuk belajar dan menjadi lebih baik, maka pegawai tersebut tidak dapat tetap relevan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

5.2 Saran

Saran bagi peneliti:

1. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi PKM. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah faktor-faktor dari organisasi lainnya, seperti *leadership* dan *culture*.
2. Penelitian ini memiliki fokus pada pelaksanaan PKM di industri otomotif, maka dapat dikembangkan kepada industri lainnya.

Saran bagi perusahaan dalam industri otomotif:

1. Perusahaan dapat meningkatkan praktek *knowledge management* di level organisasi. Sehingga paham KM dapat diturunkan kepada level individual sehingga mendorong terjadinya PKM. Penulis dapat memberikan tiga saran kebijakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan penerapan PKM secara efektif, yaitu:
 - Melakukan investasi di bidang teknologi yang dapat membantu akses dan mempermudah pegawai untuk mencari dan mendapatkan informasi. Serta melakukan edukasi terhadap pegawai akan penerapan dan penggunaan dari teknologi tersebut. Investasi tersebut dapat dilakukan dalam bentuk portal *e-learning*. Termasuk pembuatan *learning management system* yang memiliki fungsi untuk mengatur distribusi materi, menyimpan materi, dan mencatat proses dan perkembangan pegawai dalam pembelajarannya.

- Pengadaan kegiatan *knowledge café*. *Knowledge café* merupakan sebuah kegiatan dimana para pegawai berkumpul untuk makan siang bersama sekaligus berbagi informasi dan pengetahuan yang mereka miliki. *Knowledge café* dapat mendorong relasi antar pegawai menjadi lebih erat dan memiliki suasana yang lebih santai untuk belajar.
 - Pembentukan forum informal di antara pegawai. Dengan pembentukan forum informal ini, pegawai dapat dengan lebih leluasa untuk berbagi informasi dan pengetahuan yang mereka miliki. Tidak hanya itu, rasa kepercayaan antar pegawai juga dapat meningkat karena merasa tergabung dalam sebuah komunitas atau forum yang sama. Dengan meningkatnya rasa kepercayaan antar pegawai, maka pegawai dapat semakin yakin untuk berbagi informasi dan pengetahuan dan memanfaatkan informasi serta pengetahuan tersebut.
2. Semakin aktif untuk mengikuti perkembangan teknologi dan menerapkannya di dalam perusahaan. Perkembangan teknologi akan berpengaruh terhadap perilaku konsumen, sehingga strategi dari pegawai *sales* juga akan berubah seiring perubahan perilaku konsumen. Penerapan teknologi juga dapat membantu pegawai *sales* untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
 3. Bentuk *leadership* yang disarankan oleh peneliti adalah *transformational leadership*. *Transformational leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang terbuka akan seluruh kemungkinan dan aspek baru (Tseng, 2017). Bentuk kepemimpinan ini dirasa akan mendorong pegawai *sales* untuk semakin terbuka dengan perubahan yang akan terjadi. *Transformational leadership* juga terbukti lebih mendorong terbentuknya rasa kepercayaan di dalam tim (Ben Sedrine et al., 2020). Sesuai dengan hasil penelitian ini, dimana rasa kepercayaan memiliki efek yang sangat besar atas terjadinya *knowledge sharing* di antara pegawai *sales*. Untuk menerapkan *transformational leadership*, perusahaan dapat melakukan *training* dan apabila tidak memiliki *leader* yang tepat, dapat melakukan rekrutmen dengan kriteria yang sesuai dengan *transformational leadership*.
 4. *Culture* perusahaan yang dapat disarankan oleh peneliti adalah gabungan dari *adhocracy culture* dan *market culture*. *Adhocracy culture* merupakan budaya

organisasi dimana organisasi terbuka dan fleksibel akan perubahan-perubahan yang akan terjadi (Daft, 2010). Kebanyakan perusahaan dengan budaya ini merupakan perusahaan yang mengedepankan teknologi atau produk terbaru. Sementara *market culture* adalah budaya organisasi yang memiliki fokus untuk mencapai tujuannya, seperti peningkatan penjualan (Daft, 2010). Dua budaya ini dianggap cocok untuk industri otomotif yang mengedepankan teknologi terbaru di bidang transportasi. Di sisi lain, perusahaan di industri otomotif merupakan perusahaan yang menjual produk, sehingga membutuhkan tingkat penjualan yang meningkat untuk mencapai profit. *Market culture* sebagai budaya yang berorientasi pada tujuan digabungkan dengan *adhocracy culture* yang terbuka dan fleksibel dengan keadaan dapat membuat sebuah budaya dimana untuk mencapai sebuah tujuan baru, perusahaan harus fleksibel dan menerima perubahan-perubahan yang terjadi. Agar anggota perusahaan dapat tetap relevan untuk mencapai tujuan dengan keadaan yang terus berubah, maka anggota organisasi dipaksa untuk belajar dan mengembangkan dirinya untuk tetap relevan.

