



Identification and Ranking of the Dimensions of Employees' Propensity for Deviant Workplace Behavior in the Iranian Banking Industry

Omid Ahmadi Babadi¹, Yadollah Mehralizadeh^{*2}, Maria Nasiri³, Mohammad Hosseinpour⁴

1. PhD Student, Educational Management Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
2. Professor, Department of Educational Administration, Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Assistant Professor, Information Science and Knowledge Studies Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran
4. Associate Professor, Educational Management Department, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

How to cite this article:

Ahmadi Babadi, O., Mehralizadeh*, Y., Nasiri, M. & Hosseinpour, M. (2026). Identification and Ranking of the Dimensions of Employees' Propensity for Deviant Workplace Behavior in the Iranian Banking Industry. *Human Resources Quarterly*, 5(18), 144-162.

Publisher:

Rafsanjan Islamic Azad University

Background and Objective: An organization's capacity to share and utilize knowledge is vital for enhancing individual job performance and fostering competitiveness. This study aims to identify and rank the dimensions of knowledge sharing within educational organizations, specifically focusing on schools in the city of Ahvaz.

Research Method: In terms of purpose, this research is applied, and regarding the data type, it adopts an exploratory mixed-methods (qualitative-quantitative) approach. The qualitative phase utilized content analysis, with a study population comprising 15 education experts and school principals in Ahvaz, sampled up to the point of theoretical saturation. In the quantitative phase, the Analytic Hierarchy Process (AHP) was employed.

Findings: The qualitative content analysis yielded five primary categories (individual factors, organizational factors, cultural factors, infrastructural factors, and managerial factors) alongside 31 sub-categories. Furthermore, the AHP results revealed that the highest weight was assigned to individual factors (4.207), underscores the pivotal role of personal motivation in shaping knowledge-sharing behaviors.

Conclusion: The findings demonstrate that the identified factors play a substantial role in driving and shaping knowledge-sharing behaviors among school principals.

Keywords: Knowledge, Knowledge Sharing, Educational Organizations



© 2026 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

NUMBER OF REFERENCES
26

NUMBER OF FIGURES
1

NUMBER OF TABLES
4

Corresponding Author:

Email: Ymehralizadeh@gmail.com

ORCID: 0000-0002-0451-2455

Introduction

In the contemporary knowledge-driven economy, an organization's capacity to create, transfer, and utilize intellectual assets plays a pivotal role in improving overall performance and achieving a sustainable competitive advantage. Educational organizations, particularly schools, are fundamentally knowledge-intensive environments where the systematic flow of information directly impacts pedagogical quality and institutional efficacy. Within this framework, school principals and educational leaders act as critical catalysts or barriers to knowledge management. Despite its verified importance, systematic knowledge sharing is often neglected or uncoordinated in many educational sectors due to a complex web of personal, cultural, and structural impediments. Therefore, this study was designed with the primary objective of identifying and prioritizing the critical dimensions and sub-components affecting knowledge-sharing behaviors among school principals in the city of Ahvaz, providing an empirical roadmap for transformational human resource development in education.

Research Methodology

This study adopted an exploratory, mixed-methods (qualitative-quantitative) research design rooted in the pragmatism paradigm.

- **Qualitative Phase:** To capture the deep, contextual, and experiential insights of practitioners, qualitative content analysis was employed. The study population comprised education experts, experienced school principals, and academic specialists in educational management in Ahvaz. Purposive sampling was conducted, and semi-structured interviews were held with 15 experts until theoretical saturation was achieved. The collected data were systematically transcribed and analyzed through open, axial, and selective coding.
- **Quantitative Phase:** To prioritize and weight the identified dimensions, the Analytic Hierarchy Process (AHP) and one-sample t-tests were conducted. The target population included all elementary and secondary school principals in Ahvaz. Data collection utilized a standardized pairwise-comparison questionnaire distributed among the target population. The collected data were processed using Expert Choice software. The consistency ratio for all matrices was confirmed to be less than 0.1, establishing the reliability and validity of the mathematical judgments.

Findings

The qualitative content analysis of the expert interviews led to the identification and extraction of 5 primary categories (dimensions) and 31 sub-categories (components):

1. Individual Factors (8 sub-components): Openness to criticism, individual knowledge and awareness, time constraints, intellectual property concerns, mutual trust, personal skills/abilities, experience, and individual attitude toward sharing.
2. Organizational Factors (8 sub-components): Macro policies, organizational structures, institutional goals, strategic planning, reward and punishment systems, meritocracy, organizational strategies, and continuous monitoring/evaluation.
3. Cultural Factors (5 sub-components): Institutional commitment, support systems, progressivism, open communication channels, and cultural valuation of knowledge.
4. Infrastructural Factors (5 sub-components): Transformational alignment, access to modern technologies, familiarity with educational tech, hardware/software availability, and virtual networks.

5. Managerial Factors (5 sub-components): Merit-based management, employee empowerment, goal orientation, change management, and leadership influence.

The quantitative ranking phase (AHP and statistical analysis) demonstrated that Individual Factors held the highest level of importance with the highest mean weight (4.207), underscoring that personal motivation, trust, and psychological readiness are the ultimate drivers of knowledge sharing. Infrastructural Factors ranked second (4.005), highlighting the critical role of digital tools and information networks. These were followed by Organizational Factors (3.721), Cultural Factors (3.509), and lastly, Managerial Factors (3.313).

Conclusion

The findings illustrate that knowledge sharing within educational institutions is an inherently multidimensional phenomenon that cannot be successfully sustained through a single-focus strategy. While administrative frameworks, organizational policies, and technological infrastructures serve as vital structural facilitators, the genesis and continuity of knowledge sharing depend heavily on the internal attitudes, trust, and intrinsic motivations of the human capital (the principals and teachers). To foster an environment of transformational human resource management, educational policymakers must move away from rigid, autocratic managerial styles and instead implement participatory leadership models, structured motivational/incentive mechanisms, digital repository systems, and an organizational culture grounded in psychological safety and collaboration.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Omid Ahmadi Babadi; Methodology: Maria Nasiri; Formal Analysis: Yadollah Mehralizadeh; Writing – Original Draft: Maria Nasiri, Mohammad Hossein Pour; Writing – Review & Editing: All authors; Supervision: Omid Ahmadi Babadi; Project Administration: Yadollah Mehralizadeh.

ACKNOWLEDGEMENT

The authors received no specific funding for this work. We appreciate the anonymous reviewers for their insightful comments.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

OPEN ACCESS

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.

PUBLISHER'S NOTE

The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

POSITIVE AI STATEMENT

Artificial Intelligence Statement: Artificial intelligence (AI) tools, including large language models, were used solely for

language editing and improvement of readability in this manuscript. The AI was not used for generating ideas, data analysis, interpretation of results, or writing the scientific content. All intellectual contributions and scientific decisions were made by the human authors.

