



Hierarchical Analysis of Knowledge Sharing in Guilan Science and Technology Park

Marjan Mirzendehtdel | Sepideh Fahimifar[✉] | Alireza Noruzi

1. Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, University of Tehran, Kish International Campus, Kish, Iran. E-mail: atousamirzendehtdel@gmail.com
2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: sfahimifar@ut.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: noruzi@ut.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 28 August 2022

Received in revised form 7
September 2022

Accepted 13 November 2022

Published online 13 November
2022

Keywords:

Knowledge,
knowledge management,
knowledge sharing,
Guilan Science and Technology
Park.

ABSTRACT

Objective: Knowledge sharing is one of the key areas for knowledge-based companies and is one of the most important priorities for knowledge management practitioners in the world. Knowledge sharing in the organization reduces costs in knowledge production and ensures the dissemination of working methods within the organization and enables the organization to solve its problems and issues, otherwise organizations in a competitive environment with many challenges and crises they face.

Materials and Methods: The purpose of this article is to determine the weighting and prioritization of factors affecting knowledge sharing in Guilan Science and Technology Park using the Analytic Hierarchy Process (AHP). In the first step, based on knowledge management studies and literature, a researcher-made 5-point Likert scale questionnaire was created, which was distributed and collected as a questionnaire between two groups of external and internal experts.

Results: Factors affecting knowledge sharing were identified and categorized in four dimensions: 1) individual factors 2) organizational factors 3) socio-cultural factors and 4) technology factors. In the next step, in the form of a pair of questionnaires and with the help of Expert Choice software, these factors were prioritized and weighted. . According to the results of the second questionnaire; Socio-cultural factors (weighing 0. 340); Individual factors (weighing 0. 287), technological factors (weighing 0. 237) and organizational factors (weighing 0. 136) have the greatest impact on knowledge sharing, respectively.

Conclusion: It is suggested that the managers and policy makers of Guilan Science and Technology Park strongly support the socio-cultural factors in the organizational units with the help of human resources in order to make the most of the results of knowledge sharing.

Cite this article: Fahimifar, S., Mirzendehtdel, M., & Noruzi, A. (2022). Hierarchical analysis of knowledge sharing in Guilan Science and Technology Park. *Academic Librarianship and Information Research*, 56(2), 59-74. DOI: <http://doi.org/10.22059/jlib.2022.347829.1633>



تحلیل سلسله مراتبی تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان

مرجان میرزندهدل^۱ | سپیده فهیمی فر^۲ | علیرضا نوروزی^۳۱. دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات، دانشگاه تهران، پردیس بین‌المللی کیش، کیش، ایران. رایانامه: atousamirzendeudel@gmail.com۲. نویسنده مسئول، استادیار، گروه علم اطلاعات، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: sfahimifar@ut.ac.ir۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: noruzi@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۸/۲۲

هدف: تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی برای شرکت‌های دانش‌بنیان است و یکی از مهمترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان است. تسهیم دانش در سازمان باعث کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید و در غیر این صورت سازمان‌ها در فضای رقابتی با چالش‌ها و بحران‌های متعددی روبه‌رو می‌شوند.

روش پژوهش: با توجه به اینکه هدف مقاله حاضر رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی ای.اچ.پی. در نظر گرفته شده است، در گام اول بر اساس مطالعات و ادبیات مدیریت دانش پرسشنامه محقق‌ساخته پنج گزینه‌ای طیف لیکرت ساخته شد که در بین دو گروه خبرگان بیرون سازمانی و درون سازمانی به صورت پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری گردید. این عوامل در چهار بعد ۱. عوامل فردی؛ ۲. عوامل سازمانی؛ ۳. عوامل فرهنگی اجتماعی؛ و ۴. عوامل فناوری شناسایی و دسته‌بندی شدند. در مرحله بعد در قالب پرسشنامه زوجی و به کمک نرم‌افزار اکسپرت چویس این عوامل اولویت‌بندی و وزن‌دهی شدند.

یافته‌ها: این پژوهش با هدف تعیین وزن‌دهی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی به انجام رسید. عوامل فرهنگی اجتماعی (با وزن ۰/۳۴۰) در صدر قرار گرفت و به ترتیب عوامل فردی (با وزن ۰/۲۸۷)؛ عوامل فناوری (با وزن ۰/۲۳۷) و در نهایت، عوامل سازمانی (با وزن ۰/۱۳۶) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. بر این اساس بعد فرهنگی اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش دارد و ابعاد فردی و فناوری و سازمانی به ترتیب در رتبه‌های دوم تا چهارم جای دارند. از سویی دیگر عوامل مؤثر بر تسهیم دانش به ترتیب اولویت: سرمایه اجتماعی، اعتماد، شبکه‌های مجازی، آموزش به کارگیری فناوری، انگیزش، تعهد عاطفی، گروه‌افزار، مهارت‌های ارتباطی، زیرساخت‌های فناوری، پاداش سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی هستند که مهمترین آنها؛ سرمایه اجتماعی، اعتماد و شبکه‌های مجازی بشمار می‌آیند که نشان می‌دهد شرکت‌های دانش‌بنیان برای رواج تسهیم دانش در سازمان باید، در وهله نخست، به تقویت سرمایه اجتماعی بپردازند.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود که مدیران و سیاستگذاران پارک علم و فناوری گیلان قویاً نسبت به عوامل فرهنگی اجتماعی موجود در واحدهای سازمان به کمک منابع انسانی بپردازند تا بتوانند از نتایج تسهیم دانش بیشترین بهره‌برداری را نمایند.

کلیدواژه‌ها:

دانش، مدیریت دانش، تسهیم دانش، پارک علم و فناوری گیلان

استناد: میرزندهدل، مرجان؛ فهیمی‌فر، سپیده؛ و نوروزی، علیرضا (۱۴۰۱). تحلیل سلسله مراتبی تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۶ (۲)، ۷۴-۵۹.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jlib.2022.347829.1633>

ناشر: دانشگاه تهران، کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد.



© نویسندگان

مقدمه

عصر کنونی را «عصر دانش» نامگذاری می‌کنند. در نتیجه، دانش بیشترین ارزش را در شرکت‌های دانش‌بنیان دارد (بریتو^۱ و دیگران، ۲۰۱۶). موفقیت این شرکت‌ها در قرن ۲۱ با توجه به بازارهایی که هر روز رقابتی‌تر می‌شوند منوط به استفاده از دانشی است که شرکت‌ها در فرایندهای کلیدی خود بدان نیاز دارند (ان.دی.للا و دیگران^۲، ۲۰۰۱). در این میان سازمان‌هایی که درجه بالایی از خلاقیت و عملکرد کاری دارند دانش خود را به صورت اثربخشی مدیریت می‌کنند (کورادو و راموس^۳، ۲۰۱۰).

بیشتر شرکت‌های دانش‌بنیان به اهمیت تسهیم دانش و مدیریت آن برای کسب مزیت رقابتی و بقا در صحنه رقابتی پی‌برده‌اند. تجربه نشان داده است که موضوع تسهیم دانش بحثی نیست که اهمیت خود را از دست دهد بلکه با توجه به سرعت تغییرات محیط ارزش آن روز به روز بیشتر می‌شود. متأسفانه هنوز به مقوله تسهیم دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان در ایران توجه خاصی نشده است و موانع مختلفی بر سر راه استقرار آن در این شرکت‌ها وجود دارد. به نظر می‌رسد در این زمینه این شرکت‌ها به سمت تسهیم دانش تشویق و ترغیب شوند تا بتوانند جوابگوی شرایط متغیر و مشتریانی که روز به روز دانشی‌تر می‌شوند باشند. الگوبرداری از سازمان‌های موفق که فرایند پیاده‌سازی تسهیم دانش را در سازمان‌های خود با موفقیت اجرا نموده‌اند می‌تواند به شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی کمک کند تا با سرعت بیشتری به سمت این موضوع حیاتی پیش روند (اچ^۴، ۲۰۱۸). همچنین در یک جمع‌بندی می‌توان گفت تسهیم دانش در سازمان با ایجاد همکاری بین کارمندان از دوباره کاری‌ها می‌کاهد و موجب افزایش بهره‌وری سازمان و در نهایت خدمات بهتر و سریع‌تر به مشتریان خواهد شد. از سویی، با وجود دلایل قوی که برای استفاده استراتژیک از تسهیم دانش به منظور بهبود عملکرد سازمانی وجود دارد، موانع مختلفی برای پیاده‌سازی تسهیم دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان به چشم می‌خورد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷).

