

Investigating the Influencing Factors on Knowledge Sharing in Cooperative Inter-Organizational Relations, Case Study: Students Social Care System

Yousef Reza Ahmadi 

M.Sc. Student in Economics and Progress Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran

Amir Zakery * 

Assistant Professor, Department of Economics and Progress Engineering, Iran University of Science and Technology, Tehran, Iran

Fatemeh Razavi 

Ph.D. Student in Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mohammad Sadegh Saremi 

Assistant Professor, Technology Studies Institute, Tehran, Iran

Abstract

Inter-organizational knowledge sharing is crucial for the scientific, social, and economic development of societies. Knowledge sharing processes and systems are challenged not only by individual and organizational factors but also by social, technical, and political inter-organizational contributors. The majority of existing researches have focused on situations such as interactive supply chains, virtual organizations, and multinational organizations, so that it can be said that Inter-organizational knowledge sharing is neglected in collaborative processes. This paper examines inter-organizational knowledge sharing in a collaborative project in which independent public organizations work together for providing social care for students. This research aims to investigate the impact of the variables of knowledge worker, peers, inter-organizational knowledge-sharing system, organization, and coalition on

* Corresponding Author: Zakery@iust.ac.ir

How to Cite: Ahmadi, Y. R., Zakery, A., Razavi, F., & Saremi, M. S. (2023). Investigating the Influencing Factors on Knowledge Sharing in Cooperative Inter-Organizational Relations, Case Study: Students Social Care System. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 11 (40), 81-112. DOI: 10.22054/jks.2023.75408.1602

sharing knowledge in multiple inter-organizational relationships. This quantitative correlational study employed a 44-item questionnaire, which was distributed among the system users in Alborz province. The sample size was calculated using Cochran's formula, and for sampling, proportional stratified sampling method was used. The SmartPLS3 software was used to develop a confirmatory factor analysis model and structural equations, while SPSS software was employed for descriptive statistical tests. In this study, the impact of the knowledge worker, peers, sharing system, organization, and coalition on knowledge sharing via interorganizational knowledge sharing systems was confirmed, among which the variables of the knowledge worker and peers exerted the greatest impact on knowledge sharing which shows the main priorities of managers to improve knowledge transfer functions in this system.

1. Introduction

In the modern business environment, the importance of knowledge as a strategic asset has significantly increased, as organizations recognize its crucial role in achieving efficiency and competitive advantage. Knowledge sharing, a fundamental aspect of knowledge management, is greatly enhanced by the use of information technology (IT). IT improves the speed and accuracy of knowledge dissemination both within and between organizations. Inter-organizational knowledge-sharing systems are essential for fostering collaboration among organizations. However, these systems face challenges not only from individual and organizational factors but also from social, technical, and political factors that span across organizational boundaries. The effective use of IT in knowledge sharing allows organizations to leverage their collective expertise and resources, thereby improving decision-making processes and innovation capabilities. Furthermore, the integration of IT systems in knowledge sharing facilitates real-time communication and collaboration, enabling organizations to respond swiftly to changes in the market and other external environments. This underscores the strategic importance of developing robust inter-organizational knowledge-sharing systems that can navigate the complexities of various influencing factors.

2. Literature Review

Existing research on inter-organizational knowledge sharing has primarily concentrated on specific contexts such as supply chains, virtual organizations, and multinational corporations. These studies have provided valuable insights into the mechanisms and benefits of knowledge sharing in these settings. For example, in supply chains, effective knowledge sharing can lead to improved

efficiency, reduced costs, and enhanced customer satisfaction. In virtual organizations, it supports seamless collaboration despite geographical distances. In multinational corporations, it helps in harmonizing operations across different regions and cultures. However, these studies have largely overlooked the dynamics of knowledge sharing within collaborative processes where organizations work together towards shared objectives. This research aims to address this gap by exploring the factors influencing knowledge sharing in collaborative settings. By focusing on collaborative processes, this study seeks to uncover the underlying dynamics and identify the key factors that can enhance or hinder effective knowledge sharing among organizations working towards common goals.

3. Methodology

This research is quantitative with correlational techniques, conducted within the "Namad" inter-organizational communication system. The target population includes all users of the Namad system in Alborz Province, with a sample size of 338 out of 2800 users, calculated using Cochran's formula. Stratified proportional sampling was employed, with questionnaires distributed to randomly selected members from various groups. Questionnaire content validity was ensured by expert review, and reliability was confirmed with a Cronbach's alpha above 0.7. The SRMR index was 0.091, indicating model fit, and confirmatory factor analysis and structural equation modeling were performed using SmartPLS version 3. This methodological approach ensures a comprehensive analysis of the factors influencing knowledge sharing and provides robust and reliable results that can be generalized to similar contexts.

4. Results

The results confirm the impact of knowledge workers, peers, systems, organizations, and coalitions on knowledge sharing through inter-organizational knowledge-sharing systems. Among these factors, knowledge workers and peers had the most significant impact on inter-organizational knowledge sharing. Knowledge workers' influence is significantly shaped by their technical self-efficacy and mindset, while peers' impact is largely driven by trust and relationships. The analysis revealed that knowledge workers, due to their expertise and experience, play a crucial role in facilitating knowledge sharing. Their ability to effectively use IT tools and their willingness to share knowledge significantly contribute to the overall success of inter-organizational knowledge sharing. Similarly, peers influence knowledge sharing through established trust and strong interpersonal relationships. Trust

between peers ensures the reliability and accuracy of shared knowledge, which is critical in collaborative environments.

5. Discussion

The analysis shows that knowledge workers have the most significant impact on inter-organizational knowledge sharing, influenced by factors like technical self-efficacy and mindset. Colleagues also play a crucial role, with trust and relationships being key. While trust is important, it has less impact in structured participatory processes. Systems for knowledge sharing are vital, as are organizational factors like infrastructure and leadership. Regulatory frameworks have the highest impact, while IT integration has the least, due to the use of a unified system by all members.


6. Conclusion

The findings highlight the necessity of prioritizing measures to enhance knowledge transfer functions within the system. Creating a supportive environment for knowledge workers and fostering peer interactions are vital for improving knowledge-sharing practices. By addressing these key factors, organizations can enhance their collaborative efforts and achieve better outcomes in delivering social services to students. This research provides valuable insights for both scholars and operational managers, contributing to the advancement of inter-organizational knowledge sharing in collaborative settings. The main recommendations of this research include training employees for effective use of the system, designing a user-friendly system, securing managerial support and utilizing reward systems, and obtaining legal and financial support through lobbying to facilitate knowledge sharing. These actions are expected to enhance the system's performance and increase collaboration between organizations.


Keywords: Knowledge Sharing, Inter-Organizational Knowledge Sharing, Collaborative Relations, Knowledge Sharing Systems

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین سازمانی مشارکتی (مورد مطالعه: سامانه نظام مراقبت اجتماعی دانش آموزان)


دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات- گرایش کسب و کار
الکترونیک، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران

یوسف‌رضا احمدی 


استادیار، گروه اقتصاد و مهندسی پیشرفت، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران

امیر ذاکری *

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

فاطمه رضوی 

استادیار، پژوهشکده مطالعات فناوری، تهران، ایران

محمد صادق صارمی 

چکیده

استفاده از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی برای تقویت همکاری‌های بین سازمانی امری ضروری است. سیستم‌ها و فرایندهای اشتراک‌گذاری دانش، نه تنها به واسطه عوامل فردی و سازمانی، بلکه از طریق عوامل اجتماعی، فنی و سیاسی بین سازمانی نیز به چالش کشیده می‌شوند. شواهد حاکی از این است که غالب پژوهش‌ها در حوزه اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تمرکز خود را بر موقعیت‌هایی همچون زنجیره‌های تأمین تعاملی، سازمان‌های مجازی و سازمان‌های چندملیتی قرار داده‌اند و می‌توان گفت اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی در فرایندهای مشارکتی مغفول واقع شده است. این مقاله به بررسی اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی در یک سامانه مشارکتی که با هدف کاهش آسیب‌های اجتماعی میان دانش آموزان مدارس با همکاری چند سازمان ذی‌ربط فعال شده است، پرداخته است. هدف از این پژوهش، شناسایی و بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین سازمانی مشارکتی، شامل کارکنان دانشی، همکاران، سیستم، سازمان و ائتلاف است. این پژوهش، از نوع کمی-همبستگی

* نویسنده مسئول: Zakery@iust.ac.ir

بوده و در آن پرسشنامه‌ای با ۴۴ سؤال در مقیاس لیکرت در میان کاربران سامانه نماد در استان البرز توزیع و جمع‌آوری شد. در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart PLS³ جهت تدوین مدل تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش تأثیر کارکنان دانشی، همکاران، سیستم، سازمان و انتلاف بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سیستم‌های بین سازمانی اشتراک‌گذاری دانش، مورد تأیید قرار گرفت که از این میان متغیرهای کارکنان دانشی و همکاران بیشترین تأثیر را در اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته‌اند و نشان‌دهنده اولویت‌های اصلی مدیران برای بهبود کارکردهای انتقال دانش در این سامانه است.

کلیدواژه‌ها: اشتراک دانش، اشتراک دانش بین سازمانی، روابط بین سازمانی، روابط مشارکتی، سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش

مقدمه

اهمیت دانش در دهه‌های اخیر رشد روزافزونی داشته که این امر ناشی از تمرکز بر دانش به‌عنوان یکی از منابع راهبردی سازمان است (Davenport & Prusak, 1998). امروزه در سازمان‌ها یکی از راه‌های ایجاد تمایز، افزایش میزان دانش‌بنیادی است تا بتوان به سطح بالاتری از کارایی رسید. توانایی سازمان‌ها در یکپارچه‌سازی و هماهنگ‌کردن دانش، یکی از راه‌های دستیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی تلقی می‌شود (Algarni et al., 2023). از این رو مدیریت دانش مبحث مهمی در سازمان‌های امروزی است. یکی از مهم‌ترین چرخه‌های مدیریت دانش، اشتراک‌گذاری دانش است (حمیدی و نوشین فرد، ۱۳۹۸). اشتراک‌گذاری دانش فرایندی است که افراد به‌طور متقابل به تبادل دانش می‌پردازند و دانش جدید ایجاد می‌کنند (Davenport & Prusak, 1998). در دنیای امروز اشتراک‌گذاری دانش بدون استفاده از فناوری اطلاعات میسر نیست. فناوری اطلاعات به‌عنوان مهم‌ترین عامل توانمندساز اشتراک‌گذاری دانش، با ایجاد سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش، توانسته با سرعت و دقت بالا، اشتراک‌گذاری دانش را بهبود بخشیده و زمینه بهره‌مندی از مزایای آن را در درون و بین سازمان‌ها فراهم آورد (Gulati et al., 2000).

مطالعات متعددی بر نقش مهم اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی و اهمیت سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی برای سازمان‌ها و جوامع تأکید داشته‌اند (Al-Jabri & Al-Busaidi, 2018; Tesavrita et al., 2017; Yuling, 2016; Bieniek & Pliszka, 2014; Yang & Maxwell, 2011). همچنین چندین گزارش توسعه از سازمان‌های بین‌المللی همچون بانک جهانی برای کشورهای عضو شورای همکاری خلیج فارس، از جمله ایران، ارائه شده که بر ضرورت و اهمیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱ برای انتشار دانش، ایجاد ظرفیت در آموزش و پرورش، آموزش منابع انسانی و رونق و توسعه اقتصادی تأکید کرده‌اند (The World Bank annual report, 2017). با توجه به اینکه به کارگیری سیستم‌های بین سازمانی یک عامل اساسی برای توسعه دولت دیجیتال است، استقرار سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی در بخش‌های مختلفی همچون آموزش و پرورش، سلامت و بهداشت، توسعه منابع انسانی و... انتشار دانش را امکان‌پذیر ساخته و به توسعه اجتماعی-اقتصادی کشور کمک می‌کند. مطالعه حاضر از جنبه‌های زیر به توسعه ادبیات این موضوع کمک می‌کند:

¹. Information and Communications Technology (ICT)

مطالعات مختلفی در سطح جهان پیرامون توسعه سیستم‌های بین سازمانی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است. با این وجود، اغلب این مطالعات بر عوامل سازمانی تأکید داشته (Al-Busaidi & Olfman, 2017)؛ و تنها تعداد معدودی از مطالعات تجربی وجود دارد که عامل کارکنان دانشی (کسانی که مصرف‌کننده نهایی بوده و ذی‌نفع اصلی برای دستیابی به مزایای مورد انتظار از یک ابتکار مدیریت دانشی هستند) را مورد توجه قرار داده و آن را ارزیابی کرده‌اند (Al-Jabri & Al-Busaidi, 2018; Al-Kurdi et al., 2017). این در حالی است که در توسعه سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی، شناخت نگرش کارکنان دانشی در رابطه با سیستم و قصد استفاده از آن، نه تنها در مرحله پس از پیاده‌سازی، بلکه در مرحله برنامه‌ریزی و طراحی نیز، بسیار حائز اهمیت است؛ بنابراین شناخت نگرش کارکنان دانشی نسبت به سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی و تعیین اهمیت نسبی عوامل مؤثر بر آن، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا تصمیمات مناسب‌تری اتخاذ کرده و از تعهد کارکنان در طول روند توسعه اطمینان حاصل کنند. همچنین از میان مطالعات تجربی صورت گرفته در رابطه با سیستم‌های بین سازمانی، تنها تعداد کمی مطالعه وجود دارد که علاوه بر عوامل سازمانی، عوامل فنی و سیستمی را نیز مورد توجه قرار داده‌اند (Akbulut-Bailey, Al-Busaidi & Olfman, 2017)؛ (2011). لذا در این پژوهش بررسی هم‌زمان مجموعه عوامل سازمانی، فردی/اجتماعی، فنی/سیستمی و حتی عوامل فرا سازمانی مؤثر بر اشتراک دانش مورد نظر است.

همچنین اغلب مطالعات صورت گرفته، اشتراک‌گذاری دانش را در روابط بین سازمانی افقی (شرکت‌های هم‌تراز و فعال در یک صنعت) (Dawes et al., 2009; Yang & Maxwell, 2011; Akbulut-Bailey, 2011) و یا عمودی شرکت‌هایی که در طول یک زنجیره ارزش قرار می‌گیرند (Rai et al., 2006; Ranganathan et al., 2011)؛ (Ramamurthy et al., 2012) مورد بررسی قرار داده و این در حالی است که امروزه روابط بین سازمانی توسعه بسیاری پیدا کرده و روابط مشارکتی میان سازمان‌های کاملاً متفاوت و با کسب‌وکارهای متنوع خصوصاً حول اهداف اجتماعی و عمومی نیز رواج یافته است. قطعاً این روابط بین سازمانی متنوع یا چندگانه، انواع مختلفی از وابستگی منابع را با خود به همراه خواهد داشت که می‌توانند اشتراک دانش را تحت تأثیر قرار دهند. پژوهشگران سیستم‌های بین سازمانی را بر اساس نوع ارتباطات بین سازمانی به دودسته افقی

سازمان‌هایی که در سطح کسب‌وکار یکسان فعالیت دارند) و عمودی (سازمان‌هایی که در زنجیره تأمین قرار دارند: تأمین‌کنندگان، مشتریان و غیره)، طبقه‌بندی کرده‌اند (AI- Busaidi & Olfman, 2017)؛ و این در حالی است که در روابط بین‌سازمانی مشارکتی، اشتراک‌گذاری دانش حالت سلسله‌مراتبی و یا حالت همکاری میان شرکت‌های درون یک زنجیره ارزش را ندارد. بلکه به دلیل ماهیت فراصنعتی و فرابخشی، اشتراک‌گذاری دانش بین سازمان‌های با کسب‌وکار متفاوت و فعال در بخش‌ها و صنایع مختلف و بدون ماهیت سلسله‌مراتبی، برای رسیدن به یک هدف مشترک صورت می‌پذیرد. تاکنون مطالعه‌ای که اشتراک‌گذاری دانش را در سازمان‌های با روابط مشارکتی مورد مطالعه قرار داده باشد، صورت نگرفته است. هدف این پژوهش، بررسی اشتراک‌گذاری دانش میان سازمان‌های دارای روابط مشارکتی است تا شناخت دقیق‌تری از عوامل مؤثر بر موفقیت این نوع از انتقال دانش حاصل شود.

برای بررسی تجربی میزان تأثیر عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش میان سازمان‌های دارای روابط مشارکتی، یک سامانه ارتباط بین‌سازمانی فعال در کشور در حوزه خدمات اجتماعی به دانش‌آموزان با عنوان «نماد» انتخاب شده است. نماد عنوان اختصاری طرحی با نام «نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان» است که مجموعه‌ای نظام‌یافته از خدمات و برنامه‌ها، شامل غربالگری، آموزش، توانمندسازی و حمایت‌های روانی-اجتماعی، به‌منظور مراقبت دانش‌آموزان در برابر رفتارهای پرخطر، آسیب‌های اجتماعی و جرائم از طریق مداخله به‌موقع و مؤثر است. در این سامانه، با انجام آزمون‌های مختلف و پژوهش‌ها، مشاورین و مسئولین مربوطه در مدارس به شناسایی دانش‌آموزان بیمار و آسیب‌پذیر می‌پردازند.

در ادامه، پس از مرور پیشینه نظری، مدل منتخب پژوهش معرفی و با تطبیق آن بر سامانه مورد مطالعه (سامانه نماد) فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌شود و سپس روش پژوهش و تحلیل داده‌ها تشریح شده و پس از تحلیل داده‌های گردآوری شده به بحث و نتیجه‌گیری خواهیم پرداخت.

پیشینه پژوهش

دانش به‌عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی و خلق ارزش و به‌عنوان یک عامل لازم‌الاجرا جهت ارتقای شایستگی‌ها و به‌طورمعمول به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده برای سازمان‌ها مورد توجه است. دانش سازمانی منبع پویایی است که نیازمند تغذیه و مدیریت محتاطانه است (Massa & Testa, 2009). هر سازمانی اعم از دولتی یا خصوصی، می‌تواند از دانش و مدیریت آن منتفع شود. بدین منظور سیستم‌هایی تحت عنوان سیستم‌های مدیریت دانش طراحی شده‌اند که مجموعه‌ای از فناوری‌ها و مکانیسم‌هایی هستند که برای پشتیبانی از فرایندهای مدیریت دانش طراحی شده‌اند (Becerra-Fernandez et al., 2004). از این سیستم‌ها در سطوح مختلف درون سازمانی و برون (بین) سازمانی استفاده می‌شود. به این سیستم‌ها در سطح برون سازمانی، سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی گفته می‌شود.

مفهوم سیستم بین سازمانی در ابتدا توسط جیمز و همکاران^۱ (۱۹۸۵) مطرح شد. آن‌ها سیستم بین سازمانی را سیستم اطلاعات خودکاری تعریف کردند که از طریق آن دانش و اطلاعات به‌منظور پیوند فرایندهای تجاری توسط دو یا چند سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. سیستم اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی نوعی سیستم مدیریت دانش است و به‌عنوان سیستمی تعریف می‌شود که اجازه می‌دهد دانش فردی و سازمانی (به‌واسطه مخازن و یا شبکه‌ها) بین دو یا چند سازمان مبادله شود. این سیستم‌ها به سازمان‌های فعال در حوزه همکاری بین سازمانی کمک می‌کنند تا به‌منظور توسعه نوآوری، رقابت و گسترش پایگاه‌های دانش خود، به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش بپردازند (Tallman et al., 2004). سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی قادرند با ذخیره مشخصات کارکنان سازمان و ارائه راه‌های ارتباطی برای انتقال دانش بین افراد در سازمان‌های مختلف، دانش را پخش و منتشر کنند.

پژوهشگران سیستم‌های بین سازمانی را بر اساس ارتباطات سازمانی، به دودسته عمودی (سازمان‌های زنجیره تأمین) و افقی (سازمان‌های با کسب‌وکار یکسان) طبقه‌بندی کرده‌اند (Al-Busaidi & Olfman, 2017). بارت و کانسینسکی^۲ (۱۹۸۲) سیستم‌های بین سازمانی را بر اساس میزان مشارکت سازمان‌ها به دسته‌های ورودی/خروجی از راه دور، پردازش برنامه، تبادل چند شرکت‌کننده، کنترل شبکه و شبکه یکپارچه، طبقه‌بندی

^۱. James et al.

^۲. Barret & Konsynski

کرده‌اند. همچنین باکس^۱ (۱۹۹۱) سیستم‌های بین سازمانی عمودی را به دو نوع پیوندهای اطلاعاتی و بازارهای الکترونیکی طبقه‌بندی کرد. هنگ^۲ (۲۰۰۲)، سیستم‌های بین سازمانی را بر اساس ارتباطات (عمودی و افقی) و سطح حمایت (عملیاتی و استراتژیک) طبقه‌بندی کرده و معتقد است سازمان‌ها سیستم‌های بین سازمانی را برای حمایت از فعالیت‌های عملیاتی (سیستم‌های بین سازمانی همکاری عملیاتی) یا برای حمایت از فعالیت‌های استراتژیک (سیستم‌های بین سازمانی جمع‌آوری منابع) توسعه می‌دهند. سیستم‌های بین سازمانی جمع‌آوری منابع، به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا خدمت‌رسانی به مشتریان و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات را بهبود بخشند، درحالی‌که سیستم‌های بین سازمانی همکاری عملیاتی، سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا ریسک و هزینه را به اشتراک‌گذارند (Hong, 2002).

چاودهری^۳ (۱۹۹۷) معتقد است که سازمان‌های با اتصالات افقی می‌توانند از سیستم‌های بین سازمانی برای همکاری یا رقابت استفاده کنند. سیستم‌های بین سازمانی همکاری می‌توانند با انگیزه منفعت عمومی یا به‌منظور اتحاد استراتژیک توسعه یابند. «منفعت عمومی» یعنی منفعتی که با استفاده یک عضو یک گروه امکان استفاده دیگران از آن سلب نمی‌شود. به‌عنوان مثال یک محصول استاندارد، حتی برای شرکت‌هایی که در توسعه آن استاندارد سهم نیستند نیز امکان استفاده را فراهم می‌کند. در چهارچوب سیستم‌های بین سازمانی، رویکرد «منفعت عمومی» به توسعه سیستم‌های اطلاعات بین سازمانی ای‌مربوط می‌شود که در آن مشارکت برای همه بنگاه‌ها آزاد است. از طرف دیگر «اتحاد استراتژیک» یک سرمایه‌مشارکتی در بین چند شرکت معتبر است که شامل انواع متعددی است که تا ۱۳ مورد هم دسته‌بندی شده‌اند (Todeva & Knoke, 2005). در اتحاد استراتژیک برخلاف منفعت عمومی، مزایای اقدام جمعی محدود به اعضای اتحاد است.

همچنین روابط بین سازمانی از لحاظ نوع کسب‌وکار به دودسته سازمان‌های با کسب‌وکار متفاوت و سازمان‌های با کسب‌وکار یکسان تقسیم می‌شوند. از جمله سازمان‌های با کسب‌وکار متفاوت، سازمان‌های همکار در زنجیره تأمین هستند. اغلب مطالعات صورت گرفته، اشتراک‌گذاری دانش را بین سازمان‌های با ارتباطات افقی

1. Bakos, J.Y.

2. Hong, I.B.

3. Choudhury, V.

(کسب و کار یکسان) و یا بین سازمان‌های با ارتباطات عمودی (زنجیره تأمین) مورد مطالعه قرار داده‌اند. در حالی که روابط بین سازمانی دیگری نیز وجود دارد که در هیچ‌یک از این دودسته قرار نمی‌گیرد. سازمان‌هایی که کسب و کار متفاوت دارند و لزوماً در یک زنجیره تأمین قرار ندارند، بلکه جزئی از یک زنجیره ارزش بزرگ‌تر هستند و برای ایجاد ارزش برای مشتری با یکدیگر همکاری می‌کنند. این سازمان‌ها دارای روابط بین سازمانی چندگانه هستند که اشتراک‌گذاری دانش در بین آن‌ها به صورت مشارکتی است (اقدسی و بذرافشان، ۱۳۹۴). مشارکت موضوعی است که در ادبیات مدیریت دانش کمتر به آن پرداخته شده است (Agostini et al., 2019).

فعالیت در قالب فرایندهای مشارکتی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا آمادگی بیشتری نسبت به شرایط متغیر فضای محیطی داشته و همچنان امکان رقابت و فعالیت در آن را داشته باشند (Liu et al., 2009). همچنین بین فرایندهای مشارکتی و تعامل رابطه‌ای دوسویه وجود دارد (Rajsiri, 2010). تعامل فرایندی است که در آن تعداد زیادی از سازمان‌های مستقل، اهداف و استراتژی‌های خود را با یکدیگر هم‌راستا می‌سازند (Marabelli & Newell, 2012). در یک تعامل، تجربه و اهداف مشترک افراد یا سازمان‌ها در یک محیط مشخص به اشتراک گذاشته می‌شود (Trkman & Desouza, 2012). یک فرایند مشارکتی حاصل ایجاد تعامل بین دو یا چند سازمان مستقل است، از این رو نقش‌آفرینی چند سازمان با کسب و کار متفاوت از شاخصه‌های مهم آن است (Jacobs, 2002). در این حالت هر سازمانی توانمندی‌های خاص خود را در اجرای فعالیت‌ها به اشتراک می‌گذارد. طبق تعریف چن و هسو^۱ (۲۰۰۱) فرایند مشارکتی بین چند طرف در جریان است و تعریف آن بر اساس یک پروتکل عملیاتی مشخص انجام می‌شود. همچنین یک فرایند مشارکتی می‌تواند شامل چند فرایند ساده دیگر نیز باشد که هر یک از آن‌ها با یکدیگر در ارتباط و تعامل بوده و وظیفه مربوط به خود را انجام می‌دهند. با توجه به مطالب بالا، ویژگی‌های فرایندهای مشارکتی در جدول ۱ خلاصه شده است. این ویژگی‌ها باید در مطالعات مربوط به سیستم‌های اشتراک دانش بین سازمانی خصوصاً وقتی که سازمان‌ها در یک رابطه ائتلافی و مشارکتی باهم همکاری دارند، لحاظ شود.

¹. Chen & Hsu

جدول ۱. ویژگی‌های فرایندهای مشارکتی (انتلافی)

منابع و مأخذ	ویژگی فرایند
Lonchamp (1998); Rajsiri (2010); Truptil et al. (2009)	جاری بودن فرایند بین دو یا چند موجودیت مستقل (گروه یا سازمان)
Marabelli & Newell (2012)	وجود یک یا چند هدف مشترک
Touzi (2007)	ایجاد نظارت ضمنی بر طرفین
Szulanski (1996); Touzi(2007); Pollard(2002)	اشتراک‌گذاری منابع طرفین درگیر در فرایند (مزیت رقابتی، دانش سازمانی، منابع انسانی و ...)
Marabelli & Newell (2012)	حجم بالای دانش و اطلاعات در گردش

با بررسی پژوهش‌های گذشته می‌توان گفت عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط سازمانی مشارکتی عبارت‌اند از کارکنان دانشی (خود کارآمدی فنی، خود کارآمدی دانش، ذهنیت)، همکاران (نگرش، سطح تعامل، اعتماد متقابل)، سیستم اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی (سهولت ادراک‌شده، ادراک مفید بودن و امنیت ادراک‌شده)، سازمان (مدیریت و رهبری، زیرساخت فنی، مدیریت منابع انسانی) و انتلاف (قوانین و مقررات، یکپارچگی فناوری اطلاعات)؛ که در ادامه به ارائه توضیحی مختصر از این عوامل پرداخته‌ایم.

کارکنان دانشی: یکی از مؤلفه‌های کارکنان دانشی، خود کارآمدی فنی است. خود کارآمدی فنی کارکنان دانشی، ممکن است ادراک آن‌ها از نوآوری‌های فنی جدیدی همچون سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

خود کارآمدی به‌عنوان «باور افراد در مورد توانایی‌هایشان برای سازمان‌دهی و اجرای دوره‌های عملی موردنیاز برای دستیابی به انواع فعالیت‌ها» تعریف شده است (Bandura, 1986)؛ بنابراین این ویژگی به قضاوت افراد در مورد اینکه آیا می‌توانند مهارت‌های فنی برنامه‌ریزی‌شده را اجرا و کنترل کنند، اشاره دارد. اعتقاد بر این است که داشتن خودکارآمدی فنی باعث افزایش تمایل فرد به استفاده از فناوری می‌شود؛ و نیز داشتن مهارت فنی کافی برای استفاده از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی، مقاومت در برابر تغییر (که اغلب مانعی در پڑ و هوش‌های سیستم‌های بین سازمانی است) را کاهش می‌دهد.

مؤلفه دیگر کارکنان دانشی، ذهنیت است. ذهنیت یک متغیر مهم اجتماعی است که بر نگرش کارکنان دانشی جهت استفاده از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تأثیر می‌گذارد. ذهنیت، اشاره دارد به اعتقاد فرد راجع به اینکه چقدر استفاده از فناوری موقعیتش را در شبکه اجتماعی بهبود می‌بخشد (Moore & Benbasat, 1991)؛ و معمولاً با سودمندی درک شده کاربران از یک فناوری مرتبط است (Venkatesh & Davis, 2000)؛ بنابراین فرد ممکن است استفاده از یک سیستم خاص را صرفاً به این دلیل که باعث تقویت تصور و ذهنیتش می‌شود، سودمند بداند. ذهنیت می‌تواند یک عامل مهم برای اشتراک‌گذاری دانش از طریق سیستم‌های بین سازمانی باشد، زیرا می‌تواند شناخت اجتماعی و اعتبار افراد را در سازمان و نیز در حرفه‌شان بهبود بخشیده و آن‌ها را به اشتراک‌گذاری دانش تشویق کند. یکی دیگر از مؤلفه‌های کارکنان دانشی، خودکارآمدی دانش است. خودکارآمدی دانش بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش افراد (خصوصاً هنگام استفاده از سیستم‌های الکترونیکی همچون سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی) تأثیر می‌گذارد. این مؤلفه در پیش‌بینی استفاده از دانش مشارکتی در سیستم‌های مدیریت دانش بسیار حائز اهمیت است (Kankanhalli et al., 2005)؛ زیرا افرادی که احساس کنند دانش کافی ندارند، ممکن است احساس بی‌کفایتی کرده و تمایلی به اشتراک‌گذاری دانش خود نداشته باشند (Al Busaidi & Olfman, 2017).

همکاران: یکی از مؤلفه‌های مربوط به همکاران، نگرش است. با تکیه بر نظریه یادگیری اجتماعی، می‌توان گفت که نگرش همکاران نسبت به یک فناوری بر نگرش افراد نسبت به فناوری (Ajzen, 1991) و پذیرش فناوری تأثیرگذار است (Venkatesh & Davis, 2000).

2000). اگر کاربر بداند که استفاده از سیستم از نظر همکارانش ارزشمند تلقی می‌شود، ممکن است به این باور برسد که استفاده از آن واقعاً مفید است. در صورتی که کاربران فکر کنند که همکارانشان نیاز به دانش و اطلاعات دارند، ممکن است نگرش مثبتی نسبت به سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی به دست آورند.

همچنین اعتماد به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های همکاران، مؤثرترین و کم‌هزینه‌ترین وسیله برای تسهیل مبادلات پیچیده است. زوکر^۱ (۱۹۸۶) اعتماد را به عنوان مجموعه انتظارات متقابل افراد درگیر در همکاری و مبادله تعریف می‌کند. اعتماد عاملی حیاتی در توسعه و حفظ روابط بین سازمانی است که اشتراک‌گذاری دانش به آن بستگی دارد. برخی از سطوح اعتماد، هم شرط اولیه شکل‌گیری رابطه و هم نتیجه تعاملات مثبت در طول زمان هستند (Pardo et al., 2006). به گفته العلوی و همکاران^۲ (۲۰۰۷) اعتماد متقابل سبب تسهیل اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها می‌شود. همچنین سطح ارتباطات بین سازمانی و کانال‌های اجتماعی موجود در یک حوزه خاص ممکن است بر نگرش افراد نسبت به اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تأثیر بگذارد. در واقع سطح و میزان تعامل بین همکاران، نشان‌دهنده میزان نیاز به سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی است و انگیزه اجرای آن را ایجاد می‌کند (Wasko & faraj, 2005).

سیستم: سهولت ادراک شده به عنوان یکی از مؤلفه‌های سیستم به این موضوع اشاره دارد که تا چه حد استفاده از سیستم ساده و بی‌دردسر است. پژوهشگران نشان داده‌اند که سهولت ادراک شده بر تمایل کاربران در استفاده از فناوری تأثیر می‌گذارد (Bailey & Pearson, 1983; Venkantesh & Davis, 2000). به این ترتیب هر چه سهولت ادراک شده از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی بیشتر باشد، درک سودمندی کاربران از سیستم و تمایل آن‌ها برای استفاده از آن بیشتر می‌شود. وجود سیستمی که مفید و کاربرپسند بوده و استفاده از آن آسان باشد، بر پذیرش کاربران نهایی تأثیر می‌گذارد (Xu & Quaddus, 2007). به این ترتیب، سهولت ادراک شده از سیستم‌های بین سازمانی می‌تواند عاملی مهم در اجرای آن باشد (Yang & Maxwell, 2011).

همچنین فایده ادراک شده می‌تواند بر نگرش کارکنان دانشی از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تأثیرگذار باشد. یک سیستم باید عملیات و قابلیت‌هایی

¹. Zucker, L.G.

². Al-Alawi et al.

که برای کاربران مفید و مرتبط است را داشته باشد. یک سیستم مبتنی بر دانش باید دارای قابلیت جستجو و بازیابی مؤثر باشد که به کاربران امکان دهد اسناد مورد نیاز خود را بازیابی کنند (Lehane et al., 2004). همچنین باید یک رابط یکپارچه برای مخزن دانش داشته باشد و اطلاعات را با پیوندها ذخیره کند (Jannex & Olfman, 2006).

دیگر مؤلفه مرتبط با سیستم، امنیت ادراک شده است که به موضوعی مهم در به کارگیری سیستم‌های اشتراک گذاری دانش بین سازمانی تبدیل شده است؛ به ویژه هنگامی که نیاز است تا اطلاعات محرمانه بین چند سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. امنیت اطلاعات اشاره دارد به اینکه تا چه حد افشا یا اصلاح اطلاعات سازمان‌ها آزاد است. اهمیت امنیت در استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی توسط بسیاری از پژوهشگران (Cheung & Lee, 2001; Jannex & Zyngier, 2007; Gold et al., 2001) تأیید شده است. حفاظت از دانش نقش مهمی در توانمندسازی شرکت و به تبع، در اثربخشی آن ایفا می‌کند (Gold et al., 2001). امنیت نقش مهمی در موفقیت مدیریت دانش دارد (Jannex & Zyngier, 2007). طراحی سیستم‌های بین سازمانی با مجوز دسترسی و تأیید اعتبار برای اشتراک گذاری دانش و اطلاعات، امری بسیار مهم است (Yang & Maxwell, 2011).

سازمان: نقش مدیریت و رهبری در اثربخشی برنامه‌ریزی سیستم‌های بین سازمانی بسیار حائز اهمیت است (Lin, 2006). در ادبیات سیستم‌های بین سازمانی بر اهمیت حمایت مدیریت عالی در پذیرش و به کارگیری سیستم‌های بین سازمانی تأکید شده است (Grover, 1993; Robey et al., 2008). رهبران در انجام اقدامات و فعالیت‌ها به‌عنوان سرمشق و ارائه الگوی رفتاری مناسب، عاملی مهم تلقی می‌شوند؛ به‌خصوص در اقداماتی نظیر به اشتراک گذاشتن دانش، یادگیری پیوسته و تلاش برای دستیابی به دانش. همچنین تشویق مدیران عالی کارکنان را ترغیب می‌کند تا وقت و تلاش خود را برای ایجاد و انتقال دانش صرف کنند (Al-Busaidi & Olfman, 2017). همانند تمام برنامه‌های ایجاد تغییر در سازمان‌ها، حمایت و تعهد مدیریت عالی در انجام اقدامات مرتبط با اشتراک گذاری دانش، نقشی حیاتی و تعیین‌کننده دارد (کاظمی و ملک‌زاده، ۱۳۹۱).

مؤلفه سازمانی دیگری که بر رفتار اشتراک گذاری دانش مؤثر شناخته شده، مدیریت منابع انسانی است. به گفته داونگورت و گروور^۱ (۲۰۰۱)، «مدیریت دانش، مدیریت افراد است، مدیریت افراد نیز مدیریت دانش است». منابع انسانی دارای مهمی در سازمان است

¹. Davenport & Grover

که مدیریت بهینه آن موجب مشارکت بیشتر کