

Identification of Common and Specific Factors Influencing Knowledge Sharing in Professional Environments (Healthcare, Financial and Accounting, Educational and Research, and Industrial)

Abolfazl Rezatalab^{*1}, Masoud Taheri Lari²

1. Ph.D. student of Management – Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

*Corresponding Author: **Abolfazl Rezatalab** E-mail: rezatalab_abolfazl@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: Human behavior within organizations is highly complex, being influenced by numerous factors such as managerial actions, the competitive environment, and job conditions. The occurrence of knowledge-sharing behavior is no exception, as individuals' behavioral intentions are modified by various factors. The primary objective of this research is to identify the common and specific factors influencing knowledge sharing across four distinct occupational environments: healthcare, finance and accounting, education and research, and industrial settings.

Methods: This study was conducted using a qualitative content analysis approach on existing literature. The statistical population comprised various domestic and international scholarly articles published from 2005 CE (1390 SH) onward concerning knowledge sharing. A final selection of 65 articles that directly investigated the subject of knowledge sharing within occupational environments were subjected to the analysis process. To enhance the validity (reliability) and trustworthiness (dependability) of the qualitative analysis, codes were repeatedly reviewed. Furthermore, the extracted categories were compared against established theoretical foundations and recognized models in the field of knowledge sharing to examine their conceptual coherence.

Results: The review revealed that 94 variables influence knowledge sharing: 14 common variables observed across all environments, 17 variables reported in two or three environments, and 63 variables specific to each environment.

Conclusion: The results indicate that knowledge sharing varies depending on the type of activity and organizational goals, being affected by both common and specific factors. While certain factors, such as organizational culture, play a role in all organizations, others are contingent upon the job characteristics and specialized conditions of the workplace. For instance, evidence-based collaboration in healthcare centers or patent registration in industrial settings are considered specific factors. Therefore, improving knowledge sharing necessitates identifying the unique conditions of each occupational environment and incorporating them into organizational planning.

Keywords: Knowledge Sharing, Professional Environment, Educational and Research, Healthcare, Financial and Accounting, Industrial.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.18839.1073

Received: 2025/07/23

Accepted: 2025/09/11

شناسایی عوامل موثر مشترک و اختصاصی بر تسهیم دانش در محیطهای شغلی (درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی و صنعتی) ابوالفضل رضاطلب^۱، مسعود طاهری لاری^۲

۱. دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

* نویسنده مسئول: ابوالفضل رضاطلب، رایانامه: rezatalab_abolfazl@yahoo.com E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: رفتار انسان در سازمانها، بسیار پیچیده است چرا که تحت تاثیر عوامل متعددی از قبیل اقدامات مدیریتی، محیط رقابتی، و شرایط شغلی است. بروز رفتار تسهیم دانش از این قاعده مستثنا نیست و قصد رفتاری افراد تحت تاثیر عوامل مختلفی تغییر میابد. هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل عمومی و اختصاصی موثر بر تسهیم دانش در ۴ محیط شغلی درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی و صنعتی است.

روش: مقاله حاضر با روش تحلیل محتوای کیفی متون انجام شد. جامعه آماری شامل مقالات مختلف علمی داخلی و خارجی از سال های ۲۰۰۵ میلادی و ۱۳۹۰ شمسی تاکنون در زمینه تسهیم دانش است. ۶۵ مقاله نهایی که به صورت مستقیم موضوع تسهیم را در محیطهای شغلی مورد پژوهش بررسی کرده بودند، وارد فرایند تحلیل شدند. برای افزایش اعتبار (روایی) و اعتمادپذیری (پایایی) تحلیل کیفی، بازبینی مکرر کدها انجام شد همچنین مقوله های استخراج شده با مبانی نظری و مدل های شناخته شده در حوزه تسهیم دانش مقایسه شد تا هم خوانی مفهومی آنها بررسی گردد.

یافته ها: بررسی ها نشان داد ۹۴ متغیر بر تسهیم دانش اثر گذارند؛ ۱۴ متغیر مشترک که در همه محیطها مشاهده شده بودند، ۱۷ متغیر در دو یا سه محیط گزارش شده و ۶۳ متغیر اختصاصی هر محیط بودند.

نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد تسهیم دانش بسته به نوع فعالیت و اهداف سازمانی متفاوت است و تحت تاثیر عوامل عمومی و اختصاصی قرار دارد. برخی عوامل مانند فرهنگ سازمانی در همه سازمانها نقش دارند، در حالی که برخی دیگر وابسته به ویژگی های شغلی و شرایط تخصصی محیط کار هستند. برای مثال، همکاری مبتنی بر پزشکی شواهد در مراکز درمانی حق ثبت اختراع در صنایع از عوامل اختصاصی محسوب می شوند. بنابراین، بهبود تسهیم دانش نیازمند شناسایی شرایط ویژه هر محیط شغلی و لحاظ آن در برنامه ریزی سازمانی است.

واژه های کلیدی: تسهیم دانش، محیط شغلی، آموزشی و تحقیقاتی، درمانی، حسابداری و مالی، صنعتی.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.18839.1073

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۰

مقدمه

در عصر حاضر دانش یکی از دارایی های استراتژیک و کلیدی سازمان ها محسوب می گردد دانش یکی از عوامل مهم توانایی سازمان ها برای رقابت در بازار جدید جهانی است (موسوی و زند حسامی، ۱۳۹۴). سازمانهایی که در عرصه کسب و کار صرفاً بر اساس مزیت های مشهود سازمانی مثل پول، ماشین آلات و تجهیزات و غیره عمل می کنند، نمی توانند به مزیت رقابتی در اقتصاد مبتنی بر دانش دست یابند. حال آن که محیط کسب و کار مبتنی بر دانش، نیازمند روش نظامندی است که دارایی های ناملموس سازمانی از قبیل دانش و شایستگی های افراد، نوآوری، ارتباط با مشتری، فرهنگ سازمانی، سیستم ها و فرایندها، ساختار سازمانی و غیره را در برگیرد. (رضاطلب، ۱۴۰۰) با توجه به این تغییرات می توان ادعا نمود که دیگر زمانی فرا رسیده است که نگاه سازمانها به سرمایه های آن ها متحول شده و دانش نه تنها به عنوان یک سرمایه محسوب می شود بلکه به عنوان مهم ترین سرمایه برای سازمانها تلقی میشود. (خرشادیزاده و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه دانش، یک منبع بسیار ارزشمند برای سازمان محسوب می شود، کارکنانی دارای ارزش بیشتری در سازمان هستند که از منبع دانش بهره لازم را برده باشند. (رضاطلب، ۱۳۹۸). تسهیم دانش یک فرایند تعاملی بین افراد در یک گروه بوده که روابط متقابلی را برای دستیابی به اهداف مشترک ایجاد می کند (بیرانوند و همکاران، ۱۴۰۳). تسهیم دانش زمانی اتفاق می افتد که کارکنان دارای دانش به توسعه قابلیت ها و تجربه های جدید همکاران خود کمک کنند. هدف نهایی تسهیم دانش انتقال منابع و دارایی های دانشی سازمان در میان کارکنان است که باعث مزیت رقابتی می شود (منطق و همکاران، ۱۴۰۲). با این حال، تسهیم دانش همچنین به تمایل و اشتیاق افراد برای اشتراک گذاری با دیگران بستگی دارد. برای اینکه دانش در سازمان مؤثر باشد، کارکنان سازمان باید دانش خود را با دیگران تسهیم کنند (برچیچ و میهلیک، ۲۰۱۵).^۱

اهمیت داشتن دانش فعلی به منظور مرتبط ماندن در صنایع، در سراسر سازمانها، از مؤسسه های آموزش عالی، بخش بانکی، یا حتی صنایع خدماتی، را در بر می گیرد. بنابراین سازمان های مختلف به دانش نیاز دارند. در برخی از صنایع خدماتی، داشتن دانش در انجام کاری که یک سازمان باید انجام دهد بسیار ضروری است. صناعی مانند بانکداری و شرکت های فناوری اطلاعات به آن نیاز دارند و در موارد خاص داشتن دانش مفیدتر و ارزشمندتر از پول است. سازمان های چند وجهی و صنایع مختلفی وجود دارند که روش های مختلفی در مدیریت دانش ضمنی دارند. برخی از زمینه ها نسبت به سایرین قوی تر هستند، به عنوان مثال، در صنعت بانکداری که با هویت مشتریان متعدد سروکار دارد، بنابراین اشتراک گذاری محدودتر می شود. در مؤسسات آموزش عالی، که انتظار میرود دانش یا اطلاعات آزادانه تر به اشتراک گذاشته می شود، ممکن است برخی از دانشگاهیان دانش خاصی را برای خود پنهان کنند. سایر صنایع مانند، صنایع داروسازی، بیمارستان ها، شرکت های خدمات حرفه ای، گردشگری و صنایع ساختمانی هستند. در این صنایع بخش اصلی، بخش کسب و کار هستند که در آن سازمان ها سود می کنند. با داشتن سهام بالا به طور پیوسته، صنایع مذکور دانش را برای شکوفایی در بازار رقابتی ارزشمندتر می کنند (فوزیو پیمان، ۲۰۱۹).^۲

^۱Brcic and Mihelic^۲Fauzi & Paiman

با توجه به بررسی مطالب فوق ذکر میتوان نتیجه گرفت که عوامل تسهیم دانش در محیط های مختلف شغلی مانند دانشگاه ها یا صنایع و... میتواند متفاوت باشد و هر محیطی بر اساس نوع خدمت خود تحت تاثیر عوامل اختصاصی برای تسهیم دانش است. بر این اساس هدف اصلی این پژوهش، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش در سازمانها بر اساس ویژگی های شغلی و نوع خدمت متفاوت است. در واقع در این پژوهش به دنبال شناسایی عوامل عمومی و اختصاصی تسهیم دانش در سازمان بر اساس نوع خدمت مانند محیط های آموزشی و تحقیقاتی (مانند دانشگاه ها)، درمانی، مالی و حسابداری (مانند بانک ها) و صنایع هستیم.

مبانی نظری پژوهش

تسهیم دانش

مدیریت دانش از اواخر دهه ۱۹۸۰ به عنوان رویکردی کلیدی برای استفاده از سرمایه فکری در سازمانها مطرح شد و هدف آن خلق، ذخیره و تسهیم دانش ضمنی و آشکار در میان کارکنان دانشی است (شعرباف عیدگاهی و همکاران، ۱۴۰۰). در این چارچوب، تسهیم دانش یکی از ارکان اصلی مدیریت دانش است و به رفتار آگاهانه ای اشاره دارد که طی آن فرد، دانشی را که در سازمان کسب کرده، در فرایند ارتباطات درون یا برون سازمانی در اختیار دیگران قرار می دهد؛ این مفهوم در برخی متون مترادف «انتقال دانش» نیز به کار می رود (علیپور درویش زاده، ۱۳۹۱؛ خیاط مقدم و همکاران، ۱۳۹۶). فرایند تسهیم دانش هم به ماهیت دانش و هم به مراحل و شیوه های انتقال آن میان افراد و واحدها مربوط است و می تواند به صورت مستقیم (تعاملات رودررو) و غیرمستقیم (اسناد، پایگاه های اطلاعاتی و سامانه های فناوری اطلاعات) رخ دهد (علوی ولیندر، ۲۰۰۱). در این فرایند، پیوندهای اجتماعی بین «جستجوگر» و «تأمین کننده» دانش (فراوانی تعامل، اعتماد، نزدیکی رابطه و الگوهای همکاری) نقشی تعیین کننده دارند و خود متأثر از فرهنگ، ویژگی های منطقه ای و ملی و ساختارهای قدرت و شبکه های اجتماعی در سازمان اند (برچیچ و میهلیک، ۲۰۱۵). به رغم اهمیت راهبردی تسهیم دانش، کارکنان ممکن است به دلایلی همچون نگرانی از دست دادن مزیت فردی، بی اعتمادی، کمبود زمان، نبود مشوق ها یا ضعف حمایت مدیریتی، از آن اجتناب کنند؛ از این رو شناسایی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده تسهیم دانش به یکی از چالش های اساسی سازمان های امروزی تبدیل شده است (خراشادیزاده و همکاران، ۱۳۹۷). در یک دسته بندی، این عوامل در سه سطح فردی، سازمانی و فناورانه قابل بررسی اند: در سطح فردی، متغیرهایی مانند اعتماد، آگاهی از وجود و ارزش دانش، شبکه های اجتماعی، روابط قدرت، زمان و زبان اثرگذارند؛ در سطح سازمانی، ساختار و فاصله های سازمانی، پیچیدگی ساختار، کیفیت ارتباطات و شبکه ها، نحوه بیان مزایای تسهیم دانش از سوی مدیریت، تفاوت های فرهنگی و انگیزه تسهیم دانش اهمیت می یابند؛ و در سطح فناورانه، سازگاری فناوری، مقاومت در به کارگیری آن و محدودیت های زمانی در استفاده از سامانه ها مطرح می شوند (جعفری مقدم و همکاران، ۱۳۹۸).

مطالعات اخیر نشان می دهد که فرهنگ سازمانی نقش تعیین کننده ای در تسهیم دانش دارد و تفاوت های فرهنگی میان محیط های شغلی مختلف (مانند درمانی، صنعتی، مالی و آموزشی) می تواند میزان و کیفیت اشتراک دانش را تغییر دهد (استومپوس^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). برای مثال، فرهنگ مبتنی بر همکاری در دانشگاه ها تسهیم دانش را تسهیل می کند، در

¹Stoumpos& et al.

حالی که فرهنگ مبتنی بر رقابت در صنایع ممکن است مانع آن شود (رزیک^۱ و همکاران، ۲۰۲۴) به این ترتیب، هر محیط شغلی ترکیب متمایزی از مشوق ها و موانع فرهنگی برای تسهیم دانش دارد و طراحی راهبردهای اثربخش در این حوزه مستلزم شناخت اختصاصی شرایط هر محیط است (اومایراه^۲ و همکاران، ۲۰۲۴؛ هانگ^۳ و اونگ^۴، ۲۰۲۴).

تسهیم دانش در مراکز صنعتی: در سازمان های صنعتی و به ویژه شرکت های توسعه محصول، دانش می تواند منبع اصلی مزیت رقابتی باشد و استراتژی های تسهیم دانش نقشی کلیدی در هم افزایی بین واحدهای مختلف ایفا می کنند. سه حوزه اصلی فعالیت شامل توسعه محصول، فروش و ساخت، هر یک الگوهای خاصی از همکاری و به اشتراک گذاری دانش را برای حمایت از همکاری توزیع شده به کار می گیرند. توسعه محصول جدید نه تنها فرآیند تبدیل ایده یا فرصت بازار به محصول جدید را در بر می گیرد، بلکه توسعه فرآیندها و خدمات جدید را نیز شامل می شود و بر نوآوری، بازارگرایی، ریسک پذیری مدیریت ارشد، برنامه ریزی استراتژیک و فرهنگ تسهیم دانش متکی است (زعیم الدین و همکاران، سال؛ ماترانی و ادواردز، ۲۰۲۰)^۴. در بنگاه های کوچک و متوسط، بخش قابل توجهی از دانش ماهیت ضمنی دارد و در ذهن کارکنان کلیدی متمرکز است؛ این بنگاه ها به دلیل محدودیت منابع، برای تمایز از رقبای حفظ رقابت پذیری خود بیش از پیش به تسهیم دانش نیاز دارند (اگبو و همکاران، ۲۰۰۵)^۵. در عین حال، چالش هایی مانند حفظ نیروی کار ماهر و ایجاد سازوکارهای رسمی و غیررسمی برای تسهیل تسهیم دانش، ضرورت توجه به مدیریت دانش در این سازمان ها را برجسته می سازد (علوی و لیدنر، ۲۰۰۱)^۶.

تسهیم دانش در مراکز علمی و دانشگاهی: دانشگاه ها به عنوان سازمان های دانش محور، نقشی محوری در تولید دانش از طریق پژوهش و انتشار آن از طریق انتشارات علمی و آموزش ایفا می کنند. ارتقای شاخص های توسعه آموزش عالی و موفقیت شبکه های علمی-پژوهشی در گرو توانایی دانشگاه ها در تسهیم دانش درون و میان گروه های آموزشی و پژوهشی است (علیپور درویشی، ۱۳۹۱). دانشگاه ها همچنین از طریق همکاری با کسب و کارها و سایر سازمان ها، طرح های انتقال دانش، مراکز مشترک و برنامه های آموزشی-پژوهشی مشترک، در انتقال دانش به محیط های حرفه ای و صنعتی مشارکت می کنند. افزایش تسهیم دانش در آموزش عالی می تواند به بهبود فرآیندهای تصمیم گیری، تسریع توسعه برنامه های درسی و پژوهشی، تسهیل ثبت و بازیابی دانش ضمنی اعضای کلیدی پیش از بازنشستگی و ایجاد مخازن «بهترین تجربیات» در استفاده از فناوری کمک کند. از این منظر، اتخاذ رویکردی فعال برای توسعه استراتژی های مدیریت دانش و بهینه سازی ارزش دارایی های دانشی، برای دانشگاه ها ضروری است (فول وود و رولی، ۲۰۱۷: ۲)^۷.

تسهیم دانش و محیط های درمانی: متخصصان بهداشت در کشورهایی که دارای محدودیت منابع هستند، به دلیل به اشتراک گذاری اطلاعات محدود شهرت دارند. فقدان این مسئله حیاتی در بیمارستان ها عامل اصلی خطاهای پزشکی مانند آسیب جدی، تشخیص اشتباه، درمان نادرست، افزایش مقاومت چند دارویی و مرگ و میرهای غیرمنتظره است. از اهداف این سازمان ها، ارتقای کیفیت خدماتی نظیر، محافظت از بیمار، کاهش خطاهای پزشکی و استفاده فزاینده از فناوریهای پیشرفته در

¹Raziq& et al.