5. Bagi perusahaan, dapat memperhatikan syarat atau ketentuan ketika melakukan rekrutmen bagi pegawai baru. Perusahaan harus mencari pegawai baru dengan perilaku yang terbuka akan perubahan dan memiliki kemauan yang tinggi. Seperti hasil yang didapatkan dari *semi-structured interview* dengan beberapa *expert*, pembelajaran mandiri sangat berkaitan erat dengan perilaku pribadi. Oleh karena itu, ketika melakukan rekrutmen atas pegawai *sales* baru, perusahaan harus melihat tingkat kemauan dan keinginan dari calon pegawai. Membentuk budaya dan kebiasaan bagi pegawai *sales* untuk mau belajar dan terbuka akan perubahan. Sehingga pegawai *sales* sadar bahwa pembelajaran mandiri dibutuhkan agar mereka tetap memiliki daya saing.

DAFTAR PUSTAKA

Website:

Asian Development Bank. (2014). *Innovative asia: advancing the knowledge-based economy*.

Balland, P.-A., Boschma, R., Frenken, K., Kakko, I., Mikkela, K., & Solability. (2019). The Global Talent Competitiveness Index 2019. In *Regional Studies*. <http://ideas.repec.org/p/egu/wpaper/0905.html> <http://dx.doi.org/10.1080/00343404.2014.883598> <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00343404.2014.883598> <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00343404.2014.883598>

Kemenperin, H. (2020). *Industri Otomotif Semakin Kompetitif, Laju Kinerjanya Terus Dipacu*. Kemenperin.Go.Id. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22063/Industri-Otomotif-Semakin-Kompetitif,-Laju-Kinerjanya-Terus-Dipacu>

Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Index 2019*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

UNDP. (2019). *Human Development Report 2019*. <http://hdr.undp.org/en/data>

World Bank Group. (2020). *Human Capital Project Report 2019*.

Jurnal:

Agostini, L., & Filippini, R. (2019). Organizational and managerial challenges in the path toward Industry 4.0. *European Journal of Innovation Management*, 22(3), 406–421. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2018-0030>

Ahmad, M. S., Ismail, S., & Hassan, Z. (2013). Emerging personal intelligence in collective goals: Data analysis on the bottom-up approach from PKM to OKM. *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 973–990.

<https://doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0313>

Al Dari, T., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2018). Examining the role of leadership inspiration, rewards and its relationship with contribution to knowledge sharing: Evidence from the UAE. *Journal of Workplace Learning*, 30(6), 488–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2017-0105>

Asian Development Bank. (2014). *Innovative asia: advancing the knowledge-based economy*.

Balland, P.-A., Boschma, R., Frenken, K., Kakko, I., Mikkela, K., & Solability. (2019). The Global Talent Competitiveness Index 2019. In *Regional Studies*. <http://ideas.repec.org/p/egu/wpaper/0905.html%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1080/00343404.2014.883598%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00343404.2014.883598%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0343404.2014.883598>

Bao, Z., & Han, Z. (2019). What drives users' participation in online social Q&A communities? An empirical study based on social cognitive theory. *Aslib Journal of Information Management*, 71(5), 637–656. <https://doi.org/10.1108/AJIM-01-2019-0002>

Barkhordari, S., Fattahi, M., & Azimi, N. A. (2019). The Impact of Knowledge-Based Economy on Growth Performance: Evidence from MENA Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 10(3), 1168–1182. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0522-4>

Ben Hassen, T. (2020). The state of the knowledge-based economy in the Arab world: cases of Qatar and Lebanon. *EuroMed Journal of Business*. <https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2020-0026>

Ben Sedrine, S., Bouderbala, A., & Nasraoui, H. (2020). Leadership style effect on virtual team efficiency: trust, operational cohesion and media richness roles. *Journal of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2018-0289>