تسهیم دانش یکی از حوزه‌های کلیدی برای شرکت‌های دانش‌بنیان است و یکی از مهمترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش در جهان است. تسهیم دانش در سازمان باعث کاهش هزینه‌ها در تولید دانش و تضمین انتشار روش‌های کاری در داخل سازمان شده و سازمان را قادر به حل مسائل و مشکلات خود می‌نماید و در غیر این صورت سازمان‌ها در فضای رقابتی با چالش‌ها و بحران‌های متعددی روبه‌رو می‌شوند. اما تحقیقات نشان داده است که تسهیم و به کارگیری دانش همواره و به آسانی امکان‌پذیر نبوده و مدیران برای پیاده‌سازی آن با موانع متعددی روبرو است. یکی از مشکلات اصلی تسهیم دانش در سازمان نبود مدل‌های استقرار تسهیم دانش سازگار با شرایط هر سازمان یا شرکت است (بریتو^۵، ۲۰۱۵).

فقدان مقوله ساختار مورد نیاز تسهیم دانش در پارک‌های علم و فناوری کشور محرز است؛ و این چیزی است که اهمیت و ضرورت این پژوهش را دوچندان می‌سازد. تسهیم دانش جایگاه ویژه‌ای برای ارتقای کمی و کیفی و پیاده‌سازی سازوکارهای مرتبط از شاخص‌های توفیق پارک‌های علم و فناوری به عنوان میانجی نوآوری در راستای مأموریت توسعه کسب‌وکارهای دانش‌محور محسوب می‌شود. تا این پژوهش با بهبود تسهیم دانش منجر به توسعه کمی و کیفی نوآوری و آن نیز منجر به توسعه و بقای کسب‌وکارهای نوپدید در استان گیلان می‌شود.

ضرورت توجه به تسهیم دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان استان گیلان را می‌توان حداقل از سه جنبه بررسی کرد؛ نخست آنکه این شرکت‌ها طرح‌هایی بسیار حساس با همکاری متخصصانی از داخل و خارج این شرکت‌ها برای توسعه بازار در دست اقدام دارند. دوم این شرکت‌ها ذاتاً دانش‌محور هستند و عملکرد خود را در زمینه تجاری بر دانش تخصصی کادر خود استوار کرده است. سومین نکته هزینه‌بر بودن خلق دانش از ابتداست؛ به این معنا که در صورت عدم تسهیم دانش مناسب در این شرکت‌ها با خروج نیروهای خیره، دانش آنها نیز از سازمان خارج شده و شرکت دانش‌بنیان برای رسیدن به همان سطح از دانش در نیروهای فعلی خود ناچار به صرف هزینه‌های گزافی خواهد بود.

روندهای جاری در نیم قرن اخیر حاکی از گذار به پارادایم *اقتصاد/اطلاعاتی* یا *اقتصاد دانش‌بنیان* است که متکی بر دانش فنی (فناوری) و دانسته‌ها، تجارب و مهارت‌هایی است که در انسان‌ها و اطلاعات تبلور یافته و به دنبال پوشش بازارهای جهانی است.

¹ Brito

² Ndlela

³ Curado & Ramos

⁴ Ech

⁵ Brito

بنابراین، ضرورت دارد برای گذار موفق به اقتصاد دانش‌بنیان به طراحی و پیاده‌سازی جریان‌های اثربخش و کارآمد دانش برای شرکت‌های دانش‌بنیان که بنیه اقتصاد دانش‌بنیان هستند توجه نمود. جایگاه شرکت‌های دانش‌بنیان در سطح حاکمیت ایران جایگاه ویژه و متمایزی است. اقتصاد دانش‌بنیان یکی از هفت محور بیانیه گام دوم (۱۳۹۷) است و همچنین از مهمترین اولویت‌های سیاست‌های ابلاغی اقتصاد مقاومتی (۱۳۹۲) در چارچوب سیاست‌های کلی نظام تعیین گردیده است. پیشتازی اقتصاد دانش‌بنیان، پیاده‌سازی و اجرای نقشه جامع علمی کشور و ساماندهی نظام ملی نوآوری به منظور ارتقاء جایگاه جهانی کشور و افزایش سهم تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش‌بنیان و دستیابی به رتبه اول اقتصاد دانش‌بنیان در منطقه یکی از ۲۴ سیاست راهبردی برای تحقق اقتصاد قوی و مستقل است. یکی از عمده وظایف پارک‌های علم و فناوری بر اساس آیین‌نامه تأسیس و راه‌اندازی پارک‌های علم و فناوری مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۱۷ شورای گسترش آموزش عالی کمک به ارتقای دانش فنی واحدهای فناوری و شرکت‌های دانش‌بنیان به منظور رقابت در عرصه جهانی است، بر همین اساس ضرورت دارد که پارک‌ها بتوانند از مدل‌های بومی تسهیم دانش برای تسهیل و ارتقا جریان دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان طراحی و به اجرا گذارند. پارک‌های علم و فناوری به عنوان یکی از نهادهای اجتماعی مؤثر در امر توسعه فناوری و به تبع آن، توسعه اقتصاد دانش مدار و اشتغال‌زایی تخصصی، مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان واقع شده است. پارک‌های علم و فناوری، محیط‌های مناسب برای استقرار و حضور حرفه‌ای شرکت‌های فناوری کوچک و متوسط، واحدهای تحقیق و توسعه، صنایع و مؤسسات پژوهشی است که در تعامل سازنده با یکدیگر و دانشگاه‌ها به فعالیتهای فناوری اشتغال دارند. هدف نهایی این هم‌نشینی، ایجاد چشمه‌های فناوری و تسهیل فرایند جذب، ارتقاء و انتشار آن است، به نحوی که تمامی و یا بخش‌های عمده‌ای از فعالیتهای منتهی به محصولات فناوری در این پارک‌ها به صورت حرفه‌ای قابل انجام باشد. اهم این فعالیتهای شامل بازاریابی، ایده پردازی، پژوهش علمی، طراحی مهندسی، نمونه‌سازی، طراحی صنعتی، استاندارسازی، تدوین دانش فنی، ثبت مالکیت فکری، فروش و عملیات مستشاری بعدی برای تحقق محصولات فناوری در عرصه تولید صنعتی و همچنین عرضه سایر خدمات تخصصی است. همکاری‌های بین‌المللی برای استفاده از تجارب جهانی و همچنین حضور مؤثر در بازارهای فناوری جهان از اهداف راهبردی پارک‌های علم و فناوری است.^۱

اهمیت این مطالعه با توجه به اساسنامه پارک‌های علم و فناوری و یکی از اهداف اشاره شده در اساسنامه پارک‌های علمی، کمک به افزایش ثروت در جامعه از طریق توسعه اقتصاد دانش‌محور، افزایش قدرت رقابت و رشد شرکت‌های متکی بر دانش، کمک به جذب دانش فنی و سرمایه‌های بین‌المللی و داخلی و تسهیم دانش در شرکت‌های فناور و مؤسسات است که به صورت عملی و اجرایی به آن پرداخته نشده است و می‌تواند جهت برطرف کردن این خلأ اجرائی مناسب باشد. از سویی دیگر، نتایج مطالعه حاضر در راستای وظایف پارک‌های علم و فناوری از طریق تسهیل و بهبود جریان دانش میان واحدهای فناوری و شرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند به ارتقای مدیریت دانش آنها کمک نماید، پیوند میان شرکت‌ها و شرکت‌ها با اجزای مجموعه پارک علم و فناوری را تقویت نموده، بستر و امکانات نرم‌افزاری مناسب فعالیت شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان را فراهم نماید و با بهبود عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان به توسعه فناوری و کارآفرینی دانش‌بنیان و در نهایت اقتصاد دانش‌بنیان کشور را تقویت نمود.

در الگوهای سنتی، سازمان‌ها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانشی که از آن برخوردار بودند را نداشته و به جای اینکه به دانش به عنوان یک سرمایه علمی نگاه کنند، آن را به عنوان یک عامل قدرت، اهرمی بانفوذ و یا به عنوان ضمانتی جهت استمرار شغل خود می‌پنداشته و تمایلی به تسهیم آن با دیگران نداشتند. اما به تدریج سازمان‌ها دریافته‌اند که سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می‌کند، بیشتر می‌تواند فرایندهای مؤثر و کارآمد را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد. اهمیت دانش و مدیریت دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان بیشتر نمود پیدا می‌کند.

هدف اصلی این مقاله تعیین وزن‌دهی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان است که برای پاسخ به سوال اصلی، به وزن‌دهی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فناوری؛ در پارک علم و فناوری گیلان پرداخته است.

^۱ مصوب یکصد و دومین جلسه هیات امناء مورخ ۸۶/۸/۹ که طی نامه شماره ۲۸/۵۳/۳۷۳۱۷ مورخ ۱۳۸۶/۸/۱۰ به واحدهای جهاددانشگاهی ابلاغ شده است.

تعریف مفهومی و عملیاتی مفاهیم

الف. تعاریف مفهومی:

تسهیم دانش: تسهیم دانش به عنوان یک فرایند پیچیده، اما ارزش آفرین، بنیاد و زیربنای بسیاری از استراتژی‌های سازمان‌هاست. تسهیم دانش به معنای انتقال دانش از یک منبع دانش به منبع دیگر است. این منابع می‌تواند افراد، تیم‌ها و یا حتی سازمان‌ها باشد. منابع دانشی می‌تواند شامل اسناد، پایگاه‌های داده و حتی نرم‌افزار باشند (مهدیان‌راد، الوانی و فضلی، ۱۳۹۷).