ABBREVIATIONS

AHP = Analytic Hierarchy Process IT = Information Technology

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Yadollah Mehralizadeh received his Ph.D. in Human Resource Development in 2000 from the University of Bath, UK. He also holds an M.A. in Planning (1991) and a B.A. in Management (1989) from the University of Isfahan. He is currently a Professor at Shahid Chamran University of Ahvaz. Corresponding author: Ymehralizadeh@gmail.com





شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد اشتراک دانش در سازمان‌های آموزشی

امید احمدی بابادی^۱، یدالله مهرعلی زاده^{۲*}، ماریا نصیری^۳، محمد حسین پور^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه چمران، اهواز، ایران

۳. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

نحوه استاندارد به مقاله:

احمدی بابادی، ا.، مهرعلی زاده^{*}، ی. ا. نصیری، م. و حسین پور، م. (۱۴۰۵). شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد اشتراک دانش در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، ۵ (۱۷)، ۱۶۲-۱۴۴.

ناشر:

دانشگاه آزاد اسلامی
رفسنجان

واژه‌های کلیدی: دانش، اشتراک دانش، سازمان‌های آموزشی

زمینه و هدف: توانایی سازمان‌ها برای به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش برای بهبود عملکرد شغلی افراد و افزایش رقابت‌پذیری حیاتی است. هدف این پژوهش شناسایی و رتبه‌بندی ابعاد اشتراک دانش در سازمان‌های آموزشی در مدارس شهر اهواز می‌باشد.

روش تحقیق: پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی و براساس نوع داده‌ها، آمیخته (کیفی - کمی) اکتشافی می‌باشد که در بخش کیفی از تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه کیفی پژوهش ۱۵ نفر از خبرگان آموزش و پرورش و مدیران مدارس شهر اهواز بودند تا سطح اشباع نظری بودند. در بخش کمی از فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل محتوا، استخراج پنج مقوله اصلی (عوامل فردی؛ عوامل سازمانی؛ عوامل فرهنگی؛ عوامل زیرساختی؛ عوامل مدیریتی) و ۳۱ مقوله فرعی بود. نتایج روش AHP نشان داد که بیشترین وزن مربوط به جهت‌گیری‌های عوامل فردی (۴/۲۰۷) است، که بر اهمیت نقش انگیزش فردی در شکل‌گیری رفتارهای اشتراک دانش تأکید دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که عوامل شناسایی شده نقش قابل توجهی در شکل‌گیری رفتارهای اشتراک دانش در بین مدیران مدارس دارند.

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان ها و مدارس برای کسب مزیت رقابتی پایدار، بیش از هر زمان دیگری نیازمند مدیریت و بهره برداری مؤثر از منابع فکری و اطلاعاتی خود هستند. امروزه، دانش سازمانی به عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است و سازمان ها به مدیریت چنین دارایی نامحسوسی جهت به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی سازمانی توجه بسیاری داشته اند (احمد^۱ و دیگران، ۲۰۱۹). به منظور توسعه کاربرد دانش در مجموعه های دولتی می توان در ساختار سازمانی رسمی سازمان جایگاهی برای مدیران دانش در نظر گرفت (باروس^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت دانش به خلق، اشتراک گذاری و نفوذ دادن دانش در فکر، ذهن و تخیل افراد می پردازد و تلاش می کند تا دانش های پراکنده شده در افراد سازمان را به گونه ای جمع آوری و مدیریت کند تا به خلق دانشی جدید منجر شود (میتال و کومر^۳، ۲۰۱۹). مدیریت دانش نگرش های نظام مند را برای یافتن، درک و استفاده از دانش برای خلق ارزش بکار می گیرد. بنا بر اعتقاد جونز^۴ (۲۰۰۷) بدون اشتراک دانش، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل نخواهد شد. این فرایند برای سازمان ها امری حیاتی است، زیرا آنها را برای توسعه مهارت ها و شایستگی ها، ارزش ها، و تداوم مزیت های رقابتی توانا می سازد (گلنولی^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو سازمانها بایستی با توانمند شدن به اصول و مبانی مدیریت دانش، عملکرد و کارایی خود را بهبود بخشند (آلوارنگا^۶، ۲۰۲۰). در حیطه مدیریت دانش، استفاده از شاخصهای سنجش جهت متقاعد کردن مدیران و ذینفعان نسبت به مزایا و ارزش نوآوری های مدیریت دانش سازمانی ضروری است (سارکا^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). موانع اشتراک دانش تأثیری بر نوآوری سازمانی ندارند، اما تسهیل کننده های اشتراک دانش می توانند نوآوری سازمانی را افزایش دهند (صالح و صادق الانباری^۸، ۲۰۲۴).

رهبری توانمندساز، رفتار اشتراک دانش کارکنان را هم به صورت مستقیم و هم از طریق توانمندسازی روانی افزایش می دهد (خاتون^۹ و همکاران، ۲۰۲۴). اشتراک دانش به عنوان فرآیندی کلیدی، امکان انتقال، تبادل و استفاده بهینه از دانش فردی و سازمانی را فراهم می کند و می تواند عملکرد، نوآوری و کارایی مدارس را به طور قابل توجهی افزایش دهد. اشتراک دانش عبارت است از کلیه اقدامات انجام شده برای انتقال دانش از فردی به فرد دیگر که در درون افراد، گروه ها و سازمان ها رخ می دهد. اشتراک دانش، عمل تبادل و به اشتراک گذاری ایده ها، ادراکات و اطلاعات بین تیم ها، گروه ها،

1 Ahmad

2 Barros

3 Mittal & Kumar

4 Jones

5 Ganguly

6 Alvarenga

7 Sarka

8 Salehi & Sadeq Alanbari

9 Khatoon

افراد و سازمان مختلف است که عملکرد کلی سازمان را افزایش می دهد (یوان^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). اشتراک دانش منجر به کاهش هزینه های تولید، اتمام سریعتر پروژه های مرتبط با توسعه محصول جدید، عملکرد بهتر گروه ها و ایجاد قابلیت های نوآورانه در عملکرد سازمان ها می شود (شوجات^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

پژوهش های داخلی و خارجی نشان می دهند که توجه به اشتراک دانش در مدارس هنوز محدود است و اغلب تحقیقات بر مدیریت دانش عمومی تمرکز داشته اند. در مدارس، معلمان به عنوان محور اصلی یادگیری و تحول عمل می کنند و دانش آن ها نقش تعیین کننده ای در اثربخشی فرآیندهای آموزشی دارد. طراحی و اجرای الگویی نظام مند برای اشتراک دانش، مدیران و معلمان را قادر می سازد تا دانش فردی و سازمانی خود را به اشتراک بگذارند، فرآیند تصمیم گیری را تقویت کنند و کیفیت یاددهی-یادگیری را ارتقا دهند. همچنین این پژوهش می تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت مدیران و معلمان در فرآیند اشتراک دانش و توسعه سازوکارهای انگیزشی مناسب برای افزایش تعامل در اجتماع مدرسه کمک نماید؛ با توجه به اهمیت بهره برداری از سرمایه های فکری موجود و تأثیر مستقیم آن بر کیفیت آموزش، مدارس اهواز بیش از هر سازمان دیگری نیازمند طراحی و اجرای نظام های کارآمد اشتراک دانش هستند. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی کاربردی و نظام مند پیاده سازی اشتراک دانش در مدارس، تلاش می کند ضمن پاسخگویی به نیازهای عملی، شکاف های علمی موجود در زمینه اشتراک دانش در مدارس را پر کند و بستری مناسب برای توسعه نظریه و پژوهش های آتی فراهم آورد.

مبانی نظری

مدیریت دانش رویکردی نظام مند جهت تشخیص، مدیریت و تسهیم کلیه دارایی های فکری شامل پایگاه های داده، مستندات، سیاست ها و تجارب می باشد (هرویگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). اگر سازمانی نتواند به راحتی شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در غرضه های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. به کارگیری دانش شامل فعالیت هایی است که از دانش در فرایندهای کسب و کار استفاده می کند (شفیع پور و همکاران، ۱۴۰۱). چهار عامل عمده در به وجود آمدن مدیریت دانش به شرح ذیل بیان شده اند:

۱. دگرگونی مدل کسب و کار صنعتی که سرمایه های یک سازمان اساساً سرمایه های قابل لمس و ملی بودند. از زمانی که حرفه ها به این نتیجه رسیدند که باید به طریقی دارایی خود را ارزش گذاری و هزینه ها را کنترل نمایند، دوره ای آغاز شد که امتیاز رقابتی بر خلق دانش و استفاده موثر از آن استوار گشت (شفیع پور و همکاران، ۱۴۰۱)

1 Yuan
2 Shujahat
3 Herwig

۲. افزایش فوق العاده حجم اطلاعات، ذخیره الکترونیکی آن و افزایش دسترسی به اطلاعات به طور کلی ارزش دانش را افزوده است. اطلاعات به خودی خود تصمیم ایجاد نمی کند، بلکه تبدیل اطلاعات به دانش مبتنی بر انسان هاست که به تصمیم و به اقدام می انجامد.

۳. تغییر هرم سنی جمعیت و ویژگی های جمعیت شناختی که فقط در منابع کمی به آن اشاره شده است. آگاهی فزاینده وجود دارد که اگر اندازه گیری و اقدام مناسب انجام نشود، قسمت عمده این دانش و خبرگی حیاتی، به سادگی از سازمان خارج می شود.

۴. تخصصی تر شدن فعالیت ها نیز ممکن است خطر از دست رفتن دانش سازمانی و خبرگی به واسطه انتقال یا اخراج کارکنان را همراه داشته باشد. زمانی که سازمان ها به سرعت به فن آوری روی آورند، تصور می کردند که قدرت فوق العاده رایانه، سیستم ها و بانک های اطلاعاتی پیشرفته می تواند بر کلیه مشکلات سازمانی فائق آید، در بدو امر به مدیریت دانش فقط از بعد فناوری نگاه می شد و آن را یک فناوری می پنداشتند (امیرنژاد و خسروی پور، ۱۳۹۴).

راهبرد مدیریت دانش موفق نیازمند شناسایی عوامل حیاتی و به کارگیری آنها جهت کسب نتایج کاری است و چارچوبی فراهم میکنند که سازمان میتواند روشهای جدید استفاده از مدیریت دانش را مدیریت کند (چوی و جونگ^۱، ۲۰۱۰). موفقیت مدیریت دانش مستلزم نگرشی سیستمی است که کلیه عوامل و اجزاء و فرایندهای مدیریت دانش را مد نظر قرار دهد (توپ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). یک فرایند مهم مدیریت دانش در محیط های سازمانی انتقال دانش به مکان های مورد نیاز برای به کارگیری است. فرایندهای ارتباطات و جریان های اطلاعاتی انتقال دانش در سازمان ها را تسهیل می کنند (شرفی، ۱۳۹۹). همچنین واحدهای سازمانی می توانند با دسترسی دانش واحدهای دیگر که تجارب مشابهی را کسب کرده اند به طور سریعتری یاد بگیرند. به علاوه با افزایش تعداد شبکه های اجتماعی داخلی و همچنین افزایش میزان حافظه سازمانی موجود، فناوری های اطلاعات امکان کاربرد دانش را در هر زمان و مکانی فراهم می سازند (باغبان و همکاران، ۱۴۰۰). عامل اشتراک گذاری دانش، یک سری عوامل داخل و خارج سازمانی هستند که بر اشتراک دانش تأثیر می گذارند. رازمریتا، کرشنر و نیلسن^۳ (۲۰۱۶)، عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش را در سه بعد: فردی، سازمانی و فن آوری، طبقه بندی کرده اند. وانگ و هو^۴ (۲۰۱۵) نیز، فعالیتهای اشتراک دانش را در ۵ عامل: شکل ساختار سازمانی، خصوصیات گروهی و میان فردی، ویژگی های فرهنگی، خصوصیات فردی و عوامل انگیزشی تقسیم نموده اند. همچنین، ون دن هوف^۵ (۲۰۰۳)، عوامل مؤثر بر اشتراک دانش را در سه دسته عوامل؛ فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و زیر ساخت های تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی مطرح کرده اند. فناوری اطلاعات در عمل به اشتراک گذاری دانش ضروری نیست. با این حال، عاملی

1 Choi and Jong

2 Topp

3 Razmerita, Kirchner & Nielsen.

4 Wang & Hou.

5 Van den Hooff.

است که بر تسهیل فرایند تسهیم تأثیر می گذارد (چوی^۱ و دیگران، ۲۰۲۱). مزایای اشتراک دانش عبارتند از: "موفقیت های تحصیلی بهتر، بهبود مهارت های ارتباطی و بین فردی، قدردانی از ایده ها و دیدگاه های مختلف، وابستگی متقابل مثبت، و احساس رضایت از مشارکت در یادگیری دیگران" (هوسن^۲ و دیگران، ۲۰۲۱).

مرور پژوهش های انجام شده در ایران نشان می دهد که زرنندی و فرهاد پور (۱۴۰۰)، به بررسی موردپژوهی تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر گرایش به اشتراک دانش کارکنان پرداختند و نتایج بیانگر آن است که فرهنگ اطلاعاتی سازمانی، انگاره ای حاکم بر فضای اطلاعاتی سازمان و دربرگیرنده ارزش ها، هنجارها، نیازها و رفتارهای اطلاعاتی است که بر اساس یافته های پژوهش ۲۴۳ درصد توانایی پیش بین گرایش کارکنان به اشتراک دانش را دارد. عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی نقش میانجی حس رفاه در تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از آن بوده است که نوع فرهنگ سازمانی اهمیت فراوانی در تسهیم دانش دارد. جام پرازمی و منیرپور (۱۳۹۹)، به پیش بینی اشتراک دانش بر اساس عوامل شخصیتی، سکوت سازمانی و تعلق سازمانی در کادر درمانی استان قم پرداختند. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان دادند که عوامل شخصیتی شامل: برونگرایی، گشودگی، دلدیری و وجدان به طور مستقیم و روانرنجوری به شکل معکوس اشتراک دانش را پیش بینی می کنند. دولائی و محمدی (۱۳۹۹)، به بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رفتار اشتراک دانش با میانجی فرهنگ سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی استان آذربایجان غربی و آذربایجان شرقی پرداختند و نتیجه گرفت بین امنیت شغلی، اشتراک دانش و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. برارزاده (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیریت دانش در کسب و کار ورزشی انجام داده است. بر اساس نتایج پژوهش در بخش شرایط علی شاخص هایی همچون ساختار سازمانی، مدیریت و رهبری و ویژگی کارکنان، در بخش شرایط زمینه ای شاخص هایی همچون عوامل منابع و تجهیزات، زیرساخت ها، دسترسی به امکانات، چشم انداز، حمایت سازمانی، سیاست گذاری و خط مشی، در بخش شرایط مداخله گر شاخص هایی همچون غیرخطی بودن سازمان، توجه به دانش، مشارکت گروهی، ارتباطات، سرعت پاسخ گویی و به روز بودن، در بخش راهبردها شاخص هایی همچون عوامل توسعه سازمانی، طراحی برنامه های آموزشی، توجه به سرمایه های اجتماعی، توجه به مدیریت کیفیت و فرآیند محوری و در بخش پیامدها شاخص هایی همچون حفظ و نگهداری منابع انسانی، پویایی سازمانی و کارآفرینی استخراج گردید. صدری (۱۳۹۷) در یک پژوهش به بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در دانشگاه های ایران پرداخته است. سه مولفه اصلی در استقرار مدیریت دانش شناسایی شد: مدیریت، فرهنگ سازمانی و زیرساخت (منابع انسانی و تجهیزاتی) که زیرمولفه های گوناگونی برای هر یک تدوین شد. انتظاری و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی پرداختند. در الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان در فضای مجازی به ترتیب اهمیت: شاخص های ابعاد فردی، گروهی و محیطی، استخراج شدند.

1 Choi

2 Hosien

در مطالعات بین المللی نیز صالح و صادق الانباری^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر موانع و تسهیل کننده های اشتراک دانش بر نوآوری سازمانی در شرکت های تولیدی فهرست شده در بورس عراق پرداختند. نتایج نشان داد که موانع اشتراک دانش تأثیری بر نوآوری سازمانی ندارند، اما تسهیل کننده های اشتراک دانش می توانند نوآوری سازمانی را افزایش دهند. خاتون^۲ و همکاران (۲۰۲۴) مطالعه ای درباره اشتراک دانش از طریق رهبری توانمندساز انجام دادند و نقش واسطه ای توانمندسازی روانی و نقش تعدیل گر گرایش به هدف یادگیری را بررسی کردند. نتایج نشان داد که رهبری توانمندساز، رفتار اشتراک دانش کارکنان را هم به صورت مستقیم و هم از طریق توانمندسازی روانی افزایش می دهد و افرادی با گرایش بالای هدف یادگیری در حضور توانمندسازی روانی، تمایل بیشتری به اشتراک دانش دارند. آکوگان و همکاران (۲۰۲۱)، نشان دادند که عوامل فردی و سازمانی، نقش تعیین کننده ای در اشتراک دانش سازمانی دارند. از نظر عوامل فردی، خصومت، شایعات، روابط شخصی، اعتماد، رفتارهای خیرخواهانه، ادراکات ناهمسان، ظرفیت های ذهنی و کمبود اعتبار را می توان نام برد و از نظر عوامل سازمانی، می توان به انگیزه و پاداش، جوایز غیر پولی، یادگیری از شکست، آیین نامه ها و رویه ها، ابزارهای ارتباطی، زیرساخت های فنی، وقایع اجتماعی و جلسات رسمی، ریسک امنیتی اطلاعات و ساختار سازمانی اشاره کرد. اویمومی^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، نشان دادند عوامل کلیدی عملکردی سازمان، در به اشتراک گذاری دانش و فرایندهای دانش تجاری، نقش مهم و مستقیم در بهبود عملکرد سازمانی دارند. اسلیم، ساجید و اگر مال^۴ (۲۰۱۹)، نشان دادند که ساختار سازمانی و فرهنگ سازمان بر فرایند تسهیم دانش در شرکت های چند ملیتی تأثیر دارد و زیرساخت های فناوری، یادگیری و توسعه، پشتیبانی مدیریت ارشد و تمرکز به طور مثبتی بر تسهیم دانش در سازمان تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش یک مطالعه کیفی-کمی از نوع اکتشافی، مبتنی بر پارادایم عمل گرایی، و تلفیقی از دو رویکرد «تحلیل محتوا» و «تحلیل سلسله مراتبی» است. در بخش کیفی، بر مبنای روش تحلیل محتوای کیفی و با رویکردی اکتشافی انجام شد تا بتواند ابعاد پنهان، درونی و عمیق تر پدیده اشتراک دانش را از منظر تجربی و ذهنی مدیران شناسایی کند. برای گردآوری داده ها در بخش کیفی، از مصاحبه نیمه ساخت یافته با ۱۵ نفر از خبرگان و افراد آگاه شامل مدیران با سابقه، معاونان آموزشی و پژوهشگران فعال در حوزه مدیریت دانش بهره گرفته شد که در جدول (۱)، مشخصات کامل خبرگان ذکر شده است. پس از پیاده سازی و کدگذاری اولیه، مقوله اصلی و مؤلفه فرعی شناسایی شدند. در نهایت، مدل مفهومی اولیه اشتراک دانش در سازمان های آموزشی طراحی شد.