Bewick, V., Cheek, L., & Ball, J. (2003). Statistics review 7: Correlation and

- regression. *Critical Care*, 7(6)(451–159). <https://doi.org/10.1186/cc2401>
- Campbell, D. T., & Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (C. Neve, K. DeRosa, G. Dickens, & S. Oney (eds.); 6th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/109634809702100108>
- Cheong, R. K. F., & Tsui, E. (2010). VINE Journal of Information and Knowledge Management System The roles and values of personal knowledge management : An exploratory study. *Knowledge Management*, 1–24.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design, 10th ed.* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Dennerlein, S. M., Tomberg, V., Treasure-Jones, T., Theiler, D., Lindstaedt, S., & Ley, T. (2020). Co-designing tools for workplace learning: A method for analysing and tracing the appropriation of affordances in design-based research. *Information and Learning Science*, 121(3–4), 175–205. <https://doi.org/10.1108/ILS-09-2019-0093>
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2017). Moderating effects of guanxi and face on the relationship between psychological motivation and knowledge-sharing in China. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1077–1097. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0439>
- Dulayami, S. T. H., & Robinson, L. (2015). The individual and the collective: Factors affecting knowledge sharing in Saudi Arabian companies. *Journal of Documentation*, 71(1), 198–209. <https://doi.org/10.1108/JD-09-2014-0121>
- Durmusoglu, S., Jacobs, M., Nayir, D. Z., Khilji, S., & Wang, X. (2014). The quasi-moderating role of organizational culture in the relationship between rewards and knowledge shared and gained. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 19–37. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2013-0183>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis. *SAGE Open*, 4(1), 215824401452263. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Evans, M. M., Frissen, I., & Choo, C. W. (2019). The Strength of Trust Over Ties:

- Investigating the Relationships between Trustworthiness and Tie-Strength in Effective Knowledge Sharing. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), 19–33. <https://issuu.com/academic-conferences.org/docs/ejkm-volume17-issue1-article866>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares*. Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknki dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. BP Universitas Diponegoro.
- Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management , problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355–375. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0113>
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: Global Edition, 7th Edition*. Pearson Education.
- Ho, L. A., Kuo, T. H., & Lin, B. (2010). Influence of online learning skills in cyberspace. *Internet Research*, 20(1), 55–71. <https://doi.org/10.1108/10662241011020833>
- Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128–140. <https://doi.org/10.1108/13673271011015615>
- Hortovanyi, L., & Ferincz, A. (2015). The impact of ICT on learning on-the-job. *The Learning Organization*, 22(1), 2–13. <https://doi.org/10.1108/TLO-06-2014-0032>
- Hosseingholizadeh, R., Sharif, A., & Kouhsari, M. (2018). PKM Tools for Developing personal knowledge management skills among university students. *International Journal of Information Science and Management*, 16(1), 89–103.
- Ismail, S., & Ahmad, M. (2012). Effective Personal Knowledge Management: A Proposed Online Framework. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(72), 542–551. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Effective+>

- Ismail, S., Ahmad, M. S., & Hassan, Z. (2015). Regression analysis on agent roles in personal knowledge management processes: Significance of a connect agent in mediating human's personal knowledge management. *Journal of IT in Asia*. <https://doi.org/10.1109/CITA.2013.6637549>
- Jain, P. (2011). Personal knowledge management: the foundation of organisational knowledge management. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 77(1). <https://doi.org/10.7553/77-1-62>
- Jarrahi, M. H., Reynolds, R., & Eshraghi, A. (2020). Personal knowledge management and enactment of personal knowledge infrastructures as shadow IT. *Information and Learning Science*, September. <https://doi.org/10.1108/ILS-11-2019-0120>
- Kaba, A., & Ramaiah, C. K. (2020). Predicting knowledge creation through the use of knowledge acquisition tools and reading knowledge sources. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(3), 531–551. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2019-0106>
- Kante, M., Kipchumba Chepken, C., Oboko, R., & Chepken, C. (2018). Partial Least Square Structural Equation Modelling ' use in Information Systems : an updated guideline of practices in exploratory settings Developing a maturity model for the adoption of Mobile-based Internet of Things Health services in South Africa Vie. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 6(1), 49–67. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Kapo, A., Mujkic, A., Turulja, L., & Kovačević, J. (2020). Continuous e-learning at the workplace: the passport for the future of knowledge. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2020-0223>
- Kemenperin, H. (2020). *Industri Otomotif Semakin Kompetitif, Laju Kinerjanya Terus Dipacu*. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22063/Industri-Otomotif-Semakin-Kompetitif,-Laju-Kinerjanya-Terus-Dipacu>

- Keshavarz, H. (2021). Personality factors and knowledge sharing behavior in information services: the mediating role of information literacy competencies. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2020-0095>
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods & Techniques* (2nd ed.). New Age International.
- Kusemererwa, C., Munene, J. C., Laura, O. A., & Balunywa, J. W. (2020). Individual learning behavior: do all its dimensions matter for self-employment practice among youths in Uganda? *Journal of Enterprising Communities*, *14*(3), 373–396. <https://doi.org/10.1108/JEC-02-2020-0012>
- Lee, Y. L. A., Malik, A., Rosenberger, P. J., & Sharma, P. (2020). Demystifying the differences in the impact of training and incentives on employee performance: mediating roles of trust and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, *24*(8), 1987–2006. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0309>
- Liu, C. H., Wang, J. S., & Lin, C. W. (2017). The concepts of big data applied in personal knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, *21*(1), 213–230. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0298>
- Lo, M. F., & Tian, F. (2020). How academic leaders facilitate knowledge sharing: a case of universities in Hong Kong. *Leadership and Organization Development Journal*, *41*(6), 777–798. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2019-0481>
- Marczyk, G., DeMatteo, D., & Festinger, D. (2005). *Essentials of Research Design and Methodology*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1210/endo-69-4-673>
- Marouf, L. (2015). Employee perception of the knowledge sharing culture in Kuwaiti companies: Effect of demographic characteristics. *Libres*, *25*(2), 103–

- McLaughlin, G., & Stankosky, M. (2010). Knowledge has legs: Personal knowledge strategies shape the future of knowledge work and knowledge management. *On the Horizon*, 18(3), 204–212. <https://doi.org/10.1108/10748121011072654>
- Mekhum, W. (2020). The influence of personal knowledge management and leadership style on the firms performance: An empirical evidence from Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 380–388. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.49>
- Meneses-Ortegón, J. P., Jové, T., Fabregat, R., & Uribe-Ríos, M. Y. (2017). Knowledge management for the co-creation of resources for high ability students. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM*, 2, 673–682.
- Mittelmann, A. (2016). Personal knowledge management as basis for successful organizational knowledge management in the digital age. *Procedia Computer Science*, 99, 117–124. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.105>
- Ng, K. Y. N. (2020). The moderating role of trust and the theory of reasoned action. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1221–1240. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0071>
- Nguyen, T. M., & Malik, A. (2020). Cognitive processes, rewards and online knowledge sharing behaviour: the moderating effect of organisational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1241–1261. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0742>
- Ouakouak, M. L., & Ouedraogo, N. (2019). Fostering knowledge sharing and knowledge utilization: The impact of organizational commitment and trust. *Business Process Management Journal*, 25(4), 757–779. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2017-0107>
- Pauleen, D. J., & Gorman, G. . (2011). *Personal Knowledge Management: Individual, Organizational, Social Perspective*. Gower Publishing Limited.

- Payal, R., Ahmed, S., & Debnath, R. M. (2019). Impact of knowledge management on organizational performance: An application of structural equation modeling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(4), 510–530. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2018-0063>
- Qureshi, T. M. (2019). *EMPLOYEE ' S LEARNING COMMITMENT AND SELF - Tahir Masood Qureshi , American University in the Emirates. 18(3), 1–17.*
- Rafique, G. M., & Anwar, M. A. (2017). Motivating Knowledge Sharing among Undergraduate Medical Students of the University of Lahore, Pakistan. *Journal of Information and Knowledge Management*, 16(4). <https://doi.org/10.1142/S0219649217500411>
- Rahman, M. S., Mat Daud, N., Hassan, H., & Osmangani, A. M. (2016). Effects of workplace spirituality and trust mediated by perceived risk towards knowledge sharing behaviour. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(4), 450–468. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2015-0033>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225–1246. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0112>
- Razmerita, L., Phillips-Wren, G., & Jain, L. C. (2016). Advances in knowledge management: An overview. *Intelligent Systems Reference Library*, 95(December 2019), 3–18. https://doi.org/10.1007/978-3-662-47827-1_1
- Rutten, W., Blaas - Franken, J., & Martin, H. (2016). The impact of (low) trust on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 199–214. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0391>
- Sahibzada, U. F., Latif, K. F., Xu, Y., & Khalid, R. (2020). Catalyzing knowledge management processes towards knowledge worker satisfaction: fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Journal of Knowledge Management*, 24(10), 2373–2400. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0093>
- Schmitt, U. (2019). Decentralizing knowledge management: Affordances and

- impacts. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(2), 114.
<https://doi.org/10.34190/EJKM.17.02.002>
- Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Index 2019*.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Sefollahi, N. (2018). The importance of ICT on knowledge management in organizations. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(2), 431–448.
<https://doi.org/10.4314/jfas.v10i2.31>
- Swift, P. E., & Hwang, A. (2013). The impact of affective and cognitive trust on knowledge sharing and organizational learning. *Learning Organization*, 20(1), 20–37. <https://doi.org/10.1108/09696471311288500>
- Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management and Data Systems*, 110(4), 611–631.
<https://doi.org/10.1108/02635571011039052>
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.159>
- 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>
- UNDP. (2019). *Human Development Report 2019*. <http://hdr.undp.org/en/data>
- Värk, A., & Reino, A. (2020). Practice ecology of knowledge management—connecting the formal, informal and personal. *Journal of Documentation*, 77(1), 163–180. <https://doi.org/10.1108/JD-03-2020-0043>
- Wang, W. T., Wang, Y. S., & Chang, W. T. (2019). Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1039–1076. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0423>