پارک علم و فناوری: دیویدس (۲۰۰۹) پارک علم و فناوری را چنین تعریف کرده است: به عنوان زیرساخت حمایتی با ایجاد شرایط لازم برای رشد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان و مؤسسات نوپای مبتنی بر فناوری و همچنین کاهش مخاطره آنها، از افراد خلاق با ایده‌های نوآورانه حمایت می‌کنند (ایزدیان، عبداللہی و کیانی، ۱۳۹۲).

شرکت دانش‌بنیان: شرکت یا مؤسسه خصوصی یا تعاونی است که به منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان به ویژه در تولید نرم‌افزارهای مربوط تشکیل می‌شود و براساس معیارهای مورد نظر آیین‌نامه ارزیابی و تشخیص شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان، به تأیید کارگروه ارزیابی و تشخیص صلاحیت شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و نظارت بر اجرا می‌رسد.

ب. تعاریف عملیاتی:

تسهیم دانش: منظور از تسهیم دانش در این پژوهش تسهیم دانش از یک شرکت دانش‌بنیان به شرکت دیگر در پارک علم و فناوری استان گیلان است.

پارک علم و فناوری: مقصود از پارک علم و فناوری در این پژوهش پارک علم و فناوری استان گیلان است. پارک علم و فناوری گیلان بر مبنای مصوبه شورای گسترش آموزش عالی از شهریور ۱۳۸۱ فعالیت اجرایی خود را آغاز کرد و پس از دریافت مجوز تأسیس مرکز رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات گیلان به عنوان نخستین ساختار حمایتی در دی‌ماه ۱۳۸۱ و تمهید امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مرکز رشد، تصویب اساسنامه و تشکیل شورای تخصصی مرکز رشد با پذیرش ۱۴ شرکت در مرحله رشد مقدماتی در پنجم مهرماه ۱۳۸۲ آغاز به کار کرد. شرکت‌های دانش‌بنیان از جمله زیرمجموعه‌های صنایع نوین در کشور هستند؛ اما گیلان سهم کمی از این شرکت‌ها دارد. در گیلان از حدود ۳ هزار واحد صنعتی، تنها ۶۱ واحد در زمره صنایع نوین و شرکت‌های دانش‌بنیان قرار دارند.

شرکت دانش‌بنیان: شرکت‌هایی که به منظور بهبود همراهی و همکاری علم و ثروت و تجاری‌سازی فعالیت‌های علمی در استان گیلان فعالیت دارند.

ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

دانش‌فرد (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر پدیده استقرار شرکت‌های دانش‌بنیان انجام داد. در این مطالعه جامعه آماری اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد علوم تحقیقات بود و از حجم نمونه ۲۸۰ نفری استفاده شد. این پژوهش که با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) انجام شد و هم از مصاحبه و هم از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده کرد و و توجه خاص به فرایندها که به طور عمده به صورت توانمندسازها دست یافت.

۱. مطالعات داخلی

الوانی و همکاران (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان طراحی مدل تسهیم دانش در سازمان امور مالیاتی کشور و نقش آن در ارتقاء اثربخشی و محبوبیت سازمانی پرداختند ارائه کردند. این پژوهش کیفی که با گردآوری نظرات ۲۲ تن از خبرگان حوزه پژوهش به کمک

مصاحبه و کدگذاری انجام شد منجر به ارائه الگویی شد که بر اساس ویژگی‌های بومی کشور، وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده در سازمان امور مالیاتی کشور تبیین شده و نحوه ارتباط اجزای مدل با یکدیگر و ارتباط مدل با اثربخشی و محبوبیت سازمانی پیشنهاد گردید. به این ترتیب ۲۶ تم کلی شناسایی و در ۴ محور فردی، سازمانی، محیطی و فرامحیطی در مدل پیشنهادی قرار گرفتند.

فیلسوفیان و اخوان (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران) به انجام رساندند. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که براساس رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس^۱ الگوسازی شده است. تجزیه و تحلیل ۸۵ داده گردآوری شده از جامعه آماری نشان داد که تمایل تأثیر مثبت و معناداری بر قصد و قصد، تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار دارد. همچنین، اشتراک دانش به میزان نسبتاً زیادی بر عملکرد در سازمان فضایی اثرگذار است. نتایج نشان می‌دهد که هر کدام از عملکردهای مالی، فرایند و داخلی بر عملکرد سازمان فضایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اصغری و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تحلیل عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان موجود در پارک‌های علم و فناوری تهران را مورد مطالعه قرار دادند. در این مطالعه از نظرات ۱۷ نفر از خبرگان الگوی سیستمی ارزیابی عملکرد پارک‌های علم و فناوری در مرحله کیفی و در بخش کمی از نظر ۲۶۰ نفر از کارشناسان و مدیران شاغل در پارک‌های علم و فناوری تهران در مرحله کمی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. از طریق مصاحبه با خبرگان و استادان راهنما الگوی سیستمی بهترین مدل برای ارزیابی عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان تشخیص داده شد و این الگو در قالب ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌ها به همراه شاخص‌های مرتبط شناسایی شده و در مرحله‌ی بعد وضعیت این شاخص‌ها مورد ارزیابی قرار گرفته است. در مرحله آسیب شناسی، وضعیت متغیرهای شناسایی شده بررسی شد که در بین آنها متغیر مدیریت منابع انسانی در وضعیت نامطلوب تری نسبت به بقیه قرار داشت و شاخص‌های این متغیر شامل جذب منابع انسانی شایسته، حفظ، نگهداری و سازماندهی مناسب جهت تسهیل همکاری است که وضعیت مناسبی را نشان ندادند.

ثقفی و حدادی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارائه مدل سنجش تأثیر خدمات پارک‌های علم و فناوری بر عملکرد نوآورانه شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در آنها انجام دادند. این پژوهش که بر روی ۶۴ شرکت دانش‌بنیان موجود در پارک‌های علم و فناوری دانشگاه تهران و دانشگاه تربیت مدرس با روش توصیفی پیمایشی و به کمک معادلات ساختاری انجام شد و به نتایج ارزشمندی دست یافت. نتایج این پژوهش بیانگر این بود که خدمات پارک‌های علم و فناوری (شامل خدمات مشاوره‌ای، زیربنایی، مزایای شبکه‌سازی و حمایت‌های اعتباری) اثر خوبی بر چهار بعد عملکرد نوآورانه شرکت‌ها شامل نوآوری محصول، فرایند، بازار و سازمانی دارد.

دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۷)، تأثیر استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) را مطالعه کردند. بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز، از نوع تحقیقات توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بوده است. یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی به طور مستقیم بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد، این در حالی است که فناوری‌های نوین اطلاعاتی به طور غیرمستقیم و از طریق تسهیم دانش نیز بر توانمندسازی روانشناختی تأثیر دارد.

^۱ Smart.PLS

خواجهی و کرمانی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی انجام دادند. این پژوهش در مؤسسات حسابرسی و با گردآوری داده از ۱۳۰ نفر حسابرسی مستقل که با روش توصیفی پیمایشی به اتمام رسید و نتایج این پژوهش نشان داد که چهار بعد اصلی یعنی عوامل انگیزشی، فناوری، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های ادراکی بر فرایند تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار هستند.

آرمون و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل را انجام دادند. در این مطالعه توصیفی پیمایشی، جامعه آماری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل (۲۲۵ نفر) بود که به صورت سرشماری مورد مطالعه قرار گرفت. گردآوری اطلاعات به وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته صورت گرفت. روایی پرسشنامه توسط اساتید راهنما و خبره تأیید شد و برای تأیید پایایی آن از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که هر یک از پنج عامل فردی انسانی، سازمانی نهادی، فرهنگی، رهبری مدیریتی و زیرساخت‌های فناوری، از عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل هستند. از این‌رو، اگر دانشگاه بخواهد فرایند اشتراک دانش را توسعه دهد، ضمن توجه به هر پنج عامل مؤثر مطرح شده، به عوامل فردی انسانی و سازمانی نهادی توجه ویژه‌ای نماید.

مراذاده و همکاران (۱۳۹۹)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید ۱۹، بر همین اساس، هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی مرتبط با بحران کروناویروس بوده است. روش تحقیق از حیث هدف، کاربردی و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان شهرداری زاهدان بوده است. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید ۱۹ تأثیر مثبت داشته و از طریق تسهیم دانش، بر تاب‌آوری کارکنان اثر مثبت دارد.