1 Salehi & Sadeq Alanbari

2 Khatoon

3 Othman

4 Islam & Sajjid & Ikramul

در بخش کمی پژوهش، به منظور اولویت بندی ابعاد شناسایی شده اشتراک گذاری دانش، از روش (AHP) فرآیند تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد. برای این منظور، ۵ بعد استخراج شده از فاز کیفی (عوامل فردی؛ عوامل سازمانی؛ عوامل فرهنگی؛ عوامل زیرساختی؛ عوامل مدیریتی) به عنوان معیارهای تصمیم گیری در ساختار سلسله مراتبی مدل AHP قرار گرفتند. سپس، پرسشنامه مقایسات زوجی بر اساس طیف ساعتی (از ۱ تا ۹) طراحی و در اختیار خبرگان سازمان های آموزشی قرار گرفت. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران مدارس شهر اهواز شامل مدارس ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم است. برای تحلیل داده های کمی، از نرم افزار Expert Choice استفاده شد. نرخ ناسازگاری قضاوت ها در تمام ماتریس ها کمتر از ۰/۱ بوده که نشان دهنده سازگاری مناسب قضاوت ها و اعتبار نتایج است. در نهایت، تلفیق تحلیل کیفی و کمی این امکان را فراهم کرد تا هم ابعاد مهم اشتراک دانش در سازمان های آموزشی شناسایی شود و هم میزان اثرگذاری و اولویت آن ها به صورت کمی و دقیق تعیین گردد که این امر می تواند به عنوان بنیانی علمی برای توسعه و بهبود اشتراک گذاری دانش در بین مدیران مدارس نیز مورد استفاده قرار گیرد.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه شوندگان

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	رشته تحصیلی	پست سازمانی	تجربه کاری مرتبط
خبره ۱	مرد	۴۴	دکتری	آموزش و بهسازی منابع انسانی	معاون آموزشی	۱۲
خبره ۲	زن	۳۸	دکتری	آموزش و بهسازی منابع انسانی	هیئت علمی	۱۰
خبره ۳	زن	۴۴	دکتری	فناوری اطلاعات و ارتباطات	هیئت علمی	۲۲
خبره ۴	مرد	۴۹	دانشجوی دکتری	مدیریت آموزشی	مدیر مدرسه	۱۳
خبره ۵	مرد	۵۱	دکتری	برنامه ریزی آموزشی	هیئت علمی	۱۹
خبره ۶	زن	۴۶	دکتری	آموزش و بهسازی منابع انسانی	هیئت علمی	۱۳
خبره ۷	مرد	۳۹	دانشجوی دوره دکتری	مدیریت منابع انسانی	رئیس آموزش و پرورش	۲۱
خبره ۸	مرد	۵۰	دکتری	آموزش و بهسازی منابع انسانی	هیئت علمی	۲۲
خبره ۹	زن	۳۹	دکتری	مدیریت آموزشی	مدیر مدرسه	۱۸
خبره ۱۰	مرد	۳۷	کارشناسی ارشد	آموزش و بهسازی منابع انسانی	مدیر مدرسه	۶
خبره ۱۱	زن	۵۲	دکتری	مدیریت منابع انسانی	هیئت علمی	۱۵
خبره ۱۲	مرد	۶۰	کارشناسی ارشد	فناوری اطلاعات و ارتباطات	رئیس آموزش و پرورش	۱۹
خبره ۱۳	مرد	۴۷	دکتری	مدیریت آموزشی	هیئت علمی	۱۵
خبره ۱۴	مرد	۵۶	کارشناسی ارشد	برنامه ریزی آموزشی	مدیر مدرسه	۲۲
خبره ۱۵	زن	۴۸	کارشناسی ارشد	مدیریت منابع انسانی	مدیر مدرسه	۲۰

یافته های پژوهش

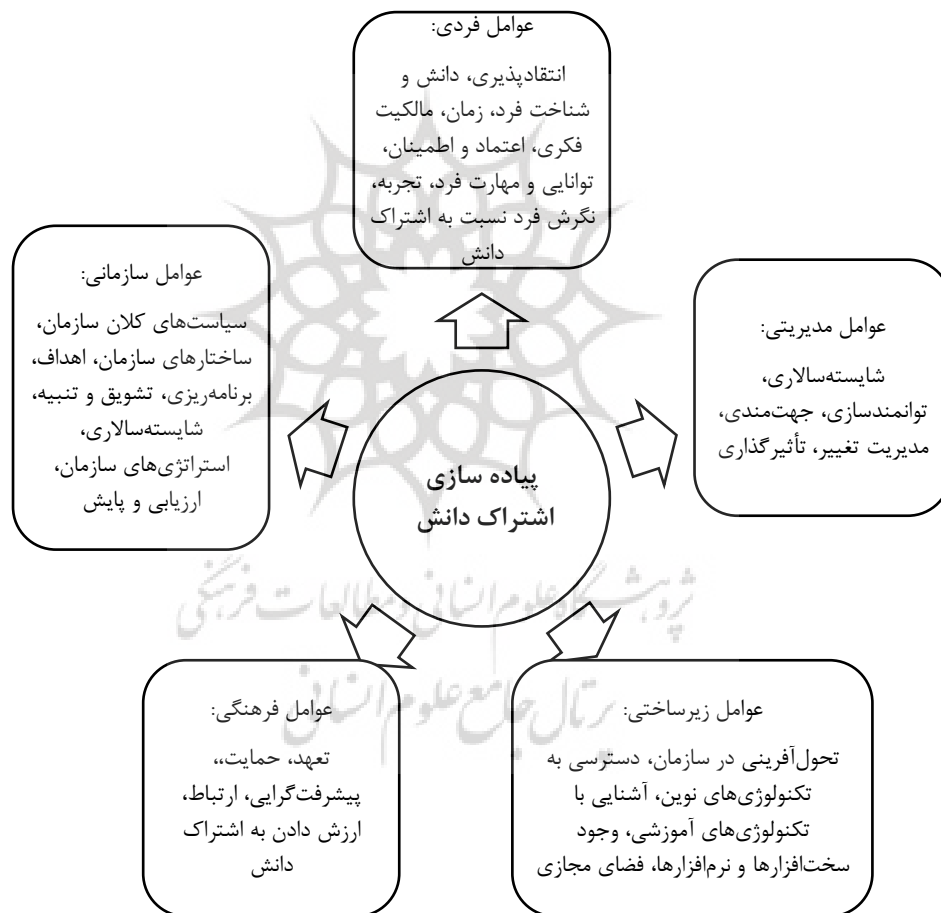
از تحلیل اولیه متن مصاحبه ها و بعد از اینکه مفاهیم در کد گذاری باز(مفاهیم) مشخص شد، نوبت به کد گذاری محوری(مقولات فرعی) متون مصاحبه در خصوص پیاده سازی اشتراک دانش در مدارس شهر اهواز فرا رسید. در این مرحله برحسب ارتباط درونی بین مفاهیم، مقوله محوری شناسایی شد و سایر مفاهیم ذیل مقوله محوری قرار گرفت. در مرحله کد گذاری انتخابی(مقوله اصلی)، با توجه به مراحل قبلی، داده های سازماندهی شده در قالب مؤلفه های گوناگون و در ابعاد محدودتری دسته بندی شدند. در نهایت از ۱۲۰ مفاهیم مصاحبه ها ۳۱ عامل فرعی و ۵ عامل یا مقوله اصلی شامل فردی (۸ مولفه)، سازمانی (۸ مولفه)، فرهنگی (۵ مولفه)، زیرساختی (۵ مولفه) و مدیریتی (۵ مولفه) مطابق با جدول (۲)، شناسایی و دسته بندی شدند.

جدول ۲. تحلیل محتوای اشتراک گذاری دانش حاصل از تحلیل کیفی

عوامل (مقوله اصلی)	مقوله فرعی
عوامل فردی	انتقاد پذیری
	دانش و شناخت فرد
	زمان
	مالکیت فکری
	اعتماد و اطمینان
	توانایی و مهارت فرد
	تجربه
	نگرش فرد نسبت به اشتراک دانش
عوامل سازمانی	سیاست های کلان سازمان
	ساختارهای سازمان
	اهداف
	برنامه ریزی
	تشویق و تنبیه
	شایسته سالاری
	استراتژی های سازمان
	ارزیابی و پایش
عوامل فرهنگی	تعهد
	حمایت
	پیشرفت گرایی
	ارتباط
	ارزش دادن به اشتراک دانش
عوامل زیرساختی	تحول آفرینی در سازمان
	دسترسی به تکنولوژی های نوین
	آشنایی با تکنولوژی های آموزشی

عوامل مدیریتی	وجود سخت افزارها و نرم افزارها
	فضای مجازی
	شایسته سالاری
	توانمندسازی
	جهت مندی
	مدیریت تغییر
	تأثیر گذاری

در نهایت بعد از تعیین اجزای مدل پژوهش برای پیاده سازی اشتراک دانش در بین مدیران مدارس شهر اهواز ، مدل اولیه تهیه شده در بخش کیفی به صورت زیر ارائه می گردد:



شکل ۱. مدل اشتراک گذاری دانش در سازمان های آموزشی

در یافته های کمی پژوهش، به منظور سنجش ابعاد اشتراک گذاری دانش در سازمان های آموزشی، داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه استاندارد مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج توصیفی در جدول (۳) نشان داده است.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای عوامل اشتراک گذاری دانش

عوامل	t	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین
عوامل فردی	۳۳/۱۰۲	۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۴/۲۰۷
عوامل سازمانی	۲۷/۱۰۹	۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۳/۷۲۱
عوامل فرهنگی	۶۵/۸۲۱	۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۳/۵۰۹
عوامل زیرساختی	۴۱/۴۲۹	۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۴/۰۰۵
عوامل مدیریتی	۵۰/۳۳۶	۲۸۹	۰/۰۰۰۱	۳/۳۱۳

- بالاترین میانگین مربوط به متغیر عوامل فردی با (۴/۲۰۷) DBs است.
 - پایین ترین میانگین به عوامل مدیریتی (۳/۳۱۳) تعلق دارد.
- با توجه به نتایج مدل ساختاری، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) برای وزن دهی و رتبه بندی ابعاد اصلی اشتراک گذاری دانش اجرا شد. قضاوت های زوجی براساس قدرت تأثیر و ارتباط مفهومی هر بعد تنظیم گردید.

جدول ۴. وزن های نهایی AHP

رتبه	وزن نهایی	بعد اصلی	سطح اهمیت
۱	(۴.۲۰۷)	عوامل فردی	بسیار زیاد
۲	(۴.۰۰۵)	عوامل زیرساختی	زیاد
۳	(۳.۷۲۱)	عوامل سازمانی	متوسط
۴	(۳.۵۰۹)	عوامل فرهنگی	متوسط پایین
۵	(۳.۳۱۳)	عوامل مدیریتی	کم تر

نتایج روش AHP نشان داد که عوامل فردی از میان سایر ابعاد، بیشترین سهم و اهمیت را در شکل گیری رفتار اشتراک دانش در مدیران مدارس دارند. این عوامل شامل مؤلفه های انتقادپذیری، دانش و شناخت فرد، زمان، مالکیت فکری، اعتماد و اطمینان، توانایی و مهارت فرد، تجربه و نگرش فرد نسبت به اشتراک دانش می باشند. به اعتقاد مشارکت کنندگان، اگرچه زمینه های سازمانی و فرهنگی نقش تسهیل کننده دارند، اما نقطه آغاز و استمرار اشتراک دانش در نهایت به نگرش، ویژگی های شخصیتی و انگیزش درونی افراد بستگی دارد. عوامل زیرساختی دومین بعد، که دسترسی به فناوری های نوین، آشنایی با فناوری های آموزشی، وجود سخت افزارها و نرم افزارهای مناسب و بهره گیری از فضای مجازی همگی از ارکان

حیاتی زیرساختی اند که اشتراک گذاری دانش را در مدارس تسهیل می کنند. این عوامل با ایجاد بستری فناورانه و هوشمند، زمینه ی لازم را برای تحقق یادگیری سازمانی، ارتقای عملکرد آموزشی و رشد حرفه ای مدیران فراهم می سازند.

پس از آن، عامل سازمانی در رتبه سوم قرار گرفت؛ عوامل سازمانی طیف گسترده ای از مؤلفه ها را شامل می شوند که از سیاست های کلان و ساختار سازمانی گرفته تا نظام ارزیابی، برنامه ریزی و استراتژی های کلان سازمان را در بر می گیرند. اشتراک گذاری دانش، عوامل فرهنگی چهارمین بعد مهم است که این عوامل شامل مؤلفه هایی چون تعهد، حمایت، پیشرفت گرایی، ارتباط، و ارزش گذاری به اشتراک دانش هستند که هر یک در شکل گیری، تقویت و تداوم فرایند اشتراک گذاری دانش در سازمان های آموزشی نقش کلیدی دارند و عوامل مدیریتی آخرین رتبه را دارند که شامل مؤلفه هایی همچون شایسته سالاری، توانمندسازی، جهت مندی، مدیریت تغییر و تأثیرگذاری هستند که به طور مستقیم بر تمایل و توانایی مدیران در اشتراک گذاری دانش اثر گذارند. نمودار ستونی وزن دهی نهایی ابعاد اشتراک گذاری دانش بر اساس روش AHP را نشان می دهد. این یافته ها نشان می دهد که پاسخ دهندگان نسبت به لزوم عوامل فردی حساسیت بالایی دارند، در حالی که عوامل مدیریتی در حد پایین گزارش شده است.

نتیجه گیری

نتایج تحلیل داده ها نشان می دهد که عوامل فردی، زیرساختی، سازمانی، فرهنگی و مدیریتی همگی نقش قابل توجهی در شکل گیری رفتارهای اشتراک دانش در بین مدیران مدارس دارند. این نتایج بیانگر آن است که از دیدگاه مدیران مدارس، ویژگی ها و قابلیت های فردی همچون انگیزش درونی، اعتماد به نفس، تمایل به یادگیری، و نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش، بیش از سایر عوامل در تسهیل این فرآیند نقش دارند. مدیرانی که از سطح بالایی از خود کارآمدی، تمایل به همکاری و روحیه مشارکت برخوردارند، به طور طبیعی آمادگی بیشتری برای انتقال دانش و تجربیات خود به دیگران دارند. این یافته با اصول روان شناسی سازمانی نیز هم راستا است که بر اهمیت نقش انگیزش فردی در شکل گیری رفتارهای اشتراک دانش تأکید دارد.

در رتبه دوم، عوامل زیرساختی قرار دارند که نشان دهنده اهمیت زیرساخت های فنی، فناوری اطلاعات، و ابزارهای دیجیتال در تقویت ارتباطات میان مدیران و تسهیل فرایند تسهیم دانش است. در واقع، وجود امکاناتی مانند سامانه های مدیریت دانش، بسترهای ارتباطی الکترونیکی، شبکه های داخلی مدارس و فضای مجازی مؤثر، می تواند مسیر تبادل دانش را هموارتر کند. این یافته تأیید می کند که بدون وجود زیرساخت های مناسب، حتی بالاترین سطح انگیزه فردی نیز نمی تواند به اشتراک دانش مؤثر منجر شود. عوامل سازمانی که در رتبه سوم قرار گرفته اند، شامل ابعادی مانند فرهنگ یادگیری سازمانی، نظام پاداش دهی، و فضای حمایتی درون مدرسه هستند. میانگین بالاتر از حد متوسط این عامل نشان می دهد که ساختار و جو سازمانی مدارس نیز در حد مطلوبی از حمایت برای اشتراک دانش برخوردار است، هرچند هنوز جای بهبود در این زمینه وجود دارد. در رتبه چهارم، عوامل فرهنگی قرار دارند. اگرچه نقش فرهنگ در شکل دهی نگرش ها و رفتارهای مرتبط با

اشتراک دانش بسیار مهم است، اما به نظر می رسد در برخی از مدارس شهرستان اهواز، هنوز فرهنگ اشتراک دانش به صورت کامل نهادینه نشده است. این امر ممکن است به دلیل وجود نگرش های سنتی، ترس از قضاوت یا کمبود انگیزه برای همکاری باشد. با این حال، میانگین بالاتر از حد متوسط این عامل نشان می دهد که زمینه های فرهنگی برای توسعه این فرایند در مدارس وجود دارد.

در نهایت، عوامل مدیریتی کمترین میانگین را در بین عوامل مورد بررسی داشته اند. این موضوع می تواند حاکی از آن باشد که سبک های مدیریتی رایج در برخی مدارس هنوز به طور کامل از الگوهای رهبری تحول آفرین و مشارکتی فاصله دارند. هنگامی که مدیران مدارس از سبک های سنتی، اقتدارگرایانه و غیرمشارکتی استفاده کنند، انگیزه معلمان و کارکنان برای به اشتراک گذاری دانش کاهش می یابد. در مقابل، سبک های مدیریتی مبتنی بر اعتماد، حمایت، تشویق و مشارکت می توانند بستر مناسبی برای تقویت فرهنگ تسهیم دانش فراهم آورند. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های پیشین از جمله جباری و مدهوشی (۱۳۹۳)، صیف و همکاران (۱۳۹۴)، آذری، ریاحی و دهنویه (۱۳۹۵)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)، و نیز مطالعات بین المللی آقی منگ و همکاران (۲۰۱۶)، شائر، واسکونسوس و سن (۲۰۱۶)، ژانگ و یان جیانگ (۲۰۱۵)، جولی، نور، خانی و یوسف (۲۰۱۴) و همچنین پژوهش های فولود، رولی و دلبرج (۲۰۱۳) همسو است.

تمامی این تحقیقات به این نتیجه رسیده اند که اشتراک دانش فرایندی چندبعدی است که هم تحت تأثیر ویژگی های فردی و انگیزشی افراد و هم متأثر از ساختارهای سازمانی، فرهنگی و زیرساختی قرار دارد. لذا پیشنهادهای کاربردی برای بهبود اشتراک گذاری دانش در بین مدیران شامل بهره گیری از فناوری های نوین و زیرساخت های دیجیتال برای انتقال دانش، ایجاد سازوکارهای انگیزشی و نظام پاداش برای تسهیم دانش، پایش و ارزیابی مستمر عملکرد اشتراک دانش، طراحی نظام مستندسازی و مدیریت تجربیات موفق، و تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و اعتماد متقابل می باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی: امید احمدی بابادی؛ روش شناسی: ماریا نصیری؛ تحلیل رسمی: یدالله مهرعلی زاده؛ نگارش پیش نویس اصلی: ماریا نصیری، محمد حسین پور؛ نگارش - بررسی و ویرایش: همه نویسندگان؛ نظارت: یدالله مهرعلی زاده

تقدیر و تشکر

نویسندگان هیچ بودجه خاصی برای این کار دریافت نکرده اند. از داوران ناشناس به خاطر نظرات بخردانه شان سپاسگزاریم.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی را اعلام نکردند.

دسترسی آزاد

این مقاله تحت مجوز بین المللی Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) منتشر شده است که استفاده، اشتراک گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر در هر رسانه یا قالبی را مجاز می داند، به شرطی که شما به نویسنده (گان) اصلی و منبع، اعتبار مناسب بدهید، یک پیوند به مجوز Commons Creative ارائه دهید و در صورت ایجاد تغییرات، آن را مشخص کنید.

یادداشت ناشر

ناشر در مورد ادعاهای مربوط به صلاحیت در نقشه های منتشر شده و وابستگی های نهادی بی طرف می ماند.

بیانیه مثبت هوش مصنوعی

برای ویرایش زبان و بهبود خوانایی در این نسخه خطی ابزارهای هوش مصنوعی (AI)، از جمله مدل های زبانی بزرگ، صرفاً استفاده شده اند. هوش مصنوعی برای تولید ایده، تجزیه و تحلیل داده ها، تفسیر نتایج یا نوشتن محتوای علمی استفاده نشده است. تمام مشارکت های فکری و تصمیمات علمی توسط نویسندگان انسانی گرفته شده است.

اختصارات

AHP=فرایند تحلیل سلسله مراتبی IT= فن آوری اطلاعات

نویسنده (گان) طرح های زیستی

یدالله مهرعلی زاده مدرک دکتری تخصصی خود را در رشته توسعه منابع انسانی در سال ۲۰۰۰ میلادی از دانشگاه باث (Bath) انگلستان دریافت کرد. ایشان دارای مدرک کارشناسی ارشد برنامه ریزی (۱۳۷۰) و کارشناسی مدیریت (۱۳۶۸) از دانشگاه اصفهان هستند. وی هم اکنون استاد دانشگاه شهید چمران اهواز است. نویسنده مسئول: ایمیل: mehralizadeh@gmail.com

Refernces

- Abbasi, Hamideh, Malmir, Ameneh, Talkhabi, Asadollah & Serihi, Rasoul. (2020). The mediating role of well-being in the effect of organizational culture on employees' knowledge-sharing behavior. *Police Organizational Development*, 17(72), 107–133 [In Pershian]. SID. <https://sid.ir/paper/392970/fa>
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207–230. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>

- Akbari, Mohsen, Hematinejad, Mehrali, Ahmadpour, Neda & Masoudifar, Meysam. (2020). The effect of organizational culture on software-improvement success: The mediating role of knowledge sharing and the moderating role of senior-management support. *Science and Technology Policy Letter*, 10(1), 61–74 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/361443/fa>
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Matias, J. C. O. (2020). Digital transformation and knowledge management in the public sector. *Sustainability*, 12(14), 5824. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12145824>
- Amirnejad, Ghanbar & Khosravipour, Elham. (2015). The effect of information and communication technology on organizational agility: Public universities in Khuzestan Province. *Kar va Jame'e: Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly*, No. 179, 42–49 [In Persian].
- Baghban, Naser, Aflaki-Fard, Hossein & Hamrahi, Mehrdad. (2021). Components of establishing knowledge management in the Civil Registration Office of Bushehr Province. *Educational Management Research*, 12(48), 57–76. [In Persian].
- Barros, M. V., Ferreira, M. B., do Prado, G. F., Piekarski, C. M., & Picinin, C. T. (2020). The interaction between knowledge management and technology transfer. *The Journal of Technology Transfer*, 45(5), 1585–1606. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00173-z>
- Choi, B., & Jong, A. M. (2010). Assessing the impact of knowledge management strategies announcements on the market value of firms. *Information & Management*, 47(1), 42–52. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.im.2009.08.002>
- Choi, J. R., & Lim, S. B. (2021). Interactive e-textbook platform based on block editing model. *International Journal on Semantic Web and Information Systems*, 17(1), 50–66. DOI: <https://doi.org/10.4018/IJSWIS.2021010104>
- Dolaei, Abbas, Mohammadi, Soraya & Baradar, Roya. (2020). The relationship between job security and knowledge-sharing behavior with the mediating role of organizational culture among librarians of public universities in West and East Azerbaijan Provinces. *Library and Information Science*, 23(3), 145–168 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/383480/fa>
- Entezari, Ali, Amiri, Maghsoud & Mortaji, Najmeh-Sadat. (2016). Presenting a model for knowledge-sharing behavior among Iranian experts in virtual environments. *New Media Studies*, 2(5), 168–205 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/264640/fa>
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity. *Journal of Knowledge Management*. 23, 3 <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Hosen, M., Ogbeibu, S., Giridharan, B., Cham, T. H., Lim, W. M., & Paul, J. (2021). Individual motivation and social media influence on student knowledge sharing. *Computers & Education*, 172, 104262. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104262>
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing. *Management Decision*, 59(2), 205–222. DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0359>
- Jam-Parazmi, Maryam & Monirpour, Nader. (2020). Predicting knowledge sharing based on personality traits, organizational silence, and organizational commitment among healthcare staff in Qom Province. *Qom University of Medical Sciences Journal*, 14(1), 29–37 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/379549/fa>
- Khattoon, A., Rehman, S. U., Islam, T., & Ashraf, Y. (2024). Knowledge sharing through empowering leadership. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(4/5), 682–697. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2023-0163>
- Mittal, S., & Kumar, V. (2019). Study of knowledge management models and their relevance in organisations. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 10(3), 322–335.
- Othman, B. J., Al-Kake, F., Diah, M. L. M., Othman, B., & Hasan, N. M. (2019). Knowledge management and information technology in manufacturing industry. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02).

- Sadri, Abbas. (2018). Implementation of knowledge management in Iranian universities. *Research in Educational Systems*, 12(43), 41–63 [In Pershian]. <https://sid.ir/paper/137581/fa>
- Salehi, M., & Sadeq Alanbari, S. A. (2024). Knowledge sharing barriers and facilitators in innovation. *European Journal of Innovation Management*, 27(8), 2701–2721. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2023-0456>
- Sarka, P., Heisig, P., Caldwell, N. H., Maier, A. M., & Ipsen, C. (2019). Future research on information technology in knowledge management. *Knowledge and Process Management*, 26(3), 277–296. DOI: <https://doi.org/10.1002/kpm.2400>
- Shafi'pour, Davood, Molaei & Esmaeili. (2022). Identifying and prioritizing the process barriers to implementing knowledge management. *Innovation Management in Defense Organizations*, 3(2), 179–194 [In Pershian].
- Sharafi, Abolghasem Mosalman. (2020). Identifying the components of knowledge auditing in knowledge-management software. *Human and Information Interaction*, 6(3), 82–100 [In Pershian].
- Shujahat, M., Sousa, M. J., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., & Umer, M. (2019). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation. *Journal of Business Research*, 94, 442–450. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.045>
- Vaghefi-Nazari, Raheleh Sadat, Elahi, Alireza & Akbari-Yazdi, Hossein. (2021). Designing a business-process model for women's fitness clubs. *Sport Management (Harkat)*, 13(4), 1173–1195 [In Pershian]. <https://sid.ir/paper/1051324/fa>
- Zarandi, Raheleh & Farhadpour, Mohammadreza. (2021). A case study of the effect of organizational information-culture dimensions on employees' tendency toward knowledge sharing. *Library and Information Science*, 24(1), 130–155 [In Pershian]. SID. <https://sid.ir/paper/388784/fa>