²Umayrah& et al.

³Huang& et al.

⁴Mathrani and Edwards

⁵Egbu

⁶Alavi and Leidner

⁷Fullwood and Rowley

خدمات بهداشتی است که به کارگیری کارکنان آموزش دیده و متخصص را ضروری میسازد (پور و مرتضوی، ۱۳۹۲). تقاضا برای خدمات بهداشتی با استاندارد بالا، مقرون به صرفه، دولت ها، سرمایه گذاران، پزشکان و محققان را ترغیب کرده است که از بهترین رویکردهای موجود استفاده کنند و روش های جدیدی برای مدیریت دانش مراقبت های بهداشتی ابداع کنند (مارو ووبانت و همکاران، ۲۰۲۲).^۱ ضمن آن که لزوم انجام کارها به صورت گروهی و حول بیمار محوری، به اشتراک هر چه بیشتر دانش و سازماندهی و مدیریت آن در این سازمانها اهمیت بهسزایی میبخشد (پور و مرتضوی، ۱۳۹۲).

تسهیم دانش و محیطهای مالی و حسابرسی : الف-مؤسسات حسابرسی : مؤسسات حسابرسی نیازمند هستند تا با ابتکار عمل، دانش کارکنان ارشد را حفظ کنند؛ در غیر این صورت، ارائه خدمات بخش حسابرسی دچار مشکل خواهد شد. توجه به تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی، به دو دلیل اصلی اهمیت دارد. اول اینکه محیط قانونی امروز و استانداردهای حسابرسی جدید، فشار بر مؤسسات حسابرسی را افزایش داده و خواهان افزایش و بهبود کیفیت، کارایی و کارآمدی فرایندهای حسابرسی هستند. به این ترتیب، امروزه بیش از همیشه، مؤسسات حسابرسی نیازمند ایجاد، تفریق، تسهیم و استفاده از دانش در رابطه با فعالیت های کنترل مشتری و مدیریت شرکتی خود می باشند. دوم اینکه در حسابرسی، دانش و تجربه در رابطه با محیط مشتری، صنعت، مدل تجاری و عملیات های گوناگون، معمولاً به شکل ناهمگونی در میان اعضای گروه های حسابرسی توزیع گردیده است. دلیل این است که حسابرسان، به شکل معمول مشارکت های متفاوتی را انجام میدهند که از نظر پیچیدگی و وضعیت صنعتی متفاوت است. به این ترتیب حسابرسان باید دانش و تجربیات خود را در رابطه با گرایش های اختصاصی صنعت و همچنین حسابداری، حسابرسی و قوانین و مقررات با اعضای گروه حسابرسی به اشتراک بگذارند که می تواند بر فعالیت ها و نتایج رقابتی آن ها تأثیر گذارد. (خواجوی و کرمانی، ۱۳۹۸).

ب-سازمان های مالیاتی : ضرورت توجه به تسهیم دانش در سازمان های مالیاتی را میتوان حداقل از دو جنبه بررسی کرد؛ نخست آنکه این سازمان طرح هایی بسیار حساس چون طرح جامع مالیاتی، پیاده سازی کامل طرح مالیات بر ارزش افزوده و نصب سامانه صندوق فروشگاهی را با همکاری متخصصانی از داخل و خارج سازمان در دست دارد. دوم این سازمان ذاتا سازمانی دانش محور است و عملکرد خود را در زمینه رسیدگی های مالیاتی بر دانش تخصصی کادر مالیاتی استوار کرده است (مهدیان راد و همکاران، ۱۳۹۸).

ج-صنعت بانکداری: در صنعت بانکداری مدرن، بانکداران نه تنها نیاز به ارائه خدمات پس انداز، سرمایه گذاری، وام مسکن دارند، آنها همچنین باید اطلاعات و دانش به روز را در اختیار مشتریان خود قرار دهند. سرمایه گذاری در اوراق قرضه و بازار سهام خارج از کشور برخی از نمونه های واضح هستند. بنابراین، برخی حتی استدلال می کنند که امروزه بانک های مدرن نه تنها خدمات می فروشند، بلکه دانش نیز می فروشند. فقط بانک هایی با دانش به روز می توانند مزیت رقابتی را دریافت کنند (لی، ۲۰۱۲).^۲ در واقع، آخرین مرز باز برای بانک ها برای ایجاد مزیت رقابتی ممکن است در توانایی آنها برای استفاده از دانش باشد (چاتزوگلو و وریماکی، ۲۰۰۹).^۳ شواهد موجود در کمیته منتخب خزانه داری بریتانیا در سال ۲۰۰۹ نشان داد که بسیاری از دانش موجود در مورد بازارها و ریسک در بانک های ورشکسته طی دوره ۲۰۰۱-۲۰۰۷ نادیده گرفته شده است. این

¹Maru Wubante & et al

²Li

³Chatzoglou, & Varimaki

بانکها در سطح کارکنان، مدیریت میانی، مدیریت عالی و هیئت مدیره در مورد واسطه گری و ریسک آگاهی کافی نداشتند. آنها نمی دانستند که چگونه اشکال خرده فروشی، عمده فروشی و سرمایه گذاری بانک ها با هم کار می کنند یا خطرات جدیدی را برای یکدیگر در یک بانک ایجاد می کنند (لی، ۲۰۱۲).

ویژگی شغلی

ویژگی های شغل اشاره به چگونگی انجام فعالیت ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. بعضی از مشاغل، متعارف و جاری هستند، زیرا فعالیت های آنها یک دست و تکراری اند و بعضی دیگر غیر معمول، بعضی ها نیاز به مهارت های گوناگون دارند. بعضی دیگر میدان عمل محدود، بعضی ها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از روند ها خسته می کنند. بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل بیشتر در انجام دادن به کار به میل خود می دهند. بعضی از کارها زمانی، بیشترین توفیق را به همراه دارند که به وسیله گروهی از کارمندان به صورت جمعی صورت بگیرند و بعضی دیگری به وسیله افرادی که در اصل به صورت مستقل کار می کنند. پژوهشهای اخیر در طراحی شغل، شواهدی ارائه می دهند مبنی بر اینکه شیوه سازمان یافتن عناصر در هر شغل می تواند عاملی برای تقویت یا تضعیف تلاشهای فرد شمرده شود (سید نقوی و ثابت، ۱۳۹۷). محققین مختلف بیان میکنند که هر چه کارکنان ویژگی هایی مانند تنوع مهارت، ماهیت وظیفه، استقلال، بازخور و سروکار داشتن با دیگران را بیشتر در شغل احساس کنند، رضایت خاطر آنان بیشتر و عملکرد و حضور آنان در محل کار بهتر و زیادتر است (دانشی مقدم و همکاران، ۱۳۹۵).

رویسولت و همکاران^۱ (۲۰۲۲) تغییرات درون فردی در ویژگی های شغلی را در توضیح تغییرات در نگرش های شغلی و رفتار کناره گیری کارکنان را مورد بررسی قرار دادند و گزارش کردند که تغییرات در حجم کاری، خواسته های عاطفی و خودمختاری منجر به تغییراتی در بدبینی سازمانی می شود که به نوبه خود با تغییر در قصد ترک شغل مرتبط است. همچنین تغییرات در خودمختاری مربوط به تغییرات در فداکاری بود، که به نوبه خود با تغییر در قصد جابجایی همراه بود.

پیشیار و همکاران (۱۳۹۹) رابطه بین ویژگیهای شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس را مطالعه کردند. یافته های پژوهش نشان داد از میان پنج بعد مدل ویژگیهای شغلی، سه بعد تنوع مهارت، اهمیت و بازخورد رابطه معناداری با انگیزش شغلی دارند. بر اساس الگوی ویژگی های شغلی حکمن و الدهام، پنج عامل شغلی مذکور در صورتی که با حالت های اصلی روانشناختی همراه گردد، نتایجی مانند انگیزه درونی بالا در رابطه با کار، کیفیت بسیار بالای عملکرد را به دنبال خواهد داشت. استقلال شغلی پایین دال بر این مسئله می باشد که سرپرستان و مدیران در فرایند تصمیم گیری کارکنان را مشارکت نداده و بدون توجه به نظرات آن ها تصمیم را اتخاذ می کنند. دلیل این عدم استقلال در غالب سازمان های دولتی کشور، ساختارهای سلسله مراتبی از بالا به پایین به همراه بوروکراسی های بیش از حد بسته، که بیشتر فعالیت های مشاغل برنامه ریزی شده و از پیش تعیین شده می باشد که به خودی خود عاملی برای بی انگیزگی کارکنان در رفتار و عملکرد شغلی خود در بلند مدت خواهد شد.

¹Ruyssveldt & et al

فرجیو همکاران^۱ (۲۰۱۵) رابطه بین ویژگی های شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای ایرانی را مورد بررسی قرار دادند و مشاهده کردند بین انگیزش و تعهد سازمانی با بعد بازخورد ویژگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. افراد موقعیت خود را در بیمارستان متفاوت می دانند، کارکنان رسمی در مقایسه با کارکنان قراردادی و موقت تعهدات سازمانی بالاتری دارند، زیرا کارکنانی که مدت طولانی در سازمان مانده اند معمولاً دارای تعهدات سازمانی قوی هستند. کارمندان با مشاغل طولانی تر به احتمال زیاد در انجام کارهای خود اعتماد به نفس و شایستگی کسب می کنند و نگرش مثبتی نسبت به بیمارستان شاغل خود نشان می دهند. علاوه بر این، ماندن طولانی تر در سازمان باعث ایجاد احساس وحدت و هویت سازمانی می شود که در نهایت به تعهد سازمانی منجر می شود. لذا می توان تعهد سازمانی کارکنان را از طریق طراحی مجدد و غنی سازی شغل کارکنان افزایش داد.

کریم^۲ (۲۰۲۳) بیان کرد رفتار اشتراک دانش عمده تاً توسط ویژگی های شغلی شکل می گیرد. وی ارتباط ویژگی های شغلی با رفتار اشتراک دانش در محیط دانشگاهی بررسی کرد و بیان کرد که اهمیت وظیفه، تنوع مهارت، و بازخورد تأثیر مستقیم قابل توجهی بر رفتار اشتراک دانش دارند. با این حال هویت وظیفه و استقلال شغلی در ارزیابی تأثیر مستقیم به رفتار اشتراک دانش بی ربط بوده. علاوه بر این، تعهد عاطفی پیوند بین هر پنج ویژگی شغلی و رفتار اشتراک دانش را واسطه کرد. با توجه به یافته ها، موقعیت های هیئت علمی که دارای ویژگی های شغلی مطلوب هستند، باعث تشویق کارکنان دانشگاهی به مشارکت بیشتر در رفتار اشتراک دانش به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعهد عاطفی می شوند.

رضاییان و همکاران (۱۳۹۱) تأثیر ویژگی شغل بر خلق دانش فردی مورد بررسی قرار دادند. آنها ارتباط معنی دار و مثبت بین ابعاد اصلی شغل در طراحی شغل (تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال و بازخورد) و خلق دانش در سطح فردی را گزارش کردند. آنها بیان کردند ویژگی های خاص در شغل میتواند در انگیزه کارکنان به منظور خلق دانش و بروز رفتارهایی که منجر به خلق دانش شود، موثر باشد. استقلال در برنامه ریزی به خصوص استقلال در فضای کاردانشی و انتخاب رویه کارکنان میتواند از ویژگی های کلیدی مرتبط با خلق دانش باشد. بازخورد نیز منجر به آگاهی از نتایج کاری شود که در حضور متغیر شدت نیاز به رشد، بهبود مستمر در کار و خلق دانش را به دنبال خواهد داشت.

زندى و همکاران (۱۳۹۴) نیز به بررسی اثرات ویژگی های شغل در تسهیم دانش و نوآوری سازمانی در تأمین اجتماعی شهرستان سمنان پرداختند و رابطه مثبت بین ویژگی های شغلی و ابعاد آن با تسهیم دانش و نوآوری سازمانی را گزارش کردند.

فاطمی نسب و لطیفی (۱۳۹۸) در پژوهشی رابطه ساختار سازمانی با تسهیم دانش در خبرگزاری ج.ا.ا (ایرنا) مورد بررسی قرار دادند نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) و تسهیم دانش ارتباط معناداری وجود دارد به طوریکه هرچه تمرکز سازمان بیش می شود تسهیم دانش کاهش و هرچه رسمیت و پیچیدگی سازمان

¹Faraji & et al²Karim

زیاد شود تسهیم دانش افزایش مییابد. آنها بیان کردند اجرای موفق راهبرد مدیریت دانش به ساختار منعطف و شیوههای کنترل و نظارت نوین وابسته است.

روش

این پژوهش از نظر هدف، توصیفی-تحلیلی و از نظر روش اجرا، یک مرور نظاممند ادبیات با استفاده از تحلیل محتوای کیفیاست. در این مطالعه به جای گردآوری داده ها از میدان، از منابع ثانویه (مقالات و پایان نامه های علمی) استفاده شد و تمرکز بر استخراج و دسته بندی مفهومی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در محیط های شغلی مختلف است؛ بنابراین، برخلاف فراتحلیل کمی، محاسبه اندازه اثر آماری مدنظر نبوده است. جامعه پژوهش شامل تمامی مطالعات علمی داخلی و خارجی در حوزه تسهیم دانش در محیط های شغلی است که در بازه زمانی ۲۰۰۵ میلادی و ۱۳۹۰ شمسی تاکنون منتشر شده اند. این مطالعات از طریق موتور جست و جوی Google Scholar و پایگاه ها/ناشران علمی Springer، Wiley، Emerald و ScienceDirect شناسایی شدند. در مرحله شناسایی اولیه، بر اساس جست و جوی نظام مند کلیدواژه ها، ۱۶۷ مدرک (مقاله و پایان نامه) به دست آمد. پس از اعمال معیارهای ورود و خروج و ارزیابی کیفیت، در نهایت ۶۵ مطالعه به عنوان نمونه نهایی وارد تحلیل شدند.

راهبرد جست و جو: برای شناسایی مطالعات، از ترکیب کلیدواژه های زیر در بخش جست و جوی پیشرفته پایگاه های اطلاعاتی استفاده شد:

- فارسی: «تسهیم دانش»، «اشتراک گذاری دانش»، «انتقال دانش»، «توزیع دانش»، «تبادل دانش»،
- انگلیسی: *knowledge sharing, knowledge transfer, knowledge exchange, knowledge distribution*

جست و جو به مطالعاتی محدود شد که تسهیم دانش را در محیط های شغلی درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی و صنعتی بررسی کرده بودند. علاوه بر جست و جوی کلیدواژه ای، از روش ردیابی منابع (بررسی فهرست منابع مقالات کلیدی) نیز برای یافتن مطالعات تکمیلی استفاده شد.

معیارهای ورود و خروج مطالعات:

معیارهای درون گنجی (ورود): مطالعات شناسایی شده بر اساس معیارهای زیر انتخاب شدند تا از سوگیری ناشی از محدود کردن روش ها به تحقیقات صرفاً کمی جلوگیری شود:

۱. تمرکز محتوایی: مطالعه به صورت صریح به «تسهیم دانش» یا «عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی» در محیط های شغلی (درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی، صنعتی) پرداخته باشد.

۲. محیط شغلی مشخص: محیط شغلی مورد مطالعه به روشنی مشخص شده باشد (یکی از چهار محیط درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی، صنعتی).
۳. دسترس پذیری و کامل بودن متن: مطالعه به صورت کامل منتشر شده و متن کامل آن (به همراه اطلاعات استنادی کافی شامل نویسنده، سال، عنوان و منبع) در دسترس باشد.
۴. نوع روش پژوهش: مطالعه می تواند کمی، کیفی یا ترکیبی باشد؛ شرط اصلی، گزارش روشن عواملی است که بر تسهیم دانش تأثیر می گذارند. بدین ترتیب، مطالعات کیفی معتبر - از جمله مطالعات موردی تسهیم دانش در بیمارستان ها و سایر محیط های شغلی - نیز به طور سیستماتیک در دامنه انتخاب قرار گرفتند.
۵. کیفیت روش شناختی حداقلی: مطالعه دارای طرح پژوهشی مشخص (توصیف نوع تحقیق، جامعه و نمونه یا مشارکت کنندگان، ابزار یا شیوه گردآوری داده ها و روش تحلیل) باشد و از نظر کیفیت گزارش روش، حداقل استانداردهای پذیرفته شده را داشته باشد.

معیارهای برون گنجی (خروج) از نمونه نهایی، مطالعات زیر حذف شدند:

۱. مطالعاتی که صرفاً به «مدیریت دانش» در سطح کلی پرداخته و تسهیم دانش را به طور مستقل و مشخص بررسی نکرده بودند.
۲. مطالعات خارج از محیط های شغلی مدنظر (مثلاً صرفاً آموزش عمومی بدون زمینه سازمانی مشخص).
۳. مدارکی که دسترسی به متن کامل آن ها ممکن نبود یا اطلاعات استنادی ناقص و غیرقابل تکمیل داشتند.
۴. آثاری که از نظر گزارش روش، فاقد حداقل اطلاعات لازم (عدم ذکر جامعه/نمونه، نبود توضیح درباره ابزار و روش تحلیل) بودند.

ابزار گردآوری داده ها

برای ثبت و سازمان دهی اطلاعات مطالعات، یک فرم استخراج داده طراحی شد. در این فرم برای هر مطالعه موارد زیر ثبت گردید: مشخصات استنادی (نویسنده، سال، عنوان، منبع انتشار)، نوع مطالعه (کمی، کیفی، ترکیبی، مروری)، محیط شغلی مورد بررسی (درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی، صنعتی)، جامعه و نمونه و روش نمونه گیری در مطالعه اصلی، ابزارها و روش های گردآوری داده ها (پرسش نامه، مصاحبه، اسناد و...)، مهم ترین متغیرها/عوامل مؤثر بر تسهیم دانش که در مطالعه گزارش شده بود. این فرم نقش ابزار اصلی گردآوری ساخت یافته داده ها از متون را در پژوهش حاضر ایفا کرد.