عسگری و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی انجام داد. این پژوهش کاربردی، از نوع کمی است و ماهیتی توصیفی دارد. منابع اطلاعاتی آن را پژوهش‌های کمی منتشرشده در نشریات علمی پژوهشی کشور در ده سال اخیر تشکیل می‌دهند که عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند، بودند. براین اساس فراهم ساختن پیش‌نیازهای انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان نیازمند دیدگاهی همه‌جانبه است که در آن به عوامل سخت و نرم به طور هم‌زمان توجه شود. در تلاش برای به‌سازی وضعیت این پیشایندها نیز اولویت‌بندی براساس میزان نقش و تأثیر آنها دستاورد بیشتری را حاصل خواهد کرد.

۲. مطالعات خارجی

ادلر و چن^۱ (۲۰۱۱)، پژوهشی با عنوان بررسی ترکیب خلاقیت و کنترل در تسهیم دانش انجام دادند. در واقع زمینه‌هایی که در آن افراد با چالش دوگانه مواجه هستند، این دو محقق نشان دادند که خلاقیت و استقبال از کنترل‌های رسمی به منظور بهبود تسهیم دانش منجر به فعالیت‌های خلاق و هماهنگی بیشتر می‌شود. کارشناسان استدلال می‌کنند که می‌توان آنها را از طریق سیاست‌های مناسب از جاذبه‌های انتخاب ساییدگی و کنترل مدیریت طراحی سیستم پرورش داد. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه گزاره‌ها می‌توانند درک ما را از انگیزه در موقعیت‌های مختلف، تغییر دهند.

^۱ Adler, Chen

شاو، فنگ و لیو^۱ در سال (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی اثر واسطه فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در رهبری تحول‌گرا و سیستم‌های برنامه‌ریزی موفقیت منابع سازمانی، در یک طرح توصیفی براساس اطلاعات جمع‌آوری شده از ۱۱۵ نمونه از مدیران ۱۱۵ سازمان با استفاده از پرسشنامه و روش کمی در چین انجام شده است، و تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که رهبری به طور مستقیم با هر چهار نوع فرهنگ سازمانی مرتبط فرهنگ توسعه، فرهنگ گروه، فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ عقلانی، و به طور غیرمستقیم با به اشتراک‌گذاری دانش و موفقیت در سازمان مرتبط است.

ساکرامنتو و کلودیا^۲ (۲۰۱۲)، در کتابی با هدف بررسی خلاقیت سازمانی و تسهیم دانش آنها استدلال می‌کنند، که سازمان‌های نوآورانه و خلاق، مکان‌هایی هستند که در آن یک شرکت و در میان آن تمامی اعضای یک سازمان در تلاش هستند، تا به یک باور مشترک برسند، در این سازمان‌ها سطح بالایی از تعامل، بحث و گفتگو، بحث و گفت و گوی سازنده، و نفوذ در میان اعضای این سازمان در آنها وجود دارد. اعتماد، جهت‌همکاری، و احساس امنیت فردی توصیف روابط میان فردی و میان گروهی اعضای سازمان، به ویژه کسانی که در سطوح فوقانی قرار دارند، خلاقیت به عنوان کلیدی برای بقا و موفقیت سازمان اعلام شده است. به عنوان مدل اقتصادی جهانی تبدیل به هنجار و رقابت فرض یک شخصیت بین‌المللی، رهبران متوجه هستند که به منظور رونق در یک محیط به شدت به چالش کشیدن، نوآوری در شرکت‌ها بدون شک باید توسط ایده‌های افراد و تیم‌ها تولید شود.

چی، سئو و لی^۳ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با هدف بررسی اثر پیچیدگی کار بر روی خلاقیت فردی از طریق تسهیم دانش مدل ساختاری پیشنهادی تجربی با استفاده از داده‌های مقطعی از ۲۸۹ کارشناس حرفه‌ای از دو گروه مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج این پژوهش کمی نشان داد که در مورد گروه‌های کنترل، پیچیدگی وظیفه ارتباط غیرمستقیم با پیچیدگی‌های فردی داشت. در حالی که برای تیم آزمایش پیچیدگی کار مستقیماً با خلاقیت فردی در ارتباط بود، و به طور غیرمستقیم بین اعضای تیم و خلاقیت ارتباط وجود دارد. بنابراین، ویژگی‌های گروه باید همراه با پیچیدگی کار و تعاملات دانش به منظور دستیابی به اهداف گروه به طور مؤثرتر با به حداکثر رساندن خلاقیت هر عضو در نظر گرفته شده است.

یان و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان بررسی شکل‌گیری خلاقیت کارکنان در تسهیم دانش طبق نظریه ادراک از خود و پیوستن به این اصل که تسهیم دانش منجر به تسهیل خلق دانش می‌شود، با استفاده از پرسشنامه معتبر میان ۲۳۲ کاربران وب داده‌های خود را جمع‌آوری کردند. آنها دریافتند که به دنبال دانش بودن، منجر به خلاقیت بیشتر در کار است.

اینوموتا و همکاران^۵ (۲۰۱۶) تسهیم دانش در انجمن‌های صنعتی و پارک‌های علم و فناوری را بررسی کردند. جامعه آماری این پژوهش کیفی مدیران شبکه‌های مشارکتی و سازمان‌های شرکت‌کننده در شبکه‌های مشارکتی بودند که ۲۳ نفر از آنها انتخاب و با آنها مصاحبه انجام شد. نتایج نشان داد که تعامل غیررسمی و چهره به چهره نتایج بهتری و تأثیرات بیشتری را در فعالیت شرکت‌ها به همراه دارد.

حقیقی، باقری و کلات (۲۰۱۷) در پژوهشی، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در پارک‌های علمی و فناوری تهران را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری این مطالعه ۷۰۰ نفر از مدیران برتر شرکت‌های دانش‌بنیان در پارک‌های علوم و فناوری ایران بود و ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج تحلیل داده‌ها به کمک معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر قابل توجهی از قابلیت‌های زیرساختی، همکاری، اعتماد، فرهنگ یادگیری، عدم تمرکز، مدیریت برتر، ارتقاء، پشتیبانی (فناوری اطلاعات بر

¹ Shao, Feng, Liu

² Sacramento & Claudia

³ Chae, Seo, Lee

⁴ Yan

⁵ Inomota

قابلیت‌های فرایند، همچنین تأثیرات قابلیت مدیریت فرایند دانش بر یادگیری سازمانی خلاق و تأثیر یادگیری سازمانی خلاق بر عملکرد سازمانی تأیید شد.

جوسونگ لی^۱ (۲۰۱۸) تأثیرات تسهیم دانش بر خلاقیت فردی در مؤسسات آموزش عالی: دیدگاه اجتماعی و فنی در کره جنوبی را مورد مطالعه قرار دادند. حجم نمونه این پژوهش کمی ۲۰۴ نفر از دانشجویان این مؤسسات بود و با پرسشنامه تحلیل‌های آماری توسط نرم‌افزار پی‌اچ‌اس.ا. نتایج نشان داد که مابین تسهیم دانش و خلاقیت فردی رابطه وجود دارد و تسهیم دانش بر روی خلاقیت فردی در سطح فردی در مؤسسات آموزش در کره جنوبی تأثیر میانجی دارد.

برزنیک^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان تسهیم دانش بین شرکت‌ها در یک پارک علم و فناوری انجام داد. ۵۰ شرکت در یک پارک علم و فناوری مورد مطالعه قرار گرفت. این پژوهش که با استفاده از روش کمی و به کمک پرسشنامه انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که تسهیم دانش بین شرکت‌ها بیشتر مدیریتی بوده تا فنی و ایمیل از پرکاربردترین رسانه‌ها در تسهیم دانش بوده است. الشانتی و لاورنس^۳ (۲۰۱۹) با عنوان قابلیت سنجش بازار، ایجاد دانش و نوآوری: نقش تعدیل‌کننده جهت‌گیری کارآفرینی در بنگاه‌های کوچک و متوسط^۴ در اردن پرداختند و در این مطالعه کمی از ۲۵۰ شرکت به عنوان نمونه استفاده شد. نتایج نشان داد که سنجش بازار تأثیر مثبتی بر ایجاد دانش و نوآوری شرکت‌ها دارد و فرایند ایجاد دانش نیز تأثیر مثبتی بر نوآوری شرکت دارد. جهت‌گیری کارآفرینی استراتژیک ارتباط بین ایجاد دانش و نوآوری شرکت را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که هنگامی که گرایش کارآفرینی استراتژیک زیاد باشد، رابطه مثبت ضعیف تر می‌شود.

باله و همکاران^۵ (۲۰۱۹) تسهیم دانش بین سازمانی در پارک علم و فناوری را مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری این پژوهش مدیران سازمان‌ها در پارک علم و فناوری فرانسه بودند که ۵۰ نفر از مدیران به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از تجزیه و تحلیل مقایسه کیفی مجموعه فازی استفاده شده است. نتایج نشان داد که ارائه ترکیبی از مکانیسم‌هایی که در پارک علم و فناوری از آن استفاده می‌کنند موجب اشتراک نوع خاصی از دانش می‌شود.

کیپ کاسگی و همکاران^۶ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی سطح تیمی رابطه بین اشتراک دانش و اعتماد در کنیا به بررسی جامعه کارمندان حرفه‌ای شرکت‌ها در کنیا پرداختند و ۳۰۰ نفر از کارمندان در مطالعه توصیفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پس از تحلیل داده‌ها مشخص شد که تصورات کارکنان که فناوری‌های تیم را پشتیبانی می‌کنند و فرایندها بر تأثیر پذیری اشتراک دانش به عنوان راهی برای ایجاد اعتماد تیم تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش، منظور از تصورات کارکنان پیش فرض‌های ذهنی آنهاست که می‌تواند تأثیرپذیری اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار دهد.

جارا و الخاهزاده^۷ (۲۰۲۰) رفتار اشتراک دانش در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی امارات متحده عربی در دانشگاه‌های این کشور را بررسی کردند و ۳۵۰ دانشگاه را به طور نمونه مورد مطالعه قرار دادند. نتیجه‌گیری این تحقیق نشان داد که از نظر آماری تفاوت معناداری در رفتار وجود ندارد. هم عوامل داخلی و خارجی هر دو بر اشتراک دانش تأثیر می‌گذارند.

با مقایسه مطالعات صورت گرفته در داخل و خارج از کشور، پژوهش حاضر از چند جنبه دارای نوآوری است.

۱. با شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی شرکت‌های دانش‌بنیان در استان گیلان دارای تناسب بیشتری است.

¹ Josongli

² Berznik

³ Alshanti & Lawrence

⁴ SMEs

⁵ Baleh

⁶ Kipkasgi

⁷ Jara & Alkhahzadeh

۲. این پژوهش با توجه به بومی بودن آن در استان گیلان می‌تواند در عمل کارآمد باشد.
۳. نگرش‌ها، تفکر، احساسات و عواطف جامعه محیط استان گیلان را در نظر می‌گیرد.
۴. این پژوهش دارای ساختاری است که تأثیرگذارترین و تأثیرپذیرترین متغیرهای مدل را تبیین می‌نماید.
۵. روش انجام کار؛ بر مبنای تحلیل سلسله‌مراتبی^۱ و استفاده از ماتریس‌های مقایسه زوجی است که می‌تواند به عنوان یکی از مهمترین تکنیک‌های تأثیرگذار تصمیم‌گیری برای مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان در استان گیلان، عملیاتی گردد.

روش تحقیق

از آنجا که تحقیق حاضر به دنبال توسعه دانش کاربردی در زمینه خاص یعنی مدیریت دانش بوده و به عبارت دیگر بررسی‌ها در جهت کاربرد عملی دانش انجام شده است، می‌توان نتیجه گرفت از نظر هدف، این تحقیق یک تحقیق کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها یعنی طرح تحقیق، یک تحقیق توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی است.

استفاده از ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها در تحقیقات مختلف، متفاوت است. چرا که انتخاب ابزار جمع‌آوری داده‌ها به موضوع، هدف و طرح تحقیق بستگی دارد. جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد. به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش از پرسشنامه ۲۳ سؤالی که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده بود، استفاده شد. با استفاده از این پرسشنامه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شناسایی شد که در سه بعد و ۱۶ معیار مطابق جدول زیر طبقه‌بندی شدند.

جدول ۱. ابعاد و معیارهای تسهیم دانش

ابعاد	معیارها
عوامل فردی	اعتماد، مهارت‌های ارتباطی، انگیزش
عوامل سازمانی	فرهنگ سازمانی، پاداش سازمانی، موقعیت/ساختار سازمانی
عوامل فرهنگی-اجتماعی	تعهد عاطفی، شبکه‌های مجازی، سرمایه اجتماعی
عوامل فناوری	گروه‌افزار، آموزش به کارگیری فناوری، زیرساخت‌های فناوری

پرسشنامه دوم با هدف اولویت‌بندی عوامل و بر مبنای روش تحلیل سلسله‌مراتبی و استفاده از ماتریس‌های مقایسه زوجی طراحی و به کار گرفته شد. تحلیل سلسله‌مراتبی بر مقایسه‌های زوجی یا دو به دو گزینه‌ها و معیارهای تصمیم‌گیری است. برای چنین مقایسه‌های نیاز به جمع‌آوری اطلاعات از تصمیم‌گیرندگان است. این امر به تصمیم‌گیرنده این امکان را می‌دهد که فارغ از هرگونه نفوذ و مزاحمت خارجی، تنها روی مقایسه دو معیار یا گزینه تمرکز کند. علاوه بر این مقایسه دوجه دویی، به دلیل اینکه پاسخ دهنده، فقط دو عامل را نسبت به هم می‌سنجد و به عوامل دیگر توجه ندارد، اطلاعات ارزشمندی را برای مسئله مورد بررسی فراهم می‌آورد و فرایند تصمیم‌گیری را منطقی می‌سازد (ساعتی و وارگس^۲، ۲۰۰۰). پس از بررسی اطلاعات پرسشنامه‌ها باید از صحت اطلاعات اطمینان جست که این مهم با محاسبه ضریب ناسازگاری به دست می‌آید که باید از ۱/۰ کمتر باشد (مهدی و الرشاید^۳، ۲۰۰۵).

به منظور شناسایی عوامل از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. و جهت اولویت‌بندی عوامل از نرم‌افزار اکسپرت چویس^۴ که یک نرم‌افزار تخصصی برای وزن‌دهی و اولویت‌بندی عوامل است، استفاده شده است. برای افزایش روایی بعد از تهیه پرسشنامه اول با اساتید خبره و صاحب‌نظر در حیطه موضوع مشورت گردید و اصلاحاتی صورت گرفت. پایایی پرسشنامه اول بر اساس آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۷ ارزیابی شده است که نشان‌دهنده پایایی قابل قبولی است. روایی پرسشنامه دوم، شامل ماتریس‌های مقایسه

¹ Analytical Hierarchy Process (AHP)

² Saaty & Vargas

³ Mahdi & Alreshaid

⁴ Expert Choice

زوجی که به صورت استاندارد در نرم‌افزار مذکور موجود است؛ تأیید و پایایی آن توسط نرخ ناسازگاری بیان می‌شود. در تمام ماتریس‌های مقایسات زوجی نرخ ناسازگاری پرسشنامه کمتر از ۰.۱ بوده که نشان می‌دهد پایایی پرسشنامه استاندارد ای.اچ.پی نیز در حد قابل قبولی قرار دارد.

جامعه آماری پرسشنامه اول و دوم به تعداد ۲۰ نفر^۱ شامل تیم خبرگان برون سازمانی از جمله مشاوران پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها و تیم درون سازمانی شامل؛ مدیران و روسای پارک‌های علم و فناوری و شرکت‌های دانش‌بنیان در استان گیلان که دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و یا بالاتر و نیز سابقه مدیریتی بالای ۱۰ سال بودند، انتخاب شدند. محدوده مکانی تحقیق، پارک علم و فناوری گیلان و محدوده زمانی زمستان ۱۴۰۰ است.

جدول ۲. عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان

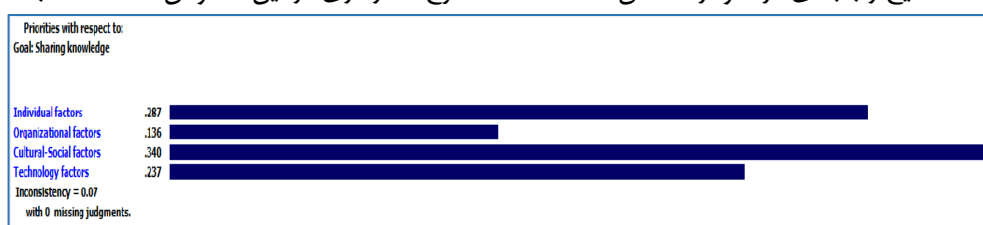
معیار	شرح	محقق
اعتماد	اعتماد باور بین شخصی یا اعتماد موجود میان همکاران	1- Chow, W. S. & Chan, L. S. (2008) 2- Gian Casimir, Karen Lee and Mark Loon.(2012) 3- Scarso, E. & Bolisani, E. (2011) 4- McNeish, J. & Singh Mann, I.J. (2010)
مهارت‌های ارتباطی	توانایی فرد برای انتقال اطلاعات به دیگران به صورت مؤثر و کارآمد	1- Van den Hooff, B. & De Ridder, J. A. (2004) 2- Thomas, J. C., Kellogg, W. A. & Erickson, T. (2001)
انگیزش	مشوق‌های درونی و بیرونی تمایل فرد به تسهیم دانش را در بر می‌گیرد.	1- Llopis, O. & Foss, N. J. (2016) 2- Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017) 3- Harder, M. (2008)
فرهنگ سازمانی	مجموع عقاید، ارزش‌ها و برداشت‌های مشترک افراد نسبت به تسهیم دانش	1- Islam MZ., Ahmed SM., Hasan I., Ahmed SU. (2011) 2- Oyemomi, O., et al. (2018) 3- Lai, M. F. & Lee, G. G. (2007) 4- Jacobs, E. J. & Roodt, G. (2011) 5- Shao, Feng, Liu (2012)
پاداش سازمانی	نظام ارزیابی دانش به اشتراک گذاشته شده و دادن پاداش درخور و مناسب به متولی یا متولیان آن	1- Kim S., Ju B.(2008) 2- Nonaka I. (1991) 3- Lee & Ahen(2007) 4- Gottschalk, P. (2005) 5- Zawawi, et al. (2011)
موقعیت / ساختار سازمانی	میزان رسمیت امور و تمرکز تصمیم‌گیری	1- Kim Y. Chun J, Song J. (2009) 2- Iqbal MJ., Rasli A., Heng LH., Ali (2011) 3- MBB, Hassan I., Jolae A. (2011) 4- Chae, Seo, Lee (2013)
زیرساخت‌های فناوری	زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات، که امکان ارائه خدمات اطلاعاتی را با کیفیت مطلوب، فراهم می‌نماید.	1- Kim Y Chun J, Song J(2009) 2- Iqbal MJ., Rasli A., Heng LH., Ali MBB, Hassan I., Jolae A.(2011) 3- Kim S, Ju B.(2008) 4- Zawawi, et al. (2011) 5- Kim, Soonhee, and Hyangsoo Lee (2006)
آموزش به کارگیری فناوری	آموزش نحوه استفاده و به کارگیری فناوری	1- Hlupic et al. (2002) 2- Alavi & Leidner(2001) 3- Kim Y. Chun J, Song J. (2009)
گروه‌افزار	نرم‌افزاری که گروهی از کاربران به صورت اشتراکی به کار می‌برند تا بتوانند اطلاعات خود را مبادله کنند.	1- Hlupic et al(2002) 2- Alavi & Leidner(2001) 3- Kim Y Chun J., Song J. (2009)
تعهد عاطفی	میزان درگیری فرد با سازمان و لذت بردن از حضور در سازمان	1- Hooff B, Ridder J.(2004) 2- Hossein Gholi Zade R, Mirkamali SM(2011) 3- Gian Casimir, Karen Lee and Mark Loon.(2012)
شبکه‌های مجازی	جایی برای تبادل نظر هستند که در آنها افراد عقاید و نظرات خود را با هم به اشتراک و بحث می‌گذارند.	1- Alsharo, M. Gregg, D. & Ramirez, R. (2017)
سرمایه اجتماعی	ارتباطات درون و مابین گروهی ارتباطات اجتماعی بر بهره‌وری افراد و گروه‌ها تأثیر می‌گذارند.	1- Chow, W. S. & Chan, L. S. (2008). 2- Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017).

^۱ براساس تکنیک گروه اسمی Nominal-Group-Technique تعداد جامعه خبرگان پاسخ دهنده در فرایند به تعداد ۱۰ الی ۲۰ نفر از میان خبرگان است.

یافته‌ها

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی ابعاد

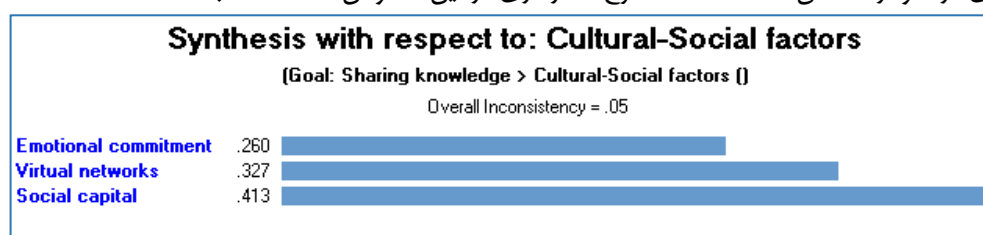
بر اساس نتایج به دست آمده برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش؛ عوامل فرهنگی اجتماعی (با وزن ۰/۳۴۰) در صدر قرار گرفت که عوامل فردی (با وزن ۰/۲۸۷)؛ عوامل فناوری (با وزن ۰/۲۳۷)، و در نهایت عوامل سازمانی (با وزن ۰/۱۳۶) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج رتبه‌بندی در نمودار ۱ نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری در این خصوص ۰/۰۷ محاسبه شد.



نمودار ۱. اولویت‌بندی و وزن‌دهی ابعاد تسهیم دانش

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر تسهیم دانش

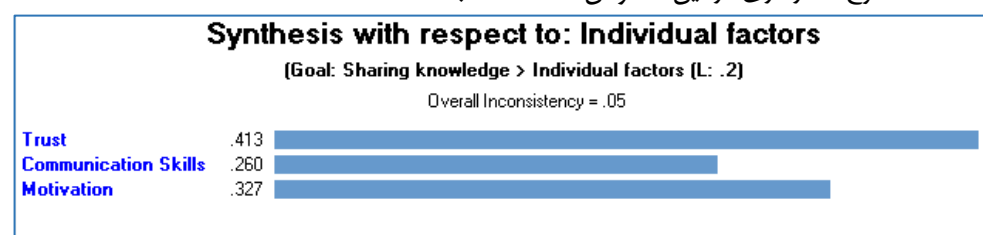
بر اساس نتایج به دست آمده برای رتبه‌بندی عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر تسهیم دانش؛ سرمایه اجتماعی (با وزن ۰/۴۱۵) در اولویت اول قرار گرفت که شبکه‌های مجازی (با وزن ۰/۳۲۷) و تعهد عاطفی (با وزن ۰/۲۶۰) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج رتبه‌بندی در نمودار ۲ نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری در این خصوص ۰/۰۵ محاسبه شد.



نمودار ۲. اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر تسهیم دانش

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش

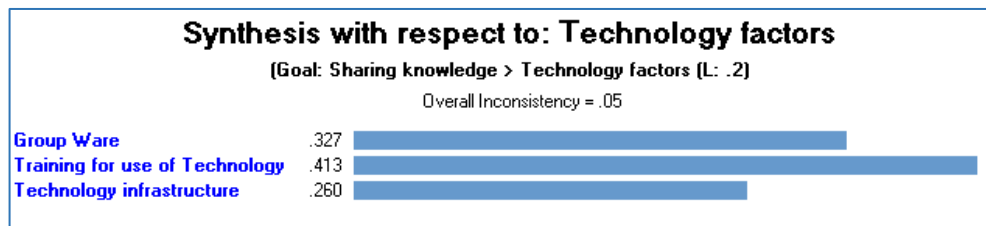
بر اساس نتایج به دست آمده برای رتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش؛ اعتماد (با وزن ۰/۴۱۳) در اولویت اول قرار گرفت که انگیزش (با وزن ۰/۳۲۷) و مهارت‌های ارتباطی (با وزن ۰/۲۶۰) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج رتبه‌بندی در نمودار ۳ نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری در این خصوص ۰/۰۵ محاسبه شد.



نمودار ۳. اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فناوری مؤثر بر تسهیم دانش

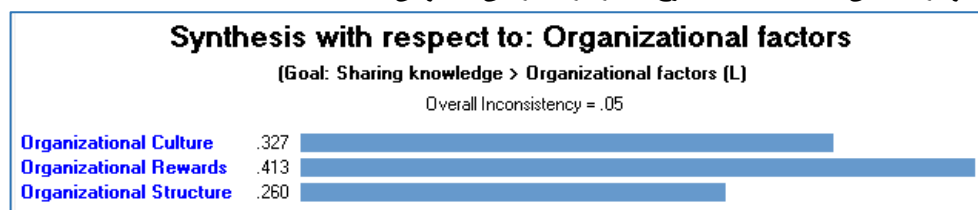
بر اساس نتایج به دست آمده برای رتبه‌بندی عوامل فناوری مؤثر بر تسهیم دانش؛ آموزش به کارگیری فناوری (با وزن ۰/۴۱۳) در اولویت اول قرار گرفت که گروه‌افزار (با وزن ۰/۳۲۷) و زیرساخت‌های فناوری (با وزن ۰/۲۶۰) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج رتبه‌بندی در نمودار ۴ نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری در این خصوص ۰/۰۵ محاسبه شد.



نمودار ۴. اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل فناوری مؤثر بر تسهیم دانش

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش

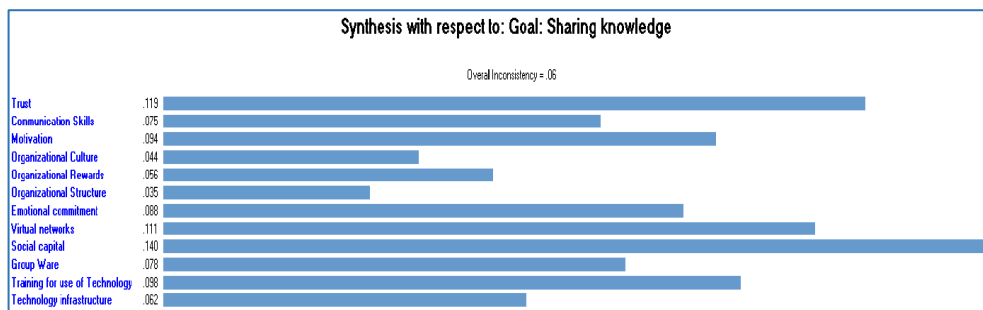
براساس نتایج به دست آمده برای رتبه‌بندی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش؛ پاداش سازمانی (با وزن ۰/۴۱۳) در اولویت اول قرار گرفت که فرهنگ سازمانی (با وزن ۰/۳۲۷) و ساختار سازمانی (با وزن ۰/۲۶۰) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. نتایج رتبه‌بندی در نمودار ۵ نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری در این خصوص ۰/۰۵ محاسبه شد.



نمودار ۵. اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش

نتایج اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان

باتوجه به نتیجه نهایی و با در نظر گرفتن تمامی ابعاد و معیارها، سرمایه اجتماعی (با وزن ۰/۱۴۰) در صدر رتبه‌بندی قرار گرفت و اعتماد و شبکه‌های مجازی به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۱۹ و ۰/۱۱۱ در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.



نمودار ۶. اولویت‌بندی و وزن‌دهی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان

نتایج رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان به صورت کلی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج اولویت‌بندی و وزن عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان

اولویت	وزن	عوامل تسهیم دانش
۱	۰/۱۴۰	سرمایه اجتماعی
۲	۰/۱۱۹	اعتماد
۳	۰/۱۱۱	شبکه‌های مجازی
۴	۰/۰۹۸	آموزش به کارگیری فناوری
۵	۰/۰۹۴	انگیزش
۶	۰/۰۸۸	تعهد عاطفی
۷	۰/۰۷۸	گروه‌افزار
۸	۰/۰۷۶	مهارت‌های ارتباطی
۹	۰/۰۶۲	زیرساخت‌های فناوری
۱۰	۰/۰۵۶	پاداش سازمانی
۱۱	۰/۰۴۴	فرهنگ سازمانی
۱۲	۰/۰۳۵	ساختار سازمانی

نتیجه گیری

سازمان‌هایی می‌توانند پیشرو باشند که قادرند بیشترین، معتبرترین و به‌روزترین دانش بشری را در حوزه کسب‌وکارشان در اختیار بگیرند و از آن استفاده بهینه کنند. بدین منظور برای یک سازمان حیاتی است که بینش درستی از سرمایه دانشی خود داشته باشد و اینکه چگونه از این سرمایه در رویارویی با چالش‌های محیط کسب‌وکار کمک بگیرد. مدیریت دانش شاخه جدیدی از مدیریت است که تأکید از سرمایه مادی و کالبدی را به سرمایه‌های دانشی تغییر جهت می‌دهد و همه اطلاعات و دانشی را که حول یک سازمان در جریان است، جمع‌آوری می‌کند و به طور نظام‌مند آن را سازماندهی مجدد کرده و مورد تحلیل قرار می‌دهد و از این طریق است که به محتوای ارزشمندی دست می‌یابد.

این پژوهش با هدف تعیین وزن‌دهی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی به انجام رسید. عوامل فرهنگی اجتماعی (با وزن ۰/۳۴۰) در صدر قرار گرفت و به ترتیب عوامل فردی (با وزن ۰/۲۸۷)؛ عوامل فناوری (با وزن ۰/۲۳۷) و در نهایت، عوامل سازمانی (با وزن ۰/۱۳۶) در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند. بر این اساس بعد فرهنگی اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش دارد و ابعاد فردی و فناوری و سازمانی به ترتیب در رتبه‌های دوم تا چهارم جای دارند. از سویی دیگر عوامل مؤثر بر تسهیم دانش به ترتیب اولویت؛ سرمایه اجتماعی، اعتماد، شبکه‌های مجازی، آموزش به کارگیری فناوری، انگیزش، تعهد عاطفی، گروه‌افزار، مهارت‌های ارتباطی، زیرساخت‌های فناوری، پاداش سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی هستند که مهمترین آنها؛ سرمایه اجتماعی، اعتماد و شبکه‌های مجازی بشمار می‌آیند که نشان می‌دهد شرکت‌های دانش‌بنیان برای رواج تسهیم دانش در سازمان باید، در وهله نخست، به تقویت سرمایه اجتماعی بپردازند. نتایج مطالعات زیر، هم‌سو با نتایج مطروح در پژوهش حاضر است که اغلب عوامل مؤثر در تسهیم دانش بین آنها مشترک است.

نتایج پژوهش کازیمر، لی و لون^۱ (۲۰۱۲) که نشان داد اعتماد بین همکاران با تعهد و تسهیم دانش ارتباط دارد. فرهنگ سازمانی که اعتماد مبتنی بر علاقه را در بین همکاران تشویق می‌کند، تسهیم دانش را تسهیل می‌نماید. زاووی^۲ و همکاران (۲۰۱۱) سه عامل فناوری اطلاعات و ارتباطات، پاداش‌های سازمانی و خودکارآمدی را بر پیاده‌سازی تسهیم دانش مورد بررسی قرار داده‌اند. مهمترین عامل که بر تسهیم دانش اثرگذار است، فقدان پاداش‌های سازمانی است. در پژوهش اسکارسو و بولی سانی^۳ (۲۰۱۱) نیز اعتماد، عامل اساسی برای تبادل دانش است و استقرار محیطی مملو از اعتماد برای تبادل دانش ضروری است. تحقیق مک نیش و سینگ‌من^۴ (۲۰۱۰) نیز رابطه مثبت بین اعتماد و تسهیم دانش را نشان داد که اعتماد یکی از عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش است. در تحقیقی که کیم و جو^۵ (۲۰۰۸) درباره نگرش اعضای هیئت‌علمی و همکاری آنها درباره تسهیم دانش انجام داده‌اند، رابطه مثبت و معناداری بین عوامل اعتماد میان اعضاء، روابط اجتماعی باز افراد با یکدیگر، همکاری افراد، وجود سیستم‌های مشوق به تسهیم دانش در دانشگاه و نگرش اعضا به تسهیم دانش به دست آمد.

کیم و لی^۶ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شبکه‌های اجتماعی، چشم‌انداز و هدف سازمانی، اعتماد بین کارکنان و سیستم‌های پاداش عملکرد مبنای بوده و استفاده کارکنان از فناوری اطلاعات و کاربرپسند بودن سیستم‌ها از عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش در سازمان‌های مورد بررسی هستند.

¹ Casimir, Karen Lee and Mark Loon

² Zawawi

³ Scarso & Bolisani

⁴ McNeish & Singh Mann

⁵ Kim & Ju

⁶ Kim & Lee

نتایج پژوهش بیرانوند و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که اکثر متغیرهای مدل تلفیقی تبادل اجتماعی و پذیرش فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش مؤثرند و دارای رابطه علی بودند. نتایج به دست آمده از پژوهش رفوا و عباسی سورکی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که متغیرهای جو سازمانی، ساختار سازمانی و پشتیبانی فناوری اطلاعاتی و ارتباطی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار دارند. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات فرعی حاکی از آن است که متغیرهای تمرکزگرایی، نگرش مدیر ارشد، استفاده‌پذیری و سهولت‌پذیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، سیستم پاداش‌دهی، یادگیری سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند. براساس نتایج پژوهش نظرپور و زیدی جودکی (۱۳۹۴) مؤثرترین عوامل بر تسهیم موفق دانش به ترتیب عبارتند از: اعتماد به مدیریت، عوامل انگیزشی، ساختار سازمانی، فناوری، فرهنگ سازمانی و کنترل سرپرست. یافته‌های پژوهش پور و مرتضوی (۱۳۹۲) نشان داد که عوامل سه گانه اعتماد، روابط متقابل بین فردی و توانمندی مدیر، بر تغییرات رفتار مبتنی بر تسهیم دانش به طور معنادار اثر می‌گذارد و نگرش نسبت به تسهیم دانش نیز متغیر میانجی است. نتایج پژوهش علی‌پور و درویشی (۱۳۹۱) نشان داد که اعتماد به مدیریت از طریق مستندسازی دانش بر تسهیم دانش درون مابین گروهی تأثیرگذاری است. توانمندی‌های فناورانه و ادراک حمایت سازمانی از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش مابین گروهی بوده‌اند. همین طور روش‌های انگیزشی مادی و غیرمادی بر تسهیم دانش درون گروهی تأثیر داشته‌اند. یافته‌های پژوهش رهنورد و صدر (۱۳۸۸) نشان داد که تعهد مدیریت به تسهیم دانش، وجود فناوری مناسب برای تسهیم دانش، اعتماد، اندازه سازمان، فضای تعامل اجتماعی، ساختار پاداش و تفاوت در موقعیت ارتباط رابطه معناداری با ادراک فرهنگ تسهیم دانش در دستگاه‌های دولتی استان قزوین دارد.

در جمع‌بندی با توجه به مطالب مطروحه، پیشنهادات کاربردی پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شود:

- پیشنهاد می‌شود که دست‌اندرکاران پارک علم و فناوری گیلان به نوعی ترغیب‌کننده و تسهیل‌کننده شبکه روابط رسمی و غیررسمی باشند که از طریق شبکه‌های مجازی و ارتباطات غیررسمی اعضا؛ تأمین ارتباطات، تراوش اطلاعات و حمایت اجتماعی حاصل می‌شود.
- معمولاً کارکنان سازمان بیشتر تمایل به دریافت دانش دارند تا اعطای دانش؛ که این موضوع می‌تواند آسیب جدی به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش در پارک علم و فناوری گیلان نیز باشد. بنابراین، در این زمینه طراحی مکانیزم‌های تشویقی جهت تشویق کارکنان به تسهیم هر چه بیشتر و افزایش تعاملات گروهی توصیه می‌شود.
- برای افزایش اعتماد کارکنان، ضروری هست مدیران سازمان، ضمن حمایت از کارکنان به منظور افزایش امنیت خاطر آنها و ترغیب کارکنان به کار تیمی و مشارکت دادن در تصمیم‌گیری و اهداف سازمان؛ شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار و شفافیت در امور را بسط و گسترش دهند تا موجبات افزایش دانش، نوآوری و بهره‌وری سازمان فراهم آید.
- به مدیران شرکت‌ها توصیه می‌شود در صورتی که بخواهند به تسهیم دانش در شرکت دانش‌بنیان خود اقدام کنند، ابتدا به تحقق شرایط و ضرورت‌های استقرار آن در شرکت‌های خود دقت کنند؛ زیرا در صورتی که این شرایط در شرکت‌های آنها به صورت شایسته و قابل ملاحظه‌ای درک نشوند، تسهیم دانش مانند سایر رویکردهای مدیریت دانش به صورت هوس یا مدیریتی درمی‌آید و مدتی پس از اجرای آن از رونق و اهمیت می‌افتد.
- به مدیران شرکت‌ها توصیه می‌شود بعد از تحقق ضرورت‌های تسهیم دانش، در شرکت‌های دانش‌بنیان استان گیلان، از وجود نیازمندی‌های مورد نیاز برای استقرار آن در قالب شرایط زمینه‌ای یا چالش‌های استقرار در شرکت‌های خود اطمینان حاصل کنند و قبل از تسهیم دانش در این شرکت‌ها، پروژه‌های بهینه‌سازی را برای بهبود وضعیت شرایط زمینه‌ای خود انجام دهند تا در قبل، حین و بعد از استقرار با مشکلات و موانع کمتری روبه‌رو شوند. بنابراین، شرکت‌های دانش‌بنیان باید هم در بعد

ساختاری و سازماندهی و هم از جهت نیروی انسانی، راهبردها و برنامه‌ها، اصلاحات متناسبی را در خود ایجاد کنند تا زمینه‌های لازم برای تسهیم دانش با توجه به اقتضات ویژه آن فراهم شود.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه تهران، پردیس بین‌المللی کیش به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اصغری، حرمت؛ دانش فرد، کرم اله و میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷). تحلیل عملکرد شرکت‌های دانش‌بنیان مورد مطالعه شرکت‌های موجود در پارک‌های علم و فناوری تهران. مدیریت بهره‌وری، ۴۵(۱۲)، ۷-۳۰.
- ایزدیان، زینب؛ عبداللهی، بیژن و کیانی، مراد (۱۳۹۲). مدیریت دانش الگویی جهت مدیریت شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌های علم و فناوری، رشد فناوری. پارک‌ها و مراکز رشد، ۱۰(۳۷).
- آرمون، عسگر، ستاری، صدرالدین و نامور، یوسف (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۹(۲۱).
- بیرانوند، علی، شعبانی، احمد و محمدی استانی، مرتضی (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش کتابداران و ارائه مدل پیش‌بینی رفتار آنها (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی استان فارس). مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱)، ۳۹-۶۰.
- پور، سمیرا و مرتضوی، سعید (۱۳۹۲). تبیین عوامل مؤثر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان ۱۷ شهریور). مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۳)، ۴۳-۷۰.
- ثقفی، فاطمه و حدادی، جواد (۱۳۹۷). ارائه مدل سنجش تأثیر خدمات پارک‌های علم و فناوری بر عملکرد نوآورانه شرکت‌های دانش‌بنیان آنها. مدیریت توسعه فناوری، ۲(۲۶).
- خواجوی، شکراله و کرمانی، احسان (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابرسی، ۱۹(۷۵).
- دانش فرد، کرم‌اله (۱۳۹۵). تحلیل عوامل مؤثر بر راهبرد استقرار شرکت‌های دانش‌بنیان و ارائه الگوی مناسب. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۲(۶۱).
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم، عوامی، میثم و رضانی، سارا (۱۳۹۷). تأثیر استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان با تبیین نقش میانجی تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)). آموزش علوم دریایی، ۱۵(۱).
- رفوآ، شبنم و عباسی سورکی، فاطمه (۱۳۹۴). تأثیر عوامل سازمانی و تکنولوژیکی بر تسهیم دانش در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۱(۱)، ۲۱۷-۲۳۹.
- رهنورد، فرج الله و صدر، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی. فراسوی مدیریت، ۲(۸)، ۵۱-۷۴.
- عسگری، ناصر؛ خلعتبری معظم و هاشمیان زاده، شمیم (۱۳۹۹). فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۰)، ۱۴۵-۱۱۳.
- علی‌پور درویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات، ۴(۱۰)، ۹۱-۱۱۶.
- فیلسوفیان، مریم و اخوان، پیمان (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان فضایی ایران). پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، ۳۲(۳)، ۷۳۰-۷۱۳.
- مرادزاده، عبدالباسط؛ زارعی، کورش و حیدریان، حامد (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقای تاب‌آوری سازمانی: تبیین نقش میانجی تسهیم دانش مرتبط با بحران کووید-۱۹. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳(۱۰)، ۱۱۲-۸۲.
- مهدیان راد، امیر احمد و الوانی، سید مهدی، فضلی، صفر (۱۳۹۷). طراحی مدل تسهیم دانش در سازمان امور مالیاتی کشور و نقش آن در ارتقاء اثربخشی و محبوبیت سازمانی. پژوهشنامه مالیات، ۳۸(۸۶).

نظریور، محمد و زیدی جودکی، علی (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش میان کارکنان سازمان (مطالعه موردی: اداره بنادر و دریانوردان آبادان). هفدهمین همایش صنایع دریایی، جزیره کیش.

References

- Casimir, G., Lee, K. & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of knowledge management*, 16(5), 740-753.
- Chae, S., Seo, Y. & Lee, K. (2013). *Effects of task complexity on individual creativity through knowledge interaction: A comparison of temporary and permanent teams*. SKKU Business School, Sungkyunkwan University, Seoul 110-745, Republic of Korea.
- Curado, M. & Ramos, I. (2010). Knowledge Management in Organizations: A new Proposal. *European Conference on Knowledge Management*, 11, 323-333.
- DeBrito, R. P. & Oliveira, L. B. (2016). The Relationship between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian business review*, 13(3), 90-110.
- Inomata D. O., Costa, E., Mazzaroto S., Santos, C., Barros, A. C., Soares, A. L. & Varvakis, G. (2016). Knowledge Sharing in Industrial Associations and Science and Technology Parks, in *IFIP Advances in Information and Communication Technology*. Springer.
- Kim, S., & Hyangsoo L. (2006). The impact of organizational context and information technology on employee knowledge sharing capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370-385.
- Kim, S., & Ju, B., (2008). an Analysis of Faculty Perceptions: Attitudes toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution. *Journal of Information Science Research*, 30, 282-290.
- Lee, J. (2018). The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View, June. *Administrative Sciences*, 8(2), 21
- McNeish, J. & Singh Mann, I. J. (2010). Knowledge Sharing and Trust in Organizations. *IUP Journal of Knowledge Management*, 8(1), 18-38
- Ndlela, L.T. & Du Toit, A.S.A. (2001). Establishing a knowledge management programme for competitive advantage in an enterprise. *International Journal of Information Management*, 21(2).
- Scarso, E. & Bolisani, E. (2012). Trust in knowledge exchanges between service providers and clients: a multiple, case study of KIBS. *Knowledge Management Research & Practice*, 10, 16–26
- Shao, Z., Feng, Y., & Liu, L. (2012). The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2400–2413.
- Zawawi, et al. (2011). The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University. *Management Science and Engineering*, 5(1), 59-70.
- Zhang, V., Zhi-qing, T. (2007). Knowledge Management in Supply Chain: Complexity and a Conceptual System Framework Based on MAS, IEEE