نرم افزار تحلیل

برای سازمان دهی داده ها و مدیریت فرایند کدگذاری، از نرم افزار تحلیل کیفی MAXQDA استفاده شد. متن کامل ۶۵ مطالعه منتخب در نرم افزار وارد و کدگذاری در سه سطح باز، محوری و انتخابی در محیط نرم افزار انجام شد.

استفاده از نرم افزار، امکان ردیابی کدها، مشاهده فراوانی آن ها در محیط های مختلف شغلی و بازبینی نظام مند مقوله ها را فراهم کرد و به ارتقای دقت و شفافیت تحلیل کمک نمود.

روش تحلیل داده ها و روال کدگذاری

تحلیل داده ها با رویکرد تحلیل محتوای کیفی و بر اساس سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد:

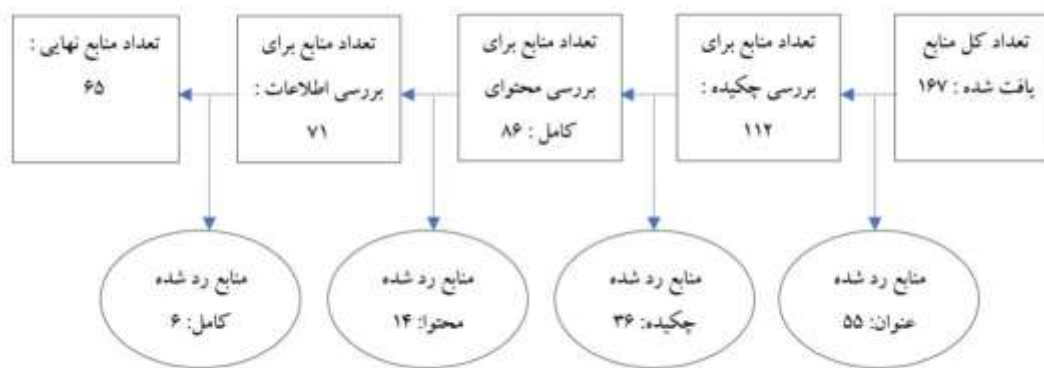
۱. کدگذاری باز (Open Coding): متن کامل ۶۵ مطالعه منتخب چندین بار خوانده شد و تمامی عبارات، جملات و بخش هایی که به «عوامل مؤثر بر تسهیم دانش» اشاره داشتند، به عنوان واحدهای معنایی استخراج شدند. برای هر واحد معنایی، یک یا چند «کد اولیه» تعریف شد. این کدها در ابتدا تا حد زیادی توصیفی و نزدیک به عبارات خود پژوهش ها بودند (برای مثال: «اعتماد بین کارکنان»، «حمایت مدیریت ارشد»، «فرهنگ اشتراک اطلاعات»، «زیرساخت فناوری اطلاعات»).
۲. کدگذاری محوری (Axial Coding): کدهای اولیه از نظر معنایی با یکدیگر مقایسه و کدهای هم معنا یا بسیار نزدیک ادغام شدند. سپس این کدهای ادغام شده در قالب «مقوله های مفهومی» گسترده تر سازمان دهی شدند. برای نمونه، کدهایی مانند «اعتماد بین فردی»، «اعتماد به مدیریت» و «اعتماد به سیستم» در مقوله ی کلی تر «اعتماد» قرار گرفتند، یا کدهایی مانند «حمایت مدیریت»، «الگوسازی مدیران» و «تخصیص منابع توسط مدیریت» ذیل مقوله ی «حمایت مدیریتی» جمع شدند. این فرایند برای هر چهار محیط شغلی (درمانی، مالی و حسابداری، آموزشی و تحقیقاتی، صنعتی) به طور جداگانه انجام گرفت و برای هر محیط، فهرستی از مقوله ها/متغیرهای مؤثر بر تسهیم دانش به دست آمد.
۳. کدگذاری انتخابی (Selective Coding): در مرحله کدگذاری انتخابی، مقوله های اصلی هر محیط شغلی با یکدیگر مقایسه شدند تا الگوی کلی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش استخراج شود. مقوله هایی که در هر چهار محیط شغلی تکرار شده بودند، به عنوان «متغیرهای مشترک بین همه محیط ها» شناسایی شدند. به این ترتیب، ۱۴ متغیر (برای نمونه: اعتماد، فرهنگ سازمانی حامی تسهیم دانش، حمایت مدیریت، مشوق ها و نظام پاداش، زیرساخت فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، ارتباطات و شبکه ها و...) که در همه محیط ها مشاهده شده بودند، به عنوان متغیرهای مشترک گزارش گردیدند. مقوله هایی که فقط در دو یا سه محیط شغلی ظاهر شده بودند، در گروه «متغیرهای نیمه مشترک» قرار گرفتند و مقوله هایی که تنها در یک محیط شغلی مشاهده شده بودند (برای مثال، «پزشکی مبتنی بر شواهد» در محیط درمانی یا «حقوق مالکیت فکری» در محیط صنعتی)، به عنوان متغیرهای اختصاصی همان محیط طبقه بندی شدند.

فرایند کدگذاری به صورت تکرارشونده انجام شد؛ به این معنا که در حین مقایسه و ادغام کدها، در صورت لزوم به متن مطالعات بازگشت شده و کدها و مقوله ها بازبینی و اصلاح می شدند تا از پوشش کامل عوامل گزارش شده در متون اطمینان حاصل شود.

اعتبار و اعتمادپذیری تحلیل:

برای افزایش اعتبار (روایی) و اعتمادپذیری (پایایی) تحلیل کیفی، اقدامات زیر انجام شد:

- بازبینی مکرر کدها: فرایند کدگذاری و دسته‌بندی متغیرها در چند نوبت بازبینی شد تا از ثبات و انسجام مقوله‌ها اطمینان حاصل شود.
- مقایسه با ادبیات نظری: مقوله‌های استخراج‌شده با مبانی نظری و مدل‌های شناخته‌شده در حوزه تسهیم دانش مقایسه شد تا هم‌خوانی مفهومی آن‌ها بررسی گردد (روایی محتوایی).
- شفافیت گزارش فرایند: مراحل جست‌وجو، انتخاب مطالعات و تحلیل در متن مقاله و در قالب نمودار جریان PRISMA (شکل ۱) گزارش شد.



شکل ۱- مراحل گزینش اطلاعات

یافته‌ها

با بررسی ۶۵ مقاله نهایی تعداد ۹۶ عامل موثر بر تسهیم دانش در محیط‌های آموزشی و تحقیقاتی (۲۱ عنوان مقاله)، مالی و حسابداری (۱۴ عنوان مقاله)، درمانی (۱۶ عنوان مقاله) و مراکز صنعتی (۱۴ عنوان مقاله) شناسایی گردید. در جدول ۱ متغیرهای تاثیرگذار و معنی دار استخراج شده در پژوهش‌های مورد بررسی به تفکیک محیط مورد مطالعه نشان داده شده است. سپس متغیرهایی که تعریف مفهومیکی داشته باند در یک دسته قرار میگیرند. جدول ۲ کلیه متغیرهای استخراج شده را به تفکیک محیط‌های آموزشی، مالی، درمانی و صنعتی با تعداد فراوانی هر کدام از متغیرها را نشان میدهد. بدین منظور در بخش اول ابتدا کلیه متغیرهای که حداقل در دو محیط مورد بررسی وجود داشته استخراج و سپس تعداد فراوانی هر متغیر در کنار آن ثبت شده. در بخش دوم متغیرهایی که به صورت اختصاصی برای هر محیط بدست آمده به همراه تعداد فراوانی آن ثبت می شود.

جدول شماره ۱. پیشینه تجربی تحقیق

جامعه آماری	نویسنده/نویسندگان	عوامل شناسایی شده موثر بر تسهیم دانش
محیط های آموزشی تحقیقاتی	صیف و همکاران، ۱۳۹۴	کنترل رفتار ادراک شده، نگرش به تسهیم، هنجار ذهنی
	علی پور درویشی، ۱۳۹۱	مستند سازی دانش، توانمندی های تکنولوژیک، ادراک حمایت سازمانی، انگیزشی مادی و غیرمادی، اعتماد به مدیریت
	گلدسته و همکاران، ۱۴۰۱	جو سازمانی، قصد تسهیم دانش، نگرش به تسهیم دانش، هنجار ذهنی، اعتماد، رهبری
	بیرانوند و صیف، ۱۳۹۷	هنجارهای ذهنی، اعتماد، مشوق، لذت کمک به دیگران
	خدیور و ابراهیمپور، ۱۳۹۵	انتظار تلاش، انتظار عملکرد، حمایت مدیر، آموزش، درگیری افراد، انگیزه، تاثیر اجتماعی
	فولود و رولی، ۲۰۱۷	فرهنگ سازمانی، هنجار ذهنی، امکان پاداش
	جابری و مدهوشی، ۲۰۱۴	روابط اجتماعی-عاطفی، ارزش بازار، رشد و توسعه فردی، هنجارهای درونی و بیرونی
	انور، ۲۰۱۷	شخصیت (گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی، بروگرایی، توافق پذیری، شخصیت فعال، روانرنجوری) خودکارآمدی
	قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۹	التزام، خودکارآمدی
	ضیایی و همکاران، ۱۳۹۸	خودکارآمدی، عزت نفس، نگرش به موقعیت چالش
محیط های مالی و حسابداری	باب الحوائجی و جعفرزاده، ۲۰۱۱	سابقه کار، نگرش به تسهیم دانش
	شفیعی و جعفری، ۱۴۰۱	راهبرد مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات
	ممیزی و همکاران، ۲۰۱۹	هنجارهای ذهنی، قصد اشتراک
	لی، ۲۰۱۸	پاداش
	سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲	التزام، نگرش به تسهیم دانش
	فرخ و شاه طلبی، ۱۳۹۷	خودکارآمدی، سواد اطلاعاتی، یادگیری خود راهبر
	سلیمی و همکاران، ۱۳۹۳	توانمندسازی، نگرش به تسهیم دانش
	قلی پور و همکاران، ۱۳۹۴	توانمندسازی روانشناختی
	الکردی و همکاران، ۲۰۱۸	اعتماد، انگیزه، فرهنگ سازمانی، استفاده از فناوری
	برنارد، ۲۰۱۷	آرانه: سخنرانی، کنفرانس، انگیزه، پاداش، توسعه زیر ساخت
محیط های مالی و حسابداری	قلیچ لی و همکاران، ۱۳۹۹	رهبری دانش محور و فرهنگ سازمانی
	سینایی و همکاران، ۱۳۹۶	نگرش، رهبری
	خواجوی و کرمانی، ۱۳۹۸	شرایط کار، ویژگی شخصیتی، زیرساخت فناوری، معلومات دانش، از دست دادن قدرت، افزایش شهرت، لذت کمک به دیگران
	صحت و همکاران، ۱۳۹۴	آموزش و توسعه انسانی، ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، کارمندیابی و استخدام
	مهدیان راد و همکاران، ۱۳۹۸	اعتماد، فرهنگ سازمانی، سلامت اداری، پاداش سازمانی، مستندسازی، تعاملات بین المللی، ترس از قضاوت، ساختار غیر رسمی، تحریم آموزش، بلا تکلیفی سازمان
محیط های مالی و حسابداری	بیاتی و همکاران، ۱۴۰۰	مکانیزم تشویقی، هویت سازمانی، اعتماد، کانالهای ارتباط غیر رسمی، یادگیری سازمانی
	میراسدالله و علیپور، ۱۳۹۳	ساختار سازمانی، کنترل سرپرست، روشها انگیزش، توانمندی های تکنولوژیک، ادراک حمایتی،

فرهنگ سازمانی	لی، ۲۰۱۲	فرهنگ سازمان، سیستم پاداش، فناوری اطلاعات، یادگیری، خودمدیریتی، اعتماد، رهبری، زبان مشترک، استقلال
حسن پور و همکاران، ۱۳۹۲	مهارت تی، ساختار متمرکز، فرهنگ یادگیری، فناوری اطلاعات	
جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۸	چابکی	
محمد اسماعیل و حمیدی، ۱۴۰۰	زیر ساخت فناوری، ساختار سازمانی	
فتحی عیسی، ۲۰۱۹	سیستم فناوری، اینترنت، پایگاه های اطلاعاتی	
ونکاتاجلوم و جتا، ۲۰۰۸	فرهنگ اشتراک گذاری، فناوری، فرایند های موثر مدیریت دانش	
شمی و همکاران، ۲۰۱۹	حمایت رهبری، فرایندهای مدیریت دانش	
عبدالله و همکاران، ۲۰۱۸	نگرش شخصی، هنجار ذهنی، کنترل رفتار درک شده	
الهالهلوی و همکاران، ۲۰۱۴	کنترل رفتار اداراک شده، هنجار ذهنی، نگرش به اشتراک، مزایای متقابل درک شده، از دست دادن قدرت، فرهنگ سازمانی، سطح تحصیلات	
شافی و همکاران، ۲۰۱۸	رهبری، پاداش، ارتباطات، ساختار سازمانی، نگرش نسبت به تغییر، مکانیسم های مفید، ویژگی های شخصیتی (مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری)	
باشکوه و همکاران، ۱۴۰۰	رفتار شهروندی، حمایت سازمانی، سرمایه اجتماعی	
جام پرازمی و منیرپور، ۱۳۹۹	ویژگی های شخصیتی	
پور و مرتضوی، ۱۳۹۲	توانمندی مدیر، اعتماد، روابط متقابل فردی	
صالحی و دانایی فرد، ۱۳۹۴	تمایل به تسهیم، هنجار ذهنی	
مارو و همکاران، ۲۰۲۲	انگیزه بیرونی، دسترسی به فناوری، فرصت، آگاهی، تمایل	
اچ السقا، ۲۰۲۰	اندازه سازمان، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی، ساختار تیم، ماهیت دانش، گردش کار، شیوه همکاری	
اوموتایو و اوریمولاد، ۲۰۲۰	اعتبار به اشتراک گذاشتن، امنیت اشتراک دانش، ترس از انتقاد، غرور، رقابت، کمبود دانش، انگیزه	محیط های درمانی
کریمی و همکاران، ۱۳۹۳	رهبری، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی اطلاعات، مدیریت منابع انسانی	
ال شنگ و همکاران، ۲۰۱۳	شایستگی فناوری اطلاعات، چسبندگی دانش، ابهام دانش	
سوک لی و هنگ، ۲۰۱۴	اعتماد، رفتار متقابل، کنترل رفتاری	
پاتراس کالوالهو، ۲۰۱۵	یادگیری تاملی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کلامی و الکترونیکی، همکاری با تاکید بر پزشکی مبتنی بر شواهد، ارائه کنفرانس، ثبت اطلاعات	
صاحب و همکاران، ۲۰۱۷	فرهنگ اشتراک دانش، مشارکت مدیریت ارشد، فناوری اطلاعات و ارتباطات، نوع کارکنان شرکت کننده، نحوه کسب دانش توسط پزشکان، ارائه کنفرانس	
اخوان و همکاران، ۱۴۰۰	فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات	
تبریزی و مورگان، ۲۰۱۴	و فرایندها، حمایت رهبر، زمان، منابع و مدیریت Ct مهارت کافی در فناوری، سازگاری بین منابع انسانی، اعتماد، پاداش، تحمل اشتباه (درس گرفتن از اشتباه)	
فیلی و همکاران، ۱۳۹۸	رهبری تحول افروز، اعتماد، رفتار شهروندی	محیط های صنعتی
خیاط مقدم و همکاران، ۱۳۹۶	نگرش سازمانی نیست به تسهیم دانش، اعتماد	

اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۳	حمایت مدیر، سیاست پاداش، اعتماد، کیفیت سیستم
علی ثی، ۱۳۹۸	انگیز غیر مالی، باور به قدرت بودن تسهیم، اعتماد
سوناز و آدیگوزل، ۲۰۲۰	رهبری تحول آفرین
راجپوت و تالان، ۲۰۱۷	ویژگی های شخصیتی
کارگر و همکاران، ۱۳۹۵	ویژگی های شخصیتی
شانمی و همکاران، ۱۳۹۷	نگرش نسبت به تسهیم، باور های کلی، شخصیت، امیال و علاقه، رفتار گیرنده دانش، سطح تحصیلات
علی ثی، ۱۳۹۸	انگیز غیر مالی، باور به قدرت بودن تسهیم، اعتماد
رضائی و کاراوند، ۱۳۹۶	فرهنگ سازمانی
اخوان و رحیمی، ۱۳۹۱	ارتباط دوستانه، ترفیع شغلی، اعتماد بین فردی، احساس مسئولیت، کسب موفقیت، صداقت و درستی، خودمدیریتی، احترام عدالت سازمانی، منزلت اجتماعی، یادگیری، استقلال کاری، کارچالشی، حمایت مدیر، پاداش غیر مالی، کیفیت مناسب مدیر
وی چونگ و بشارتی، ۲۰۱۴	سلسله مراتب سازمانی، سیستم پاداش، سیستمهای فناورانه، ارتباطات، اعتماد، دانش به عنوان قدرت
اشرف فوزی و پیمان، ۲۰۱۹	تشدید رقابت، کاهش عمر چرخه محصول، فرهنگ سازمانی، حق ثبت اختراع، وفاداری مشتری
مثرانی و ادواردز، ۲۰۲۰	بازیگران بازار، موسسات تحقیقاتی، واسطه ها، اندازه سازمان، رقابت، آشفته گی بازار، حق ثبت اختراع، درگیری عملکردی در مراحل تولید
گااو و نی، ۲۰۱۸	نوع تولید محصول، فرهنگ سازمانی، نوع تکنولوژی

بر اساس خروجی جدول ۲ متغیرهای زیر ساخت سیستمهای فناورانه (۱۸)، اعتماد (۱۷)، فرهنگ سازمانی (۱۷)، پاداش (۱۲)، هنجارهای ذهنی (۱۰)، شخصیت (۹)، حمایت مدیریت و سازمان (۸)، نگرش به اشتراک دانش (۸)، رهبری (۷)، روابط اجتماعی و ارتباطات (۶)، ساختار سازمانی (۶)، یادگیری (۶)، راهبردهای مدیریت دانش (۵) و انگیزه (۵) به ترتیب بیشترین فراوانی در تحقیقات انجام شده داشته اند. از بین ۹۴ متغیر موثر بر تسهیم دانش ۱۴ متغیر در ۴ محیط مورد بررسی (آموزشی، مالی، درمانی و صنعتی) مشترک بوده. ۱۷ متغیر در دو یا سه محیط های مورد بررسی موثر گزارش شده و در محیط های دیگر به عنوان عامل موثر بر تسهیم دانش گزارش نشده. ۶۳ متغیر به صورت اختصاصی بوده و فقط در یک محیط کاری بر تسهیم دانش موثر گزارش شده است. اختصاصی بودن این متغیر ها میتواند موثر از نوع و ویژگی های شغلی بوده. با توجه به نوع فعالیتهای این سازمان ها، روش ها و ابزارهای مورد استفاده برای تسهیم دانش ممکن است متفاوت باشد.

در محیط های آموزشی و تحقیقاتی ۳۲ متغیر شناسایی شد که ۱۲ متغیر اختصاص بوده. بر اساس خروجی جدول ۲ متغیرهای هنجار ذهنی (۷)، نگرش به تسهیم (۴)، اعتماد (۴)، فرهنگ سازمانی (۴)، شخصیت (۴)، زیرساخت و سیستمهای فناورانه (۴)، خودکارآمدی (۴) و پاداش (۳) به ترتیب بیشترین فراوانی در تحقیقات انجام شده داشته اند. متغیرهای اختصاصی شناسایی شده در این محیط ها شامل توانمندسازی روانشناختی، ارزش بازار، رشد و توسعه فردی، سابقه کار، التزام، عزت نفس، خودکارآمدی، انتظار عملکرد، درگیری افراد، قصد اشتراک، انتظار تلاش و جو سازمانی بودند.

در محیط های مالی و حسابداری ۳۷ متغیر شناسایی شد که ۱۵ متغیر اختصاص بوده. بر اساس خروجی جدول ۲ متغیرهای زیرساخت و سیستمهای فناورانه (۸)، اعتماد (۴)، فرهنگ سازمانی (۴)، ساختار سازمانی (۴)، پاداش (۳) و یادگیری (۳) به ترتیب

بیشترین فراوانی در تحقیقات انجام شده داشته اند. متغیرهای اختصاصی شناسایی شده در این محیط ها شامل ارزیابی عملکرد، پایگاههای اطلاعاتی، تعاملات بین المللی، سلامت اداری، زبان مشترک، تحریم آموزش، بلا تکلیفی سازمان، مهارت تی، چابکی، کارمندیابی و استخدام، شرایط کار، کنترل سرپرست، هویت سازمانی، حقوق و دستمزد و لذت کمک به دیگران بودند.

در محیط های درمانی ۴۶ متغیر شناسایی شد که ۱۹ متغیر اختصاص بوده. بر اساس خروجی جدول ۲ متغیرهای فرهنگ سازمانی (۶)، زیر ساخت و سیستمهای فناورانه (۵)، اعتماد (۳)، حمایت مدیر (۳) و مزایای متقابل درک شده (۳) به ترتیب بیشترین فراوانی در تحقیقات انجام شده داشته اند. متغیرهای اختصاصی شناسایی شده در این محیط ها شامل همکاری با تاکید بر پزشکی مبتنی بر شواهد، فرصت و زمان، نوع کارکنان شرکت کننده، گردش کار، نحوه کسب دانش توسط پزشکان، غرور، ابهام دانش، ماهیت دانش، شیوه همکاری، چسبندگی دانش، ساختار تیم، امنیت اشتراک دانش، منابع و مدیریت منابع انسانی، تحمل اشتباه، نگرش نسبت به تغییر، سازگاری بین ICT و فرایندها و شایستگی های آن، آگاهی، مزایای متقابل درک شده و سرمایه اجتماعی بودند.

در محیط های صنعتی ۴۱ متغیر شناسایی شد که ۱۷ متغیر اختصاص بوده. بر اساس خروجی جدول ۲ متغیرهای اعتماد (۶)، پاداش (۴)، فرهنگ سازمانی (۳)، حق ثبت اختراع (۲)، تشدید رقابت (۲)، از دست دادن قدرت (۲)، رهبری (۲)، شخصیت (۲)، حمایت مدیر (۲)، نگرش به تسهیم (۲) و روابط اجتماعی و ارتباطات (۲) به ترتیب بیشترین فراوانی در تحقیقات انجام شده داشته اند. متغیرهای اختصاصی شناسایی شده در این محیط ها شامل حق ثبت اختراع، درگیری عملکردی در مراحل تولید، کاهش عمر چرخه محصول، نوع تکنولوژی، نوع تولید محصول، موسسات تحقیقاتی، وفاداری مشتری، آشفته گی بازار، بازیگران بازار، واسطه ها، ترفیع شغلی، عدالت سازمانی، احساس مسئولیت، احترام، صداقت و درستی، کسب موفقیت و رفتار گیرنده دانش بودند.

جدول شماره ۲. عوامل موثر بر تسهیم دانش به تفکیک محیط های شغلی

مراکز آموزشی و تحقیقاتی	مراکز مالی و حسابداری	مراکز درمانی	مراکز صنعتی
الف. عوامل مشترک در هر ۴ محیط کاری			
روابط اجتماعی و ارتباطات (۱)	روابط اجتماعی و ارتباطات (۱)	روابط اجتماعی و ارتباطات (۲)	روابط اجتماعی و ارتباطات (۲)
نگرش به تسهیم (۴)	نگرش به تسهیم (۱)	نگرش به تسهیم (۱)	نگرش به تسهیم (۲)
یادگیری (۱)	یادگیری (۳)	یادگیری (۱)	یادگیری (۱)
پاداش (۳)	پاداش (۳)	پاداش (۲)	پاداش (۴)
اعتماد (۴)	اعتماد (۴)	اعتماد (۳)	اعتماد (۶)
فرهنگ سازمانی (۴)	فرهنگ سازمانی (۴)	فرهنگ سازمانی (۶)	فرهنگ سازمانی (۳)
حمایت مدیر (۲)	حمایت مدیر (۱)	حمایت مدیر (۳)	حمایت مدیر (۲)
شخصیت (۴)	شخصیت (۱)	شخصیت (۲)	شخصیت (۲)

سبک رهبری (۲)	سبک رهبری (۱)	سبک رهبری (۲)	سبک رهبری (۱)
راهبردهای مدیریت دانش (۱)	راهبردهای مدیریت دانش (۲)	راهبردهای مدیریت دانش (۱)	راهبردهای مدیریت دانش (۲)
زیر ساخت و سیستم فناوری (۴)	زیر ساخت و سیستم فناوری (۸)	زیر ساخت و سیستم فناوری (۵)	زیر ساخت و سیستم فناوری (۱)
تاثیر اجتماعی و شهرت (۱)	تاثیر اجتماعی و شهرت (۱)	تاثیر اجتماعی و شهرت (۱)	تاثیر اجتماعی و شهرت (۱)
انگیزه (۱)	انگیزه (۱)	انگیزه (۲)	انگیزه (۱)
کمبود دانش و معلومات (۱)	کمبود دانش و معلومات (۱)	کمبود دانش و معلومات (۱)	کمبود دانش و معلومات (۱)

ب. عوامل مشترک در دو یا سه محیط کاری

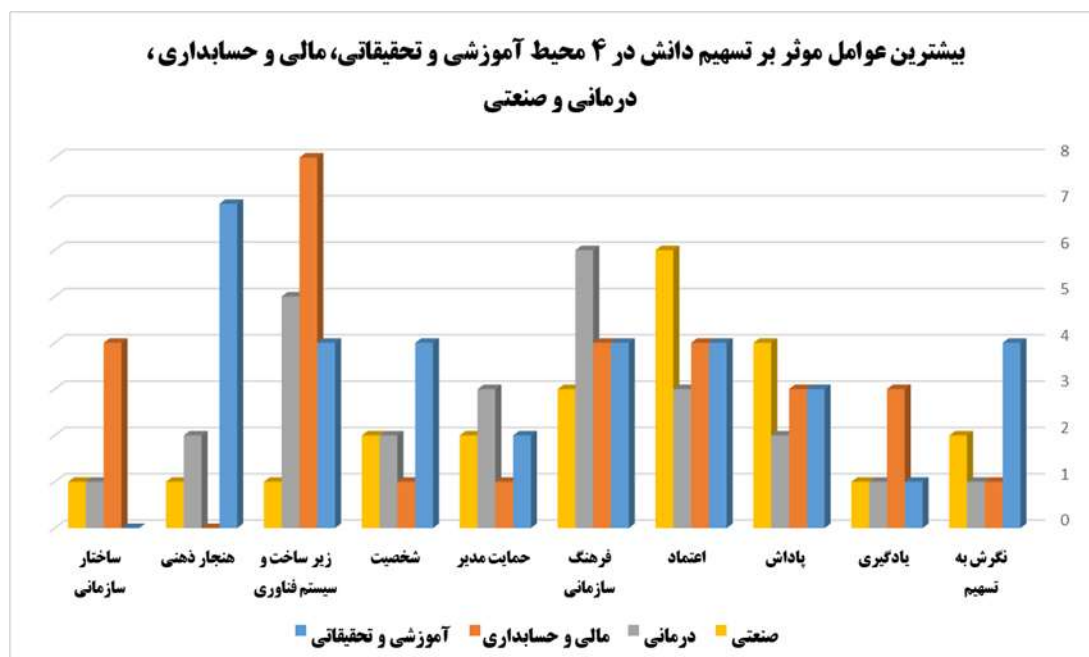
از دست دادن قدرت (۰)	از دست دادن قدرت (۱)	از دست دادن قدرت (۱)	از دست دادن قدرت (۲)
کنترل رفتار ادراک شده (۱)	کنترل رفتار ادراک شده (۱)	کنترل رفتار ادراک شده (۲)	کنترل رفتار ادراک شده (۰)
هنجار ذهنی (۷)	هنجار ذهنی (۰)	هنجار ذهنی (۲)	هنجار ذهنی (۱)
ساختار سازمانی (۰)	ساختار سازمانی (۴)	ساختار سازمانی (۱)	ساختار سازمانی (۱)
کار چالشی (۱)	کار چالشی (۰)	کار چالشی (۰)	کار چالشی (۱)
مهارت کافی در فناوری (۰)	مهارت کافی در فناوری (۱)	مهارت کافی در فناوری (۱)	مهارت کافی در فناوری (۰)
سطح تحصیلات (۰)	سطح تحصیلات (۰)	سطح تحصیلات (۱)	سطح تحصیلات (۱)
ترس از قضاوت (۰)	ترس از قضاوت (۱)	ترس از قضاوت (۲)	ترس از قضاوت (۰)
خودمدیریتی (۰)	خودمدیریتی (۱)	خودمدیریتی (۰)	خودمدیریتی (۱)
وجدان پذیر (۱)	وجدان بودن (۰)	وجدان بودن (۱)	وجدان بودن (۰)
اندازه سازمان (۰)	اندازه سازمان (۰)	اندازه سازمان (۱)	اندازه سازمان (۱)
استقلال کاری (۰)	استقلال (۱)	استقلال کاری (۰)	استقلال کاری (۱)
رقابت (۰)	رقابت (۰)	رقابت (۱)	تشدید رقابت (۲)
آموزش (۱)	آموزش (۱)	آموزش (۰)	آموزش (۰)
مستند سازی (۱)	مستند سازی (۱)	مستند سازی (۱)	مستند سازی (۰)
رفتار شهروندی (۱)	رفتار شهروندی (۰)	رفتار شهروندی (۱)	رفتار شهروندی (۱)
ارائه: سخنرانی، کنفرانس (۱)	ارائه: سخنرانی، کنفرانس (۰)	ارائه: سخنرانی، کنفرانس (۲)	ارائه: سخنرانی، کنفرانس (۰)

ج. عوامل اختصاصی در هر یک محیط های کاری

توان مندسازی	ارزیابی عملکرد(۱)،	نوع کارکنان شرکت کننده(۱)،	مراحل تولید(۱)،	کاهش عمر چرخه	محصول(۱)،	نوع تکنولوژی(۱)،	نوع تولید محصول(۱)،	موسسات تحقیقاتی(۱)،	وفاداری مشتری(۱)،	آشفته گی بازار(۱)،	بازیگران بازار(۱)،	واسطه ها(۱)،	ترفع شغلی(۱)،	عدالت سازمانی(۱)،	احساس مسئولیت(۱)،	احترام(۱)،	صداقت و درستی(۱)،	کسب موفقیت(۱)،	رفتار گیرنده دانش(۱)
روانشناختی(۲)،	تعاملات بین المللی(۱)،	نحوه کسب دانش پزشکان(۱)،	گردش کار(۱)،	غرور(۱)،	ابهام دانش(۱)،	ماهیت دانش(۱)،	شیوه همکاری(۱)،	چسبندگی دانش(۱)،	ساختار تیم(۱)،	امنیت اشتراک دانش(۱)،	منابع و مدیریت منابع انسانی(۲)،	تحمل اشتباه(۱)،	نگرش نسبت به تغییر(۱)،	سازگاری بین ICT و فرایندها	وشایستگی های آن(۲)،	آگاهی(۱)،	مزایای متقابل درک شده(۳)،	سرمايه اجتماعي(۱)	
ارزش بازار(۱)،	سلامت اداری(۱)،	زبان مشترک(۱)،	تحریم آموزش(۱)،	بلا تکلیفی سازمان(۱)،	مهارت تی(۱)،	چابکی(۱)	کارمندیابی و استخدام(۱)،	شرایط کار(۱)،	کنترل سرپرست(۱)،	هویت سازمانی(۱)،	حقوق و دستمزد(۱)،	لذت کمک به دیگران(۱)							
رشد و توسعه فردی(۱)،	سابقه کار(۱)،	التزام(۲)،	عزت نفس(۱)،	خود کارآمدی(۴)،	انتظار عملکرد(۱)،	درگیری افراد(۱)،	قصد اشتراک(۲)،	انتظار تلاش(۱)،	جو سازمانی(۱)										

فراوانی عوامل در بین عوامل مشترک شناسایی شده که بیشترین تاثیر بر تسهیم دانش در بین ۴ محیط داشته اند به شرح زیر است:

- ✓ در محیط های های آموزشی هنجار ذهنی، شخصیت و نگرش به تسهیم دانش نسبت به ۳ محیط دیگر بیشترین فراوانی را دارد.
- ✓ در محیط های مالی و حسابداری زیر ساخت و سیستم فناوری، ساختار سازمانی و یادگیری نسبت به ۳ محیط دیگر بیشترین فراوانی را دارد.
- ✓ در محیط های درمانی فرهنگ سازمانی، حمایت مدیر نسبت به ۳ محیط دیگر بیشترین فراوانی را دارد.
- ✓ در محیط های صنعتی اعتماد و پاداش نسبت به ۳ محیط دیگر بیشترین فراوانی را دارد.



نمودار شماره ۱. فراوانی بیشترین عوامل موثر بر تسهیم دانش در ۴ محیط مورد بررسی

جدول ۳ همبستگی بین ۴ محیط مورد تحقیق بر مبنای عوامل مشترک شناسایی شده موثر بر تسهیم دانش را نشان می دهد. با توجه به نتایج نشان داده شده بین محیط درمانی با محیط های مالی و حسابداری (۰,۶۱۸) و آموزشی و تحقیقاتی (۰,۵۶۱) در عوامل مشترک شناسایی شده بر تسهیم دانش همبستگی بالایی وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی بین ۴ محیط مورد تحقیق بر مبنای عوامل مشترک شناسایی شده موثر بر تسهیم دانش

آموزشی و تحقیقاتی	مالی و حسابداری	درمانی	صنعتی
۱	۰,۳۷۳	۱	۱
آموزشی و تحقیقاتی	۰,۳۷۳	۰,۶۱۸*	۰,۴۲۲
مالی و حسابداری	۰,۳۷۳	۰,۶۱۸*	۰,۳۶۷
درمانی	۰,۳۷۳	۰,۶۱۸*	۰,۴۲۲
صنعتی	۰,۳۷۳	۰,۶۱۸*	۰,۴۲۲

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش بر مبنای مرور نظام مند متون علمی نشان داد که تسهیم دانش به عنوان یک فرآیند محوری، متأثر از مجموعه ای از عوامل انگیزشی، فناورانه، و سازمانی در محیط های مختلف است. تفاوت های موجود در ماهیت فعالیت های سازمان ها (آموزشی، درمانی، مالی و صنعتی) سبب شده است که اگرچه برخی متغیرها ماهیت مشترک دارند، اما وزن و اهمیت آنها یا ظهور متغیرهای اختصاصی در هر بستر متفاوت باشد. این الگو نشان می دهد که تسهیم دانش در عین داشتن یک «هسته مشترک» از عوامل فردی، سازمانی و فناورانه، به شدت به ویژگی های حرفه ای و نهادی هر محیط وابسته است. این یافته با ادبیات

عمومی تسهیم دانش همسو است که نقش فرهنگ، ساختار، رهبری و فناوری را به عنوان پیش نیازهای اصلی این رفتار گزارش کرده اند (چوی و همکاران^۱، ۲۰۰۶؛ تان و رامایاه^۲، ۲۰۱۷). تطبیق این هسته مشترک با نتایج این پژوهش نشان می دهد که بدون در نظر گرفتن اعتماد بین فردی و نهادی، فرهنگ مشارکتی، حمایت مدیران و زیرساخت فناوری، ورود به بحث عوامل اختصاصی محیط ها چندان معنا ندارد. هم سو با پژوهش هایی که تأکید دارند فرهنگ «باز و حمایتی» و «رهبری مشوق تسهیم دانش» بستر لازم برای استفاده از ابزارهای مدیریت دانش را فراهم می کند (هیسلوب^۳، ۲۰۰۹؛ هاول و آنانسینگ^۴، ۲۰۱۳)، نتایج این پژوهش نیز نشان می دهد که تقویت این عوامل مشترک می تواند نقطه شروع مداخلات در همه محیط های شغلی باشد. در این پژوهش با بررسی متون علمی در زمینه تسهیم دانش عوامل موثر بر تسهیم دانش را در ۴ محیط آموزشی و تحقیقاتی، مالی و حسابداری، درمان و صنعتی مورد بررسی و شناسایی قرار دادیم که به شرح زیر است:

"مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی": در زمینه مؤسسات آموزش عالی، تسهیم دانش به عنوان مبادله دانش جدید و قبلی در نظر گرفته می شود که شامل تعامل بین انواع فرهنگ است که می تواند بهترین روش را اعمال کند و به سطح بالایی از پایداری دست یابد (تان و رامایاه، ۲۰۱۴). یافته های ما نشان دادند که در محیط های آموزشی و تحقیقاتی، عوامل زیر بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش دارند: هنجار ذهنی، نگرش به تسهیم، اعتماد، فرهنگ سازمانی، شخصیت، زیرساخت و سیستم های فناورانه، خودکارآمدی و پاداش، و سه عامل اختصاصی شامل رشد و توسعه فردی، سابقه کار و التزام. این مجموعه از عوامل، به ویژه در بستر رقابت آکادمیک و سیستم مبتنی بر ارتقای علمی، نیاز به تحلیل عمیق دارند. این الگو با یافته های پژوهش هایی که تسهیم دانش در آموزش عالی را متأثر از هنجارهای علمی، انگیزه ارتقای علمی، و سیاست های پاداش و ترفیع می دانند، همسو است (چوی و همکاران^۵، ۲۰۱۴؛ تان و رامایاه، ۲۰۱۴؛ فولودت و همکاران^۶، ۲۰۱۳).

عوامل انگیزشی و شناختی (خودکارآمدی و نگرش): تأکید پژوهش حاضر بر اهمیت خودکارآمدی در محیط آکادمیک، با مدل های رفتاری پذیرش فناوری و نظریه رفتار برنامه ریزی شده هم راستا است. اساتید و پژوهشگرانی که سطح بالاتری از خودکارآمدی را در تولید و انتقال دانش خود ادراک می کنند، به احتمال بیشتری نگرش مثبت تری نسبت به تسهیم دانش دارند و مشارکت فعال تری در فرایندهای تسهیم دانش از خود بروز می دهند (موتونوی^۷ و همکاران، ۲۰۱۰؛ چایو^۸ و همکاران، ۲۰۱۰؛ هسو^۹ و همکاران، ۲۰۰۷). این یافته در مقایسه با محیط های صنعتی که تمرکز بر کارایی فرآیند است، نشان دهنده اهمیت انگیزه های درونی و احساس توانمندی شخصی در محیط دانشگاهی است.

عوامل فرهنگی و هنجاری (از جمله اعتماد، هنجار ذهنی و فرهنگ سازمانی) نقش مهمی در تسهیم دانش دارند. اهمیت اعتماد در مؤسسات دانشگاهی، با نتایج پژوهش های جدید هم خوان است؛ زیرا تسهیم دانش در محیط های آکادمیک اغلب به صورت

¹Choi & et al²Tan and Ramayah³Hislop⁴Howell & Annansingh⁵Chin & et al⁶Fullwoodet & et al⁷Mutonyi & et al⁸Chiu & et al⁹Hsu & et al

دانش ضمنی و تخصصی رخ می دهد؛ دانشی که در تجربه و مهارت فردی اعضای هیئت علمی نهفته است و اشتراک آن، مستلزم وجود روابط متقابل مبتنی بر اطمینان و اعتماد متقابل است (چایو و همکاران، ۲۰۱۰؛ لوین و کروس^۱، ۲۰۱۰). علاوه بر این، هنجار ذهنی - که منعکس کننده فشار ادراک شده فرد برای تبعیت از باورها و انتظارات همکاران و گروه های مرجع است - می تواند به طور معناداری بر تمایل و رفتار اساتید در تسهیم دانش تأثیر بگذارد (تاسی و چن^۲، ۲۰۱۲؛ ریچاو و وسبرگ^۳، ۲۰۱۰). پژوهشگران نشان دادند که در دانشگاه ها، اگر تسهیم دانش به عنوان یک انتظار سازمانی (هنجار) تلقی شود و توسط همکاران ارشد حمایت شود، مقاومت اساتید برای "دانش اندوزی" شخصی (به عنوان مزیت رقابتی) کاهش می یابد. این پدیده بیانگر نقش محوری فرهنگ سازمانی و فشارهای اجتماعی در شکل گیری رفتارهای اشتراک دانش است (بوک^۴ و همکاران، ۲۰۰۵؛ کبررا و کبررا^۵، ۲۰۰۲).

فرهنگ سازمانی: یافته های ما تأکیدی بر این واقعیت است که دانش در مؤسسات آموزش عالی برخلاف هدف اصلی آن ها، به طور آزادانه به اشتراک گذاشته نمی شود، چرا که دانشگاهیان غالباً دریافت دانش را بر استفاده اشتراکی از آن ترجیح می دهند. (چین و همکاران، ۲۰۱۴). زیرا مفهوم تسهیم دانش شبیه به دادن چیز یارزشمند است، علیرغم اینکه ماهیت ناملموس دانش است. دارایی با ارزشی است که در طول زمان انباشته می شود، درست مانند ارزش پولی به عنوان محصولات مشهود (سهیل و داود، ۲۰۰۹).^۶ این پدیده، ناشی از فرهنگ سازمانی است که باید زمینه های روان شناختی امن برای تسهیم را فراهم کند تا اساتید احساس نکنند با به اشتراک گذاشتن تخصص، "قدرت تخصصی" یا مزیت رقابتی خود را از دست می دهند.

پاداش و عوامل اختصاصی مرتبط با پیشرفت حرفه ای، از جمله رشد و توسعه فردی، در یافته های این پژوهش جایگاه مهمی دارند و ضرورت بازنگری در نظام های انگیزشی دانشگاهی را برجسته می کنند (ویترسپون و همکاران^۷، ۲۰۱۳؛ فوس و همکاران، ۲۰۱۰). در محیط های دانشگاهی، انگیزه های پاداش معمولاً با شهرت علمی، اعتبار حرفه ای و ترفیع مرتبه آکادمیک گره خورده است. مطالعات جدید نیز تأکید می کنند که فرهنگ سازمانی و نظام ارزیابی عملکرد باید تسهیم دانش را به عنوان یکی از شاخص های اصلی در ارزیابی سالانه، ترفیع و ارتقای اعضای هیئت علمی مدنظر قرار دهد. (ریچاو و وسبرگ^۳، ۲۰۱۰؛ جن^۸ و همکاران، ۲۰۱۱). پژوهشگران استدلال می کنند که صرفاً تشویق های شفاهی کافی نیستند؛ بلکه پاداش های ساختاریافته، مانند امتیازات پژوهشی یا کاهش بار تدریس برای پروژه های مشترک دانش محور، برای نهادینه کردن تسهیم حیاتی است. این سازوکارها باعث می شوند اشتراک دانش نه صرفاً یک وظیفه سازمانی، بلکه ابزاری برای توسعه حرفه ای و تقویت تعهد شغلی تلقی شود (لین^۹، ۲۰۰۷). یافته های این پژوهش که متغیرهایی مانند «رشد و توسعه فردی» و «التزام» را به عنوان عوامل اختصاصی نشان داده، با این تبیین همخوان است؛ یعنی در محیط های آموزشی، هرگاه تسهیم دانش با رشد حرفه ای، عضویت در شبکه های

¹ Levin & Cross² Tsai & Cheng,³ Reyhchav& Weisberg⁴ Bock & et al⁵ Cabrera & Cabrera⁶ Sohail & Daud⁷ Witherspoon & et al⁸ Jeon & et al⁹ Lin

علمی، و تعهد به استانداردهای علمی گره خورده باشد، احتمال بروز آن بیشتر است. در مقابل، پژوهش‌هایی که تسهیم دانش را صرفاً تابع عوامل فناورانه در دانشگاه‌ها دانسته‌اند، با نتایج حاضر تا حدی ناهمسو هستند؛ زیرا یافته‌های ما نقش پررنگ متغیرهای نگرشی، هنجاری و هویتی را برجسته می‌کند.

"مراکز درمانی": به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های بهداشت و درمان، در مقایسه با بسیاری از صنایع دیگر، اهمیت ویژه‌ای دارد. در مراکز درمانی، تسهیم دانش نه تنها یک اقدام مدیریتی، بلکه بخشی از وجدان حرفه‌ای و تعهد اخلاقی برای حفظ ایمنی و سلامت بیمار تلقی می‌شود (رادائلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کیفیت مراقبت‌های بالینی و ایمنی بیمار، به‌طور مستقیم با توان جمعی نظام سلامت در گردش مؤثر دانش میان پزشکان، پرستاران و سایر متخصصان سلامت ارتباط دارد (فogliatto^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). این خاصیت با ارتباط نزدیک تسهیم دانش سریع با ارائه خدمات مراقبت‌های بهداشتی با کیفیت توجیه می‌شود. در نتیجه، نوع خدمات درمانی ارائه شده به‌طور مستقیم بر زندگی، سلامتی و رفاه مردم تأثیر می‌گذارد. تلاش‌های سازمان‌های بهداشت و درمان در تهیه یک کادر پزشکی آگاه که دانش مربوط به ارائه تشخیص صحیح و معالجه بیماران بستری دارند، متمرکز شده است (صبیح و همکاران، ۲۰۱۷)^۳. شفیلد (۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که ارائه مراقبت‌های بهداشتی یک فعالیت پیچیده‌است و آن را کاملاً از سایر بخش‌ها متفاوت می‌کند (اوموتایو و اوریمولاد، ۲۰۲۰)^۴. در محیط‌های درمانی، متغیرهایی مانند فرهنگ سازمانی، زیرساخت و سیستم‌های فناورانه، اعتماد، حمایت مدیر و مزایای متقابل ادراک‌شده در صدر عوامل اثرگذار قرار گرفته مجموعه‌ای از عوامل اختصاصی مانند پزشکی مبتنی بر شواهد، فرصت و زمان، ساختار تیم درمانی، تحمل اشتباه، امنیت اشتراک دانش، نوع کارکنان مشارکت‌کننده، گردش کار، غرور حرفه‌ای، ابهام و ماهیت دانش، چسبندگی دانش و شیوه همکاری شناسایی شد. این تفاوت در مقایسه با محیط‌های آموزشی و مالی نشان می‌دهد که در محیط درمانی، پیوند بین تسهیم دانش و ایمنی بیمار/کیفیت مراقبت بسیار قوی‌تر است. یافته‌های این پژوهش نشان دادند که متغیرهای «فرهنگ سازمانی، زیرساخت و سیستم‌های فناورانه، اعتماد، حمایت مدیر و مزایای متقابل درک‌شده» بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش دارند؛ در حالی که عواملی مانند «نوع کارکنان، چسبندگی دانش، ابهام دانش، ساختار تیم، تحمل اشتباه» نقش ویژه‌ای در تداوم یا توقف جریان دانش ایفا می‌کنند.

فرهنگ سازمانی و اعتماد: پایه‌های روان‌شناختی اشتراک دانش: پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که فرهنگ اعتماد و ایمنی روانی، پیش‌نیاز اصلی تسهیم دانش در محیط‌های درمانی است (ادموندسون^۵، ۲۰۱۲). در نظام‌های سلامت با فرهنگ «سرزنش‌محور»، کارکنان تمایل چندانی به گزارش خطاها و اشتراک تجربیات خود ندارند؛ در حالی که در فرهنگ «ایمنی‌محور»، اشتباهات به‌عنوان فرصتی برای یادگیری جمعی و بهبود مستمر مراقبت تلقی می‌شوند (هویت و چریم^۶، ۲۰۱۵). بسیاری از بیمارستان‌ها نگرش سنتی «فرهنگ سرزنش» را حفظ کردند که در آن پزشکان و رهبران بیمارستان‌ها می‌ترسیدند که افشای علنی می‌تواند منجر به مسئولیت‌های قانونی بالقوه شود، صنعت مراقبت‌های بهداشتی بیمارستان‌ها را تشویق می‌کند تا به

¹ Radaelli & et al

² Fogliatto & et al

³ Sabeeh & et al

⁴ Omotayo & Orimolade

⁵ Edmondson

⁶ Hewitt & Chreim

سمت «فرهنگ ایمنی» حرکت کنند که در آن تلاش ها برای تشویق افشای باز است. می تواند برای بهبود کیفیت مراقبت از بیمار و کاهش خطاهای کلی در پزشکی استفاده شود (کاروالیو^۱، ۲۰۱۵). این یافته ها با مدل های جدید رهبری یادگیرنده هم خوان است؛ مدل هایی که مدیران را تشویق می کنند به جای تمرکز صرف بر کنترل و نظارت، فضایی برای بازگویی تجربه و اشتراک خطاها و آموخته ها بدون ترس از قضاوت یا سرزنش فراهم کنند (ادمونسون، ۲۰۱۲). در سازمان های موفق، اعتماد نه تنها تعاملات بین پزشکان و پرستاران را تقویت می کند، بلکه به کاهش «چسبندگی دانش» (Knowledge Stickiness) در روابط بین حرفه ای نیز کمک می کند (غوش و اسکوت، ۲۰۱۱). چسبندگی دانش، به همراه عواملی مانند سطح ابهام دانش، ساختار تیم و میزان تحمل خطا، از متغیرهایی است که به طور مستقیم بر استمرار یا انسداد جریان دانش در سازمان های پژوهشی و درمانی اثر می گذارد. پژوهش ها نشان می دهند هرچه فرایند انتقال دانش پیچیده تر، کمتر مستند و بیشتر متکی بر دانش ضمنی باشد، احتمال چسبندگی و کند یادگیری سازمانی افزایش می یابد (بوه و همکاران، ۲۰۱۳؛ کوری و سوهملینووا^۲، ۲۰۱۲).

نقش زیرساخت و سیستم های فناورانه: فناوری اطلاعات نیز نقشی کلیدی در تسهیم دانش ایفا می کند. استفاده از پرونده های الکترونیک سلامت (EHR) و سامانه های تحت وب، جریان تبادل دانش را از حالت ضمنی به مستند و قابل بازیابی تبدیل کرده اند (کروس و همکاران^۳، ۲۰۱۵). بررسی مطالعات جدید نشان می دهد که یکپارچگی سیستم های الکترونیک باعث افزایش سرعت گردش دانش و کاهش خطاهای بالینی می شود (کامپالنا^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). در مطالعه ای که توسط گاستالدی^۵ و همکاران (۲۰۱۲) انجام شد، مشخص شد که استفاده از پرونده الکترونیک پزشکی (EMR) بیمارستان را قادر می سازد تا نه تنها توانایی بهره برداری از دانش فعلی را با پایه گذاری دانش جدید افزایش دهد، بلکه عملکرد بیمارستان را نیز به خوبی مدیریت کند (فوزی و پیمان، ۲۰۱۹)^۶.

همچنین استفاده از بسترهای اجتماعی نظیر شبکه های تخصصی آنلاین برای پزشکان، به تسهیل «پزشکی مبتنی بر شواهد» کمک شایانی کرده است (چان^۷ و همکاران، ۲۰۱۶). آموزش مداوم پزشکی (CME)، که انجمنی است که توسط پزشکان برای بحث در مورد موضوعات برجسته پزشکی استفاده می شود. این انجمن همچنین برای ارزیابی تمدید مجوزهای پزشکی آنها استفاده می شود. از پیام های متنی نیز احتمالاً به دلیل سهولت استفاده و مزایای آفلاین استفاده می شود. لین، لای و یانگ (۲۰۱۶) دریافتند که پزشکان از انجمن های مختلف پزشکی وب برای کمک به دانش استفاده می کنند. آژانس توسعه بین المللی کانادا (۲۰۰۳) همچنین توضیح داد که پزشکان دانش را از طریق جوامع عملی (شبکه ها)، انجمن ها و جلسات، کارگاه ها، آموزش و سمینارها و نمایشگاه های دانش به اشتراک می گذارند (اوموتایو و اوریمولاد، ۲۰۲۰). در واقع، زیرساخت فناورانه نقش کاتالیزور تعاملات بین بخشی را بازی می کند و به پزشکان امکان می دهد اطلاعات علمی جدید را با داده های محلی بیماران تلفیق کنند.

¹ Carvalho² Currie & Suhomlinova³ Kruse & et al⁴ Campanella & et al⁵ Gastaldi⁶ Fauzi & Paiman⁷ Chan & et al

پزشکی مبتنی بر شواهد و همکاری بین حرفه‌ای: یکی از عوامل اختصاصی که در یافته‌های این پژوهش و بسیاری از مطالعات جدید دیده می‌شود، تسلط رویکرد پزشکی مبتنی بر شواهد (EBM) بر رفتارهای اشتراک دانش است. پزشکان در تیم‌های چند تخصصی با اتکا به شواهد علمی به‌روز، داده‌های بیماران و تجربه بالینی، به تصمیم‌گیری مشترک می‌پردازند. (لوون و مانینگ^۱، ۲۰۱۵). این فرایند از منظر جامعه‌شناختی به معنای «ساخت معنای مشترک» میان متخصصان است؛ مفهومی که ریشه در نظریه کنش ارتباطی هابرماس دارد و بر کنش ارتباطی به‌عنوان راهی برای دستیابی به تفاهم بین‌الذهانی تأکید می‌کند؛ وضعیتی که در آن افراد واقعیت حرفه‌ای خود را بر پایه تفسیر و معنای مشترک شکل می‌دهند. (کاروالیو، ۲۰۱۵). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که این نوع همکاری مبتنی بر شواهد، به ارتقای کیفیت تصمیم‌های بالینی و افزایش رضایت بین حرفه‌ای در تیم‌های درمانی منجر می‌شود (برایثویت^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

حمایت مدیریت و زمان: نتایج این پژوهش مؤید یافته‌های بین‌المللی است که بیان می‌کند تسهیم دانش در محیط‌های درمانی بیش از هر چیز وابسته به حمایت مدیریت و زمان اختصاص یافته برای اشتراک تجربیات است. در محیط‌های پرتنش درمانی، پزشکان و پرستاران به دلیل کمبود وقت، تمایل دارند تنها در تعاملات سریع، دانش خود را به اشتراک گذارند، در حالی که فقدان ساختارهای رسمی مانند جلسات مرور پرونده یا گروه‌های یادگیری بالینی، سبب کاهش مؤثر گردش دانش می‌شود (وارینگ و بیشاپ^۳، ۲۰۱۵؛ الاری و همکاران^۴، ۲۰۱۶). حمایت مدیران در قالب فراهم‌سازی زمان و فضای یادگیری جمعی، موجب افزایش حس تعلق و گرایش تیمی به تسهیم دانش می‌شود.

گردش شعلی و سطح ارتباط: الگوی دیگری، از نظم در ورودی‌های پزشکان را نشان می‌دهد که به عامل مهمی در به روز رسانی و گردش دانش پزشکان اشاره دارد. این الگو در قالب موضوعی دسته‌بندی شد که نقش سایر کارکنان پزشکی و غیرپزشکی را در تسهیم دانش و یادگیری در بین پزشکان بیان می‌کند. چهار نوع اصلی از کارکنان نقش موثرتری در فرآیند اشتراک دانش در نظر گرفتند. اولاً، پرستاران ارشدی که به پزشکان در مورد برخی از روش‌ها و دستورالعمل‌های رعایت شده در بیمارستان هنگام انجام عمل‌های جراحی و پذیرش بیماران مشاوره می‌دهند. ثانیاً دستیاران پزشکی که معمولاً بیشتر درگیر وظایف روزانه پزشکان هستند. آنها نشان دهنده ارتباط بین بیماران، کارمندان و داروساز از یک سو و با پزشکان از سوی دیگر هستند. ثالثاً، داروسازانی که تجویز داروها را پیگیری می‌کنند و پزشکان را از موجودی و ورود برخی از انواع داروهای حیاتی به روز می‌کنند. چهارم، منشیانی که با پذیرش اولیه بیماران و همچنین حفظ شرح حال بیماران بستری مجدد و اطلاع از تازه پذیرفته شدگان سروکار دارند. همه این کارکنان پزشکی و غیرپزشکی در بخش‌های اصلی کار می‌کنند (کاروالیو، ۲۰۱۵). در بیمارستان، دانش تجربه زمانی به بهترین شکل جریانمیابد که منبع دانش و گیرنده دانش از یک حرفه باشند. به عنوان مثال، پرستاران ترجیح می‌دهند با پرستاران ارتباط برقرار کنند و پزشکان ترجیح می‌دهند از پزشکان و غیره درخواست کنند. قابلیت اطمینان شریک نیز به عنوان یک عامل تعیین کننده برای تطابق موفق دیده می‌شود. پزشکان ترجیح می‌دهند دانش تجربه را از کسانی دریافت کنند که قابل اعتمادتر و آگاه تر هستند. به دلیل محدودیت زمانی، پزشکان ترجیح می‌دهند دانش را با کسانی

¹ Lown & Manning

² Braithwaite & et al

³ Waring & Bishop

⁴ O'Leary & et al

که در دسترس تر هستند به اشتراک بگذارند یا دریافت کنند. فرقی نمی کند با آنها رابطه خوبی داشته باشد فقط سریعتر اطلاعات را دریافت کند بهتر است (منظم تبریزی و مورگان^۱، ۲۰۱۴).

تحمل اشتباه و یادگیری سازمانی: یافته حاضر درباره نقش «تحمل اشتباه» در تسهیم دانش، یک نقطه قوت کلیدی دارد. پژوهش های جدید در حوزه ایمنی بیمار نشان داده اند که بیمارستان هایی که خطاها را نه به عنوان مبنایی برای سرزنش افراد، بلکه به عنوان فرصتی برای بازنگری و اصلاح فرایندهای درمانی تلقی می کنند، از قابلیت یادگیری بالاتری برخوردارند و در عین حال، تعهد و همبستگی میان کارکنان در آنها تقویت می شود (خاتری و همکاران^۲، ۲۰۱۵). این گزاره در تعامل مستقیم با مفهوم «فرهنگ ایمنی» قرار دارد و به پزشکان امکان می دهد دانش ضمنی ناشی از شکست ها را نیز تسهیم کنند، که از پرچالش ترین انواع دانش در محیط های مراقبت است.

"مراکز مالی و حسابداری": در سازمان های مالی و حسابداری، تسهیم دانش یک سازوکار ضروری برای بهبود کنترل های مالی، ارتقای شفافیت، و تصمیم گیری مبتنی بر داده است. ساختار این سازمان ها با ماهیت داده محور و الزام به استانداردهای قانونی سبب می شود که مدیریت دانش، ابزاری برای تضمین پایداری مالی و پاسخگویی سازمانی تلقی شود. حسابرسان برای نشان دادن کارایی و مهارتشان می بایست همواره به دنبال افزایش دانش باشند و راههای کسب و بهبود دانش را به طور مستمر ارتقا دهند. حسابرسان نیاز به مهارت های خاص، ویژگیها، تجربه، آموزش و دانش ویژه دارند. کارمندان جدید نیز معمولاً دارای یک سطح قابل قبول از دانش در خصوص استانداردهای حسابرسی، ولی دانش کم (یا بدون دانش) در خصوص فرآیندهای حسابرسی موجود در شرکت میباشند. با توجه به اینکه برنامه های حسابرسی به تخصص حسابرسان، به کیفیت و کامل بودن اطلاعاتی که جمع آوری میکنند و یافته هایی که به دست می آورند بستگی زیادی دارد، یک رویکرد سیستماتیک برای مدیریت دانش بسیار حیاتی میباشد تا در خصوص کیفیت، کارایی و دقت برنامه های حسابرسی در کسب و کار اطمینان حاصل کند (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰).

یافته های پژوهش ما نشان می دهند که متغیرهای زیرساخت و سیستم های فناورانه، اعتماد، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، پاداش، و یادگیری سازمانی، بیشترین تأثیر را بر اثربخشی تسهیم دانش در این حوزه دارند. در کنار این عوامل، مؤلفه هایی مانند تعاملات بین المللی، سلامت اداری، و وجود زبان مشترک سازمانی، به عنوان فاکتورهای اختصاصی در مؤسسات مالی و حسابرسی مطرح اند.

زیرساخت ها و فناوری های اطلاعاتی: در محیط های مالی و حسابداری، سیستم های اطلاعاتی پیشرفته (نظیر ERP و BI) به عنوان شریان حیاتی تسهیم دانش عمل می کنند. این زیرساخت ها امکان ذخیره، استخراج و مقایسه داده های مالی را فراهم می سازند و قابلیت «یادگیری در داده» را تقویت می کنند. پژوهش های اخیر نشان داده اند که در صنعت مالی، اتصال هوشمند بین پایگاه های اطلاعاتی داخلی و تنظیم گره های دولتی به افزایش دقت و کاهش خطا در گزارش دهی منجر می شود (الخطیب و الشریف^۳، ۲۰۲۳؛ اناچ و لاینگ^۴، ۲۰۲۳). با وجود رشد چشمگیر ابزارهای فناورانه، چالش اصلی در مدیریت دانش، فقدان داده نیست بلکه کیفیت تفسیر و اشتراک آن میان کارکنان است. در واحدهای مالی سازمان ها، این چالش اهمیت راهبری

¹ Monazam Tabrizi & Morgan

² Khatri & et al

³ El Khatib & Al Sharif

⁴ Enache & Liang

دانش محور توسط مدیران را دوچندان می کند. استفاده مؤثر از سیستم های اطلاعاتی باید همراه با فرهنگ یادگیری و تحلیل داده باشد تا منجر به انتقال دانش واقعی گردد (کانکانهالی^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

اعتماد و الزامات اخلاقی در تسهیم دانش: در حسابرسی و امور مالی، هرگونه اشتراک گذاری دانش با مقوله اعتماد بین همکاران و امانتداری حرفه ای پیوند مستقیم دارد. دانش حسابرسی عمدتاً ماهیت ضمنی دارد و اشتراک نادرست آن می تواند پیامدهای حقوقی و اخلاقی به همراه داشته باشد. پژوهش های جدید نشان داده اند که اعتماد شناختی (اعتماد بر پایه مهارت و صداقت حرفه ای) به میزان بیشتری از اعتماد عاطفی در انتقال دانش مالی نقش دارد (کرویسن^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). از همین رو، فرهنگ های حسابرسی ای که تحمل خطا و یادگیری از آن را مجاز می دانند، در بلندمدت دانش مؤثرتری ایجاد می کنند تا فرهنگ های کنترل محور و محافظه کار. در فرهنگ های کاری که خطاپذیری، یادگیری از اشتباهات و بازخورد سازنده مجاز شمرده می شود، دانش سازمانی پویاتر و اثربخش تر شکل می گیرد. در مقابل، محیط های کنترل محور و محافظه کار، معمولاً به انباشت دانش محدود و غیرقابل اشتراک ختم می شوند. یادگیری سازمانی زمانی تقویت می شود که اعتماد و امنیت روانی در تیم ها وجود داشته باشد (دریایی و همکاران، ۱۳۹۹). در بانک ها نیز اعتماد سازمانی میان سطوح مدیریتی و عملیاتی، از طریق شفافیت فرایندها، پاسخگویی، و انطباق با مقررات بانک مرکزی تقویت می شود. این اعتماد، زیربنای همکاری بین واحدی و تسهیم تجربه های بحرانی است (محمد اسماعیل و حمیدی، ۱۴۰۰).

فرهنگ و ساختار سازمانی: تنظیم رفتارهای دانشی: در بخش حسابرسی، ایجاد «فرهنگ دانش» با برگزاری کارگاه های آموزشی، تشکیل گروه های تخصصی، و تغییر نظام پاداش دهی از صرف عملکرد کمی به پاداش های مبتنی بر دانش تسهیم شده قابل دستیابی است (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰). چنین سیاستی انگیزه های فردی را به هدف جمعی سازمان هم راستا می سازد و تعاملات رسمی و غیررسمی میان حسابرسان را تسهیل می کند. در بانک ها نیز فرهنگ سازمانی به بافت تاریخی و هویت برند بستگی دارد. بانک هایی با ریشه های دیرینه معمولاً فرهنگ وفاداری و احتیاط اطلاعاتی بالاتری دارند، در حالی که بانک های خصوصی تازه تأسیس، به سمت فرهنگ های باز و دیجیتال تر متمایل اند (فوزی و پیمان، ۲۰۱۹؛ تان و همکاران، ۲۰۱۰).

۵. پاداش، یادگیری و انگیزه های دانشی: سیستم های پاداش دهی در صنعت مالی اگر مبتنی بر اشتراک دانش، نوآوری و یادگیری سازمانی باشند، می توانند تسهیم مؤثر دانش را تقویت کنند. پژوهش ها نشان می دهند کارکنان حسابرسی زمانی تمایل بیشتری به انتقال مهارت و تجربه دارند که احساس کنند دانش شان منجر به پیشرفت شغلی یا بهبود جایگاه حرفه ای شان می شود (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). در مقابل، فقدان مکانیزم های شفاف پاداش دانشی موجب «احتکار دانش» می شود. در بانک ها نیز یادگیری اجتماعی و آموزش های درون سازمانی از طریق پلتفرم های مشارکتی دیجیتال باعث افزایش تعاملات دانشی میان کارکنان بخش های مختلف می شود. ساختار یادگیری مستمر نه تنها دانش فنی بلکه مهارت های ارتباطی بین مشتری محور و تحلیل محور را تقویت می کند (آقاجان پور و همکاران، ۱۴۰۲).

امنیت، محرمانگی و رقابت: در هر دو حوزه حسابداری و بانکداری، محرمانگی داده ها مانع بالقوه ای برای تسهیم دانش است. در مؤسسات حسابرسی، اشتراک دانش گاهی می تواند خطر افشای اطلاعات مشتریان را در پی داشته باشد که تعارضی میان یادگیری و استقلال حرفه ای ایجاد می کند. در بخش بانکی نیز به دلیل حساسیت بالای اطلاعات مالی و خطرات سایبری، دانش

¹ Kankanhalli & et al

² Cruisjen & et al

ضمنی عمداً در سطوح خاصی "محفوظ" نگه داشته می شود و از اشتراک گسترده جلوگیری می گردد (بخشانی و همکاران، ۱۴۰۱). یافته های اخیر پژوهشگران حفظ اطلاعات محرمانه مشتریان و رازداری همچنین صداقت و درستکاری را مهمترین مولفه های اخلاقی در صنعت بانکداری بیان کردند (صدیقی و همکاران، ۱۳۹۹؛ خورسندیان و فلاح دخت، ۱۳۹۶). این محدودیت ها نشان می دهند که تسهیم دانش در صنایع مالی، بیش از هر چیز به تعادل میان نوآوری، شفافیت، و امنیت اطلاعات وابسته است.

نتایج کلی نشان می دهد که مدیریت دانش در مراکز مالی و حسابداری حاصل تعامل سه بُعد اصلی است:

۱. فناوری محور (سیستم های اطلاعاتی و امنیت داده) → شرط کافی برای تسهیل تبادل اطلاعات.
 ۲. انسان محور (اعتماد، پاداش، یادگیری گروهی) → ضامن پایداری تسهیم دانش.
 ۳. فرهنگی-ساختاری (فرهنگ، از طریق شفافیت فرایندها، پاسخگویی، و انطباق با مقررات بانک مرکزی تقویت می شود. این اعتماد، زیربنای همکاری بین واحدی و تسهیم تجربه های بحرانی است) (محمد اسماعیل . حمیدی، ۱۴۰۱)
- در نهادهای مالی موفق، همسویی این سه بُعد موجب شکل گیری «زیرساخت دانشی پویا» می شود که در آن اعتماد، فناوری و یادگیری جمعی به صورت هم افزا عمل کرده و منجر به تصمیم گیری مالی دقیق تر، کاهش خطاهای حسابرسی، و ارتقای پاسخگویی سازمانی می گردد.

"مراکز صنعتی": صنایع امروزی با مجموعه ای از چالش های پیچیده مواجه هستند، از جمله تشدید رقابت، کاهش چرخه عمر محصول، و افزایش ریسک های عملیاتی. در این بستر، تسهیم دانش به عنوان یک مکانیسم حیاتی برای بهبود کیفیت و بهره وری در فرآیندهای صنعتی عمل می کند (وانگ و همکاران، ۲۰۰۸). این تسهیم نه تنها امکان یافتن راه حل های جدید را فراهم می سازد، بلکه منجر به بهبود مستمر فرآیندهای موجود از طریق به اشتراک گذاری تجربیات کارکنان مختلف می شود (لو و همکاران، ۲۰۱۳). هدف اصلی در مدیریت دانش صنعتی، دستیابی به دانشی صحیح و مناسب است که شرکت ها را قادر به رقابت در بالاترین سطح ممکن سازد. در محیط های صنعتی، نتایج نشان داد تسهیم دانش بیشتر با هدف بهبود کیفیت، بهره وری، نوآوری در محصول و فرایند، و کاهش ریسک عملیاتی انجام می شود. متغیرهای مشترکی مانند فرهنگ سازمانی، زیر ساخت فناوری، ساختار سازمانی و حمایت مدیریت در این محیط نیز مؤثر بودند، اما عواملی مانند حقوق مالکیت فکری، حفاظت از اسرار تجاری، ساختار تیم های توسعه محصول، فاصله و تعامل بین واحدهای توسعه محصول، تولید و فروش، و شدت رقابت بازار به عنوان عوامل اختصاصی ظاهر شدند. این یافته با پژوهش هایی که بر نقش تسهیم دانش در توسعه محصول جدید و مزیت رقابتی صنایع تأکید دارند، همسو است (وانگ و همکاران، ۲۰۰۸؛ ماثرانی و ادواردز، ۲۰۲۰).^۱

در محیط های صنعتی، دانش ضمنی که شامل مهارت ها، تخصص ها و تجربه های فنی کارمندان است، نقشی حیاتی در مزیت رقابتی سازمان ایفا می کند. شرکت های بزرگ و موفق، موفقیت خود را به مدیریت عالی دانش ضمنی خود مدیون هستند. با این حال، ماهیت رقابتی صنایع یک تضاد بنیادی ایجاد می کند: الف) احتکار دانش و محرمانگی: به دلیل حساسیت بالای دانش فنی و تجاری، دانش ضمنی غالباً به صورت مخفیانه یا با احتیاط فراوان به اشتراک گذاشته می شود. این امر به دلیل ترس از دست دادن مزیت رقابتی یا به خطر افتادن رفتار حرفه ای و محرمانه است. در بسیاری از موارد، کارکنان ملزم به تعهد کتبی یا سوگند به

¹Mathrani and Edwards

عدم افشای اطلاعات ضمنی شرکت هستند. این رویکرد، ضربالمثل "دانش قدرت است" را تأیید می کند، چرا که دانش ضمنی تا زمانی که شرکت سود و موفقیت خود را کسب نکرده، در دسترس عموم قرار نمی گیرد. ب) پیامد عدم مدیریت: عدم کنترل مناسب دانش، به ویژه دانش ضمنی، منجر به عدم انطباق شرکت با نیازهای بازار و مشتری می شود (فوزی و پیمان، ۲۰۱۹).

نوآوری باز و نوآوری اجتماعی باز: در مقابل رویکرد بسته محور و محرمانگی، مدل های نوآوری باز مطرح می شوند که بر همکاری خارجی و جذب دانش از منابع بیرون از مرزهای سازمان تأکید دارند. این مدل ها به شرکت ها اجازه می دهند تا برای پیشرفت فناوری، جریان های دانش مدیریت شده هدفمند را از سراسر مرزهای سازمانی به کار گیرند. کاربرد نوآوری اجتماعی باز در شرکت ها و سازمان هایی است که گرایش اجتماعی دارند (مانند نهادهای دولتی یا غیرانتفاعی). نوآوری اجتماعی باز به عنوان استراتژی هایی تعریف می شود که کارآفرینان اجتماعی از طریق آنها، استراتژی های نوآوری باز ورودی یا برون گرا را برای جریان های دانش اعمال می کنند تا بر چالش های اجتماعی غلبه کنند موفقیت در نوآوری اجتماعی باز مستلزم آن است که شرکا مدل های کسب و کار خود را برای همکاری با منابع مشترک، اهداف و مشوق ها هماهنگ سازند. در این مدل، اهداف صرفاً مالی نیستند، بلکه دارای اهداف اجتماعی اساسی هستند و به دنبال دستیابی به تحول سیستمی می باشند. مکانیسم ها و مدل های اجرا شده در این راستا باید هم از نظر اجتماعی و هم اقتصادی پایدار باشند. (ماثرانی و ادواردز، ۲۰۲۰).

در صنایع، در شرکت های کوچک، به دلیل تعداد محدود کارمندان و مدیران، بسیاری از وظایف در صلاحیت چند کارگر جمع می شود. رهبری غیررسمی رایج تر است و ارتباطات شفاهی ترجیح داده می شود. شرکت های کوچک به دلیل ماهیت، اندازه، عملکرد و فرهنگ یکپارچه خود به عنوان نهادهای اجتماعی عمل می کنند و روابط شخصی بین همکاران، روسا و زیردستان به بخشی جدایی ناپذیر از فرهنگ تبدیل می شود. از آنجایی که شرکت های کوچک در شبکه های داخلی و ارتباطات کارآمد برتری دارند، تسهیم دانش گسترده است. افرادی که شرکت های کوچک و متوسط را راه اندازی می کنند، این کار را انجام می دهند زیرا در زمینه های کلیدی شایستگی ها دانش دارند و فکر می کنند می توانند با استفاده از چنین دانشی رقابت کنند. تعامل اجتماعی چهره به چهره غیررسمی مؤثرترین تکنیکی است که برای به اشتراک گذاشتن دانش در شرکت های کوچک استفاده می شود. همچنین در این صنایع تسهیم دانش از طریق طوفان فکری که دانش ضمنی غنی تولید می کند رایج است (آناند و والش، ۲۰۲۰).^۱

نتیجه گیری

این پژوهش برای نخستین بار (در حد دسترسی به مطالعات مرور شده)، چهار محیط شغلی متفاوت را به طور هم زمان مقایسه و عوامل را در سه دسته مشترک، نیمه مشترک و اختصاصی طبقه بندی کرده است. برخی عوامل که در محیط های خاص برجسته شده اند (مانند پزشکی مبتنی بر شواهد، فرهنگ ایمنی درمان، سلامت اداری، زبان مشترک حسابداری، حقوق مالکیت فکری، ساختار تیم توسعه محصول) در بسیاری از مرورهای قبلی به صورت پراکنده مطرح شده بودند، اما این پژوهش آن ها را به عنوان عوامل اختصاصی هر محیط متمایز کرده است. در مواردی نیز ناهمخوانی هایی مشاهده شد؛ به عنوان مثال، نقش «رقابت فردی» و

¹Anand & Walsh

«رشد فردی» در محیط های دانشگاهی، یا برداشت متفاوت از «هزینه/فایده تسهیم دانش» در محیط حسابرسی. این ناهمخوانی ها را می توان ناشی از تفاوت فرهنگ ها، نظام های پاداش و قوانین حرفه ای در کشورهای و سازمان های مختلف دانست و خود می تواند مبنایی برای پژوهش های بعدی باشد.

این پژوهش نشان داد که هرچند تسهیم دانش در همه محیط های شغلی تحت تأثیر هسته ای از عوامل مشترک (فرهنگ، اعتماد، حمایت مدیریت، ساختار و فناوری) قرار دارد، اما منطق حرفه ای و الزامات نهادی هر محیط مجموعه ای از عوامل اختصاصی را شکل می دهد که نمی توان آن ها را نادیده گرفت. در آموزش عالی، هویت علمی، هنجارهای پژوهشی و سازوکارهای ارتقا؛ در درمان، فرهنگ ایمنی و ساختار تیمی؛ در مالی و حسابرسی، محرمانگی و سلامت اداری؛ و در صنعت، مالکیت فکری و شدت رقابت، خطوط اصلی تفاوت ها را تشکیل می دهند.

بر این اساس، نتیجه گیری اصلی این پژوهش آن است که:

- تسهیم دانش پدیده ای زمینه محور است؛
 - طراحی راهبردهای تسهیم دانش باید دو سطح را هم زمان در نظر بگیرد:
۱. سطح عوامل عمومی و مشترک، بدون تقویت عوامل مشترک، هیچ محیطی نمی تواند تسهیم دانش پایدار و اثربخش داشته باشد.
 ۲. سطح عوامل اختصاصی هر محیط شغلی؛ بدون توجه به عوامل اختصاصی، سیاست های تسهیم دانش به کلی گویی و ناکارآمدی منجر می شود.
- رویکرد «یک نسخه برای همه سازمان ها» در مدیریت تسهیم دانش کارآیی چندانی ندارد. بنابراین، هر سازمان باید ابتدا «هسته مشترک» را تقویت کند و سپس با تحلیل اقتضائات محیط خود، «سیاست ها و سازوکارهای اختصاصی» را طراحی نماید.

منابع

- آقاچان پور، سکینه، روستا، علیرضا، عسکری، احمد و آسایش، فرزاد. (۱۴۰۲). توسعه پایدار صنعت بانکداری از طریق رسانه های اجتماعی؛ با تأکید بر مشارکت مشتریان. فصلنامه اقتصاد دفاع و توسعه پایدار، ۸(۳۰)، ۹۳-۱۲۱.
- اخوان، آفرین، زبرجدی، مهدیه. و صدر اصفهانی، علی (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات بر بهره وری، کیفیت خدمات، رضایت مشتری و مدیریت تغییر از طریق مدیریت دانش (مطالعه موردی بیمارستان شهید دکتر رهنمون یزد).
- طلوع بهداشت، سال بیستم، شماره اول، ۸۰-۹۴.
- اخوان، پیمان. و رحیمی، اکبر (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه بندی عوامل انگیزشی موثر بر اشتراک دانش در یک سازمان صنعتی.
- مدیریت نوآوری، سال اول، شماره ۲، ۱۰۷-۱۳۵.
- اسماعیل پور، رضا، کاشانی، سید حسام. و نیکوکار، هانی (۱۳۹۳). تسهیم دانش، بررسی نقش عوامل مؤثر بر آن و بهره وری سازمان. مدیریت بهره وری، سال هشتم، شماره ۳، ۵۱-۷۳.

انصاری، خداکرم، صالحی، اله کرم. و امیری، هوشنگ (۱۴۰۰). ارائه ی مدل تسهیم دانش با رویکرد مدیریت دانش (مطالعه موردی: موسسه های حسابرسی شهر تهران). پژوهشهای مدیریت راهبردی، سال بیست وهفتم، شماره ۸۲، ۶۳-۱۰۸. باشکوه اجیرلو، محمد. و حمیدزاده اربابی، علیرضا (۱۴۰۰). تحلیل اثر سرمایه اجتماعی و حمایت سازمانی درک شده بر تسهیم دانش با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (نمونه پژوهش: بیمارستانهای شهر اردبیل). مدیریت دانش سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۵، ۱۸۳-۲۱.

بخشانی، صفیه، باقر پور والستانی، محمدعلی. و عباس زاده، محمدرضا (۱۴۰۱). تدوین و ارائه مدل مفهومی مدیریت رفتار اشتراک گذاری دانش در حرفه حسابرسی ایران. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هفتم، شماره چهاردهم، ۳۵-۷۵.

بیرانوند، علی. محمدی استانی، مرتضی. و قناعتیان، سارا. (۱۴۰۳). تأثیر نظام مدیریت دانش و تسهیم دانش بر عملکرد و وفاداری کتابداران. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۰(۱)، ۲۳۹-۲۶۴.

doi: ۱۰.۲۲۰۹۱/stim.۲۰۲۴.۱۰۰۵۴.۲۰۲۷

بیرانوند، علی و صیف، محمد حسن (۱۳۹۷). بررسی تاثیر عوامل موثر بر قصد تسهیم دانش. رهیافت، شماره ۷۲، ص ۴۷-۶۱. بیاتی، احمدرضا، منصوریان طبائی، سعید، مسعودی، محمدحسین. و اسماعیلی، مهدی (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین راهبری دانش و تسهیم دانش در بین کارکنان شعب بانک سپه استان فارس. فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره ۸، ۲۹۰-۳۱۱.

پور، سمیرا. و مرتضوی، سعید (۱۳۹۲). تبیین عوامل موثر بر نگرش و رفتار مبتنی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان ۱۷ شهریور). فصلنامه ی مطالعات رفتار سازمانی، سال دوم، شماره ۳ (پیاپی ۶)، ۴۳-۷۰. پیشیار، فرزاد، قایمی، فرشته. و کیخا، احمد (۱۳۹۹). تبیین رابطه بین ویژگیهای شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. جغرافیا و روابط انسانی، ۳(۱)، ۱۱۳-۱۳۱.

جام پرازمی، مریم و منیرپور، نادر (۱۳۹۹). پیش بینی اشتراک دانش بر اساس عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در کادر درمانی استان قم. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، دوره چهاردهم، شماره اول، ۲۹-۳.

جبارزاده، یونس، حسینی، سید صمد، نیکخواه، یونس. و فرج الهی، آرزو (۱۳۹۸). تسهیم دانش در صنعت بانکی: نقش ظرفیت جذب دانش فردی و چابکی کارکنان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۴، ۱۲۳-۱۴۴.

جعفری مقدم، سعید، زالی، محمدرضا، غفوریان، فاطمه السادات. و پرشین، نسرين (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در میان کارآفرینان نوپا و بالقوه. پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، دوره ۹، شماره ۳، ۲۵-۴۳.

حسن پور، اکبر، واعظی، رضا. و سفیدکار، پریم (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر فرآیند مدیریت دانش در صنعت بانکداری و بیمه. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۵، ۳۱-۳۷.

خدایور، آمنه. و ارنگی، لیلا ابراهیم پور (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم تسهیم دانش از نظر دانشکاران. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره ۳۱، شماره ۴، ص ۱۰۳۱-۱۰۴۸.

خیاط مقدم، سعید، طاهری لاری، مسعود. و علیایی، لیلا (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در زنجیره تأمین (مورد مطالعه: زنجیره تأمین برق خراسان). فصلنامه خط مشی گدای عمومی در مدیریت، سال هشتم، شماره بیست و هشتم، ۸۳-۹۳.

خرشادیزاده، محمدهادی، مهرمنش، حسن. و حقیقت منفرد، جلال (۱۳۹۷). طراحی مدل تسهیم دانش در پروژه ها با رویکرد تحلیلی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، سال هفتم، شماره ۶، ۱۹۱-۱۶۱. خواجوی، شکراله. و کرمانی، احسان (۱۴۰۰). ویژگیهای شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. پژوهشهای حسابداری مالی و حسابرسی، سال سیزدهم، شماره ۵۰، ۳۲-۱. خواجوی، شکراله. و کرمانی، احسان (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابرسی، سال نوزدهم، شماره ۷۵، ۳۱-۶۰.

خورشیدیان، محمدعلی و فلاح دخت درب قلعه، مریم. (۱۳۹۶). تعهد به رازداری بانکی و قلمرو آن در حقوق بانکی ایران. مجله حقوقی دادگستری، ۸۱(۹۸)، ۳۷-۶۱. doi: 10.22106/jlj.2017.26774 دانشی مقدم، مینا، اقبالی، اکرم. و شجاع، شادوین (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر انگیزه و عملکرد کارکنان باتوجه به نقش طرز تفکر آنان درخصوص مشتریان درون سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شهرستان یزد). کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، ایران، تهران.

دریایی، مجید؛ نیکو مرام، هاشم. و خان محمدی، محمد حامد. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطا کاری سازمانی در حرفه حسابرسی. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صفحه ۲۷-۵۰. رضا طلب، ابوالفضل (۱۴۰۰). بررسی مشارکت کارکنان در سامانه مدیریت دانش شهرداری مشهد (سبد دانش) و عوامل موثر بر آن مطالعه موردی: اداره کل بهبود محیط زیست شهرداری مشهد. سومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، ایران، مشهد.

رضا طلب، ابوالفضل (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر پنهان سازی دانش. ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، گرجستان، تفلیس.

رضائی، رامین. و کاراوند، امید (۱۳۹۶). بررسی و پیش بینی تغییرات مدیریت دانش براساس فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سیمان ایلام). اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، تهران. رضاییان، علی، قلیچ لی، بهروز. و نظری، حمیدرضا (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ویژگی های شغل بر خلق دانش در سطح فردی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۰، ۳۵-۹.

زندى، رزان و صلواتی، عادل و صیدی مرادی، کیا (۱۳۹۴). بررسی اثرات ویژگی های شغل بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: تانین اجتماعی شهرستان سنندج). هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، تهران.

سلیمی، قاسم، حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه. (۱۳۹۲). تبیین رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش در دانشگاه: سهم متغیر نگرش به تسهیم دانش. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴۷(۴)، ۳۷۴-۳۵۱. doi: 10.22059/jlib.2013.51130

- سلیمی، قاسم؛ کشاورزی، فهیمه؛ حیدری، الهام (۱۳۹۳). مطالعه تجربی رابطه توانمندسازی روانشناختی و بلوغ رفتار تسهیم دانش دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۳، ۲۲-۱.
- سید نقوی، میر علی و ثابت، عباس . (۱۳۹۷). تحلیل تاثیر ابعاد مدل ویژگی های شغلی بر قانون شکنی خیرخواهانه. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۷)، ۱۰۱-۱۲۶. doi: 10.22054/jmsd.2018.8652
- سینایی، حسنعلی، فریسات، حمیده، و نداف، مهدی . (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش و تاثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۹(۱۸)، ۱۴۳-۱۶۸. doi: 10.22080/jem.2018.13629.2545
- شائمی برزکی، علی، کیانپور، مسعود و شاکری، فاطمه . (۱۳۹۷). فرآیند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۸)، ۱۰۳-۱۴۱. doi: 10.22054/jmsd.2018.8929
- شعرباف عیدگاهی، احمد، مهرآیین، محمد، ملک زاده، غلامرضا و پویا، علیرضا . (۱۴۰۰). شناسایی ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۳(بهار و تابستان ۱۴۰۰)، ۱۰۹-۱۳۴.
- doi: 10.22067/tmj.2021.67281.0
- شفیعی، سلیمان و جعفری، محسن . (۱۴۰۱). بررسی عوامل تسهیلگر در پیاده سازی مدیریت دانش با توجه به نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی (نمونه پژوهی: کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه). پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۲(۱)، ۱۶۵-۱۴۲. doi: 10.22067/infosci.2022.73867.1074
- صالحی، علی. و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۴). بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه های فکری و رفتار نوآورانه . نشریه پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره پنجم، شماره ۱، ۱۰۷-۱۲۶.
- صدیقی نسیبه، محمد؛ داودی، امیرحسین؛ قربانحسینی، مسعود و امینی سابق، زین العابدین. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه بندی مولفه های اخلاقی در صنعت بانکداری الکترونیکی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۲): ۴۵-۵۱
- URL: <http://ethicsjournal.ir/article-۱۸۵۳-۱-fa.html>
- صحت، سعید.، صادقی، فرزانه. و آشنا، مصطفی (۱۳۹۴). بررسی نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی در خلق و تسهیم دانش. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۵، ۶۵-۸۴.
- صیف، محمدحسن.، مهارلویی، عباس ثابت.، رستگار، احمد. و طالبی، سعید (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تمایل به تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. آموزش در علوم پزشکی، دوره ۵، ماره ۱۵، ۴۱-۵۰.
- ضیایی، ثریا.، حقیرالسادات، سید جمال. و علیپور، امید (۱۳۹۸). مطالعه تأثیر شخصیت و ویژگیهای موقعیتی بر نگرش به اشتراک گذاری دانش در کتابداران کتابخانه های عمومی. مطالعات دانش شناسی، سال پنجم، شماره ۱۹، ۱۷-۳۷.
- علی پور درویشی، زهرا (۱۳۹۱). ارائه مدل عوامل مؤثر بر تسهیم دانش گروه های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۴، شماره ۱۰، ۹۱-۱۱۶.
- علی ئی، مریم (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بر اساس تحلیل سلسله مراتبی (AHP) (مطالعه موردی گروه صنعتی سایپا). دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال ۸، شماره ۱۶، ۶۷-۷۶.

- فاطمی نسب، سید عزت الله. و لطیفی، میثم (۱۳۹۸). بررسی رابطه ساختار سازمانی با تسهیم دانش در خبرگزاری ج.ا.ا(ایرنا). مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، سال ۳، شماره ۱۰، ۳۴-۷.
- فرخ، بتول؛ شاه طالبی، بدری (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خود راهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال پانزدهم، دوره دوم، شماره ۲۹، ۱۴۸-۱۶۱.
- فیلی، اردلان، ثابت، عباس، رستگارفرد، بنفشه. و علیپور، سیما (۱۳۹۸). ارائه مدل علی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش؛ مطالعه‌های در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال یازدهم، شماره ۴۲، ۶۱-۹۲.
- قاسم زاده علیشاهی، ابولفضل، وحدتی، رقیه. و صمدی، مریم (۱۳۹۹). رابطه التزام دانشجویان و رفتار تسهیم دانش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تبریز: نقش میانجی خودکارآمدی. نامه آموزش عالی، سال سیزدهم، شماره ۵۲، ۷۱-۹۳.
- قلیپور، رحمت الله، صمدی میارکلائی، حمزه. و صمدی میارکلائی، حسین (۱۳۹۴). ارتقای توانمندسازی روانشناختی در پرتو تسهیم دانش. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۳، ۸۷۹-۹۰۵.
- قلیچلی، بهروز، عزتی، نوید. و رحمتی، حسین (۱۳۹۹). رهبری دانش محور و تسهیم دانش. مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۴۳، ۶۳-۷۹.
- کارگر شورکی، محمد حسین، حاجی محمد علی جهرمی، مقداد، ناظرین علی. و رشیدی، محمد مهدی (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگیهای شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتارکاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال هفتم، شماره ۲۸، ۲۹-۵۳.
- کریمی موفقی، حسین، حسنین، زهرا مرضیه. و آهنگچیان، محمدرضا (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مدیریت دانش در علوم پزشکی. مجله ی توسعه ی آموزش در علوم پزشکی، دوره ی ۷، شماره ۱۶، ۹۴-۱۰۶.
- گلدسته، اکبر، مقصودی، بهاره. و هما، شاهین (۱۴۰۱). مدل بندی ساختاری عوامل مؤثر بر تسهیم دانش بین اعضای هیات علمی. نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، سال پنجم، شماره ۱۸، ۳۷-۶۳.
- محمد اسماعیل، صدیقه. و حمیدی، فاطمه (۱۴۰۰). مدل جریان دانش در صنعت بانکداری. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، سال چهارم، شماره ۱۲، ۱۲۳-۱۵۳.
- منطق، حسن، زندیان، فاطمه، حسن زاده، محمد و شریف، عاطفه. (۱۴۰۲). فراتحلیل اعتماد سازمانی و تسهیم دانش. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۳(۲)، ۵-۲۶.
- doi: ۱۰,۲۲۰۶۷/infosci.۲۰۲۳,۸۰۴۶۷,۱۱۴۸
- موسوی، معصومه سادات و زند حسامی، حسام (۱۳۹۴). استخراج ابعاد کلیدی تسهیم دانش. فصلنامه مدیریت صنعتی (آزاد سندج)، سال دهم، شماره ۳۴، ۷۵-۸۰.
- مهدیان راد، امیر احمد، الوانی، سید مهدی. و فضلی، صفر (۱۳۹۸). ارائه مدل دینامیکی تسهیم دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. پژوهشنامه مالیات، شماره چهل و چهار (مسلسل ۹۲)، ۱۲۵-۱۶۴.
- میراسدالله لنجرو، لیلا. و علی پور درویش، زهرا (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی (مطالعه موردی در ادارات ساختمان مرکزی بانک صادرات ایران). پژوهش های تربیتی، شماره ۲۹، ۶۲-۷۸.

- Abdillah, M.R., Lin, C.-T., Anita, R., Suroto, B., & Hadiyati. (2018). Knowledge-sharing behavior among banking officers in Indonesia. *Journal of International Studies*, Vol.11(2), 136-153.
- Alavi, M. & Leidner, D.E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly* 1(10):107—136. DOI:10.2307/3250961
- Alhalhouli, Z. T., Hassan, Z. B. H. & Der, C. S. (2014). Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior among Stakeholders in Jordanian Hospitals Using Social Networks. *International Journal of Computer and Information Technology* ,3(5), 919-928.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. & Eldabi, T. (2018). "Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review". *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2),226-246.
- Alsaqqa, H.H.(2020). Knowledge Management and Sharing in Hospitals: A Systematic Review. *Nursing journal*, 25 (1),27-36. DOI: 10.11608/sgnj.2020.25.005
- Anand ,A. & Walsh, I. (2020) . The four stages of the knowledge sharing process in SMEs. *Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management* , 24(6),465-481.
- Anwar, M. (2017). Linkages Between Personality and Knowledge Sharing Behavior vn Workplace : Mediating Role of Affective States . *Ekonomika a management*, 20(2).102-115.
- Babalhavaeji, F. and Jafarzadeh Kermani ,Z.(2011). Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 1-14.
- Bernard Maiga, Z. (2017). Knowledge Sharing Among Academics in Selected Universities in Tanzania, Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Information Studies Programme, School of Social Sciences, College of Humanities, University of KwaZulu-Natal, Pietermaritzburg campus-South Africa.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87—111. DOI:10.2307/25148669
- Boh, W. F., Nguyen, T. T., & Xu, Y. (2013). Knowledge transfer across dissimilar cultures. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 29—46.
- Braithwaite, J., Clay-Williams, R., Taylor, N., & Ting, H. P. (2015). Deepening our understanding of quality in healthcare: A multilevel approach. *BMJ Quality & Safety*, 24(8), 446—448.
- Brcic ,Ž. J. & Mihelic, K.K. (2015) . Knowledge sharing between different generations of employees: an example from Slovenia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* , 28(1) , 853-867. DOI :10.1080/1331677X.2015.1092308
- Cabrera, Á., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687—710. DOI:10.1177/0170840602235001
- Campanella, P., Lovato, E., Marone, C., Fallacara, L., Mancuso, A., Ricciardi, W., & Specchia, M. L. (2016). The impact of electronic health records on healthcare quality: A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Public Health*, 26(1), 60—64.
- Carvalho, K. P. (2015), Knowledge Sharing Behaviors : A Descriptive case Study to Explore the Knowledge Behaviors of Medical Doctors in a Community Hospital Located in the Northeastern United , In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education, College of Professional Studies ,Northeastern University, Boston, Massachusetts.
- Chan, T. M., et al. (2016). The role of social media in evidence-based medicine. *Journal of Graduate Medical Education*, 8(2), 219—225.
- Chatzoglou, P. D. & Varimaki, E. (2009). Knowledge- Sharing Behaviour of Bank Employees in Greece. *Business Process Management Journal*, 15 (2) ,245- 266. DOI:10.1108/14637150910949470
- Chiu, C.-M., Hsu, M.-H., & Wang, E. T. G. (2010). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 49(2), 129—138.
- Choi, N. K., Park, S. Y., Lee, E. K., & Moon, D. G. (2006). The impact of organizational culture on knowledge sharing in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(7), 1265-1274.
- Crujisen, C. v. d., Haan, J &, Roerink, R. (2021). Financial knowledge and trust in financial institutions. *Journal of Consumer Affairs* 55(1). DOI:10.1111/joca.12363

- Currie, G., & Suhomlinova, O. (2012). The impact of institutional pressures upon knowledge sharing in healthcare: A case study of a UK hospital. *Human Relations*, 65(5), 679–703.
- Diener, E., Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of Well-being. *Psychological Science in the Public Interest*.
- Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- El Khatib, E. S., & Al Sharif, S. (2023). Machine learning-driven optimization of enterprise resource planning (ERP) systems: Emerging trends and challenges. *Journal of Big Data Analytics in Business*, 8(4), 45–63.
- Enache, L., & Liang, P. J. (2023). The real effects of financial reporting: Evidence and suggestions for future research. *Journal of Accounting and Economics*, 76(2), 101561.
- Faraji, Obeidollah., Ramazani, Abbas Ali., Hedaiaati, Pouria., Aliabadi, Ali., Elhamirad, Samira. and Valiee, Sina. (2015). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Commitment: A Descriptive Analytical Study. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 17(11), 1-6.
DOI: 10.5812/ircmj.19815
- Fathi Easa, N. (2019). Knowledge Management at Banking Industry: A Review of the Literature and Further Guidelines. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 10 (2), 21-34.
- Fauz, M. A. and Paiman, N. (2019). A Critical Review Of Knowledge Sharing In Various Industries And Organizations. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(12), 2218-2226.
- Fogliatto, F. S., Anzanello, M. J., & Tonetto, L. M. (2012). Healthcare systems: A knowledge sharing perspective. *International Journal of Healthcare Technology and Management*, 13(1–2), 1–19.
- Foss, N. J., Husted, K., & Michailova, S. (2010). Governing knowledge sharing in organizations: Levels of analysis, governance mechanisms, and research directions. *Journal of Management Studies*, 47(3), 455–482.
- Fullwood, R. and Rowley, J. (2017). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1-38.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123–136. <https://doi.org/10.1108/13673271311300831>
- Gao, J. And Nee, A Y C. (2018). An Overview of Manufacturing Knowledge Sharing in the Product Development Process. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 94, 1545–1550.
- Ghosh, B., & Scott, J. E. (2011). Relational knowledge and knowledge stickiness: The role of trust and shared understanding in knowledge transfer. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 263–281. (Edmondson, A. C. (2011).
- Hewitt, T. A., & Chreim, S. (2015). Fix and forget or fix and report: A qualitative study of tensions at the front line of incident reporting. *BMJ Quality & Safety*, 24(5), 303–310.
- Hislop, D. (2009). “Organizational Culture and Knowledge Management,” 3rd Edition, Oxford University Press, Oxford. doi:10.1287/orsc.5.1.14
- Howell, K. and Annansingh, F. (2013). Knowledge Generation and Sharing in UK Universities: A Tale of Two Cultures. *International Journal of Information Management*, 33(1):32–39.
DOI:10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003
- Huang, H., & Wang, Q. (2024). Within digital collaborative teams, how can leaders promote productive knowledge sharing among members with diverse settings? *Digital Economy and Sustainable Development*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s44265-023-00027-w>
- Hsu, M.-H., Ju, T. L., Yen, C.-H., & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153–169.
- Jabbary, N. & Madhoshi, M. (2014). Factors Affecting Knowledge Sharing Behavior In Academic Communities: Grounded Theory. *International Journal of Education and Practice*, 2(6), 126-136.
- Jeon, S., Kim, Y.-G., & Koh, J. (2011). An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 251–269.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29(1), 113–143.

- Karim, D. N. (2023). Do job characteristics shape academics' affective commitment and knowledge sharing behavior in the institutes of tertiary education?. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 1-9. DOI:10.1016/j.ssaho.2023.100663
- Khatri, N., Brown, G. D., & Hicks, L. L. (2015). From a blame culture to a just culture in health care. *Health Care Management Review*, 40(3), 222-232.
- Kruse, C. S., Mileski, M., Alaytsev, V., Carol, E., & Williams, A. (2015). Adoption factors of the electronic health record: A systematic review. *JMIR Medical Informatics*, 3(2), e19.
- Lee, T.T. (2018). Knowledge Sharing Behavior: Clarifying Its Measurement and Antecedents, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Psychology, College of Arts and Sciences, University of South Florida.
- Li, R.Y.M. (2012). Knowledge Management, Sharing and Creation in Developing Countries' Banking Industries. *Advances in Networks and Communications*, 1(1.2), 13-26. . DOI:10.2139/ssrn.2243215
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Lown, B. A., & Manning, C. F. (2015). The Schwartz Center Rounds: Evaluation of an interdisciplinary approach to enhancing patient-centered communication, teamwork, and provider support. *Academic Medicine*, 90(4), 394-400.
- Lu, M., Li, Y., Li, Y., & Lu, J. (2013). The effect of knowledge sharing on organizational innovation: a social capital perspective. *Journal of Business Research*, 66(10), 2214-2221.
- Maru. Wubante, S., Derese. Tegegne, M., Sharew. Melaku, M., Damtew. Walle, A. & workie. Demsash, a. (2022). Knowledge sharing practice and its associated factors among health professionals in Ethiopia: Systematic review and meta-analysis. *Informatics in Medicine Unlocked*, 31, 1-6. DOI:10.1016/j.imu.2022.100967
- Mathrani, S. and Edwards, B. (2020). Knowledge-Sharing Strategies in Distributed Collaborative Product Development, *Open Innov. Technol. Mark. Complex*, 6(194), 1-18.
- Monazam Tabrizi, N. & Morgan, S. (2014). Models for Describing Knowledge Sharing Practices in the Healthcare Industry: Example of Experience Knowledge Sharing. *International Journal of Management and Applied Research*, 1(2), 48-67.
- Momayyezi, M., Fallahzadeh, H., Mohebinia, F. & Sadat Anoosheh, V. (2019). Predicting Behavior and Intention to Knowledge Sharing in Postgraduate Students Based on the Theory of Planned Behavior. *Future of medical education journal*, 9(3), 17-22.
- Mutonyi, B. R., Slay, H., & Halvorsen, B. (2010). Knowledge sharing in academia: A case study using a knowledge management systems. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 8(1), 111-124.
- O'Leary, K. J., Sehgal, N. L., Terrell, G., & Williams, M. V. (2016). Interdisciplinary teamwork in hospitals: A review and practical recommendations. *Journal of Hospital Medicine*, 11(1), 1-8.
- Omotayo, F. O. & Orimolade, T. A. (2020). Exploring the Knowledge Sharing Practices among Medical Doctors in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Journal of Communication (CJOC)*, 7(2), 2354 - 3515.
- Rajput, N. And Talan, A. (2017). Work Engagement As A Mediator Of Big Personality Traits and Knowledge Sharing. *Delhi Business Review*, 18(2), 45-58.
- Raziq, M. M., Jabeen, Q., Saleem, S., Shamout, M. D., & Bashir, S. (2024). Organizational culture, knowledge sharing and organizational performance: A multi-country study. *Business Process Management Journal*, 30(2), 586-611. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2023-0549>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Masella, C., & Merlino, L. (2012). Knowledge sharing and patient safety: A multiple case study. *Health Services Management Research*, 25(4), 155-166.
- Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285-300.
- Ruyseveldt, J. v., Dam, K. v., Verboon, P. & Roberts, A. (2022). Job characteristics, job attitudes and employee withdrawal behaviour: A latent change score approach. *Applied Psychology*, 72(4), 1449-1477. DOI: 10.1111/apps.12448
- Sabeeh, Z. , Syed Mustapha, S. & Mohamad, R. (2017). Healthcare knowledge sharing among a community of specialized physicians. *Cognition, Technology & Work*, 20(1) ,105-124. doi.org/10.1007/s10111-017-0453-z

- Shami, G.M., Abdul Rehman, Ch. & Bin Dost, M. K. (2019). Knowledge Sharing and Business Process: The Mediating Role of Organizational Factors. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 436-454.
- Sheng, M. L., Chang, S-Y., Teo, Th.& Lin, Y-F .(2013). Knowledge barriers, nowledge transfer, and innovation competitive advantage in healthcare settings. *Management Decision*, 51 (3), 461-478.
- Sohail, S. M. and Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 39(2), 125-142. DOI: 10.1108/00251741311309607
- Sonmez Cakir, F. and Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*,10(1),1-14.
- Sook Lee, H. & Ae Hong, S. (2014). Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior. *Osong Public Health Res Perspect*, 5(3), 148-155.
- Stoumpos, A. I., Talias, M. A., Ntais, C., Kitsios, F., & Jakovljevic, M. (2024). *Knowledge Management and Digital Innovation in Healthcare: A Bibliometric Analysis*. *Healthcare*, 12(24), 2525. <https://doi.org/10.3390/healthcare12242525>
- Tan, C. N-L. and Ramayah, T. (2014). The role of motivators in improving knowledge-sharing among academics. *Information Research an international electronic journal*, 19(1):606.
- Tan, C. N-L., Lye, Y. H, Ng, T. H. and Lim, Y. S. (2010). Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks in Malaysia. *International Research Journal of Finance and Economic*, 44,191-201.
- Tsai, P.-C., & Cheng, J.-M. S. (2012). Understanding knowledge sharing in organizations: An integration of social exchange theory and theory of planned behavior. *Asia Pacific Management Review*, 17(4), 475-500.
- Umayrah, A., Fadzli, F. N. B. M., Rahman, M. A. B. A., Fadli, P. N. B. M. F., & Puteh, F. (2024). Knowledge Sharing at the Workplace: Challenges and Way Forward. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 19(1), 74-88.
- Vencatachellum, I. & Jeetah, V. (2008). The state of knowledge management among the commercial banks in Mauritius. 9th International Conferences on HRD Research and Practice across Europe, Lille, France.
- Wang, X., Zuo, J., & Zhao, Z. (2008). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 35(1-2), 583-590.
- Waring, J., & Bishop, S. (2015). "Water cooler" learning: Knowledge sharing at the clinical frontline. *Social Science & Medicine*, 131, 255-262.
- Wei Chong, C and Besharati, J.(2014). Challenges of knowledge sharing in the petrochemical industry. *Knowledge Management & E-Learning*, 6(2),171-187.
- Witherspoon, C. L., Bergner, J., Cockrell, C., & Stone, D. N. (2013).Antecedents of organizational knowledge sharing: A meta-analysis and critique. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 250-277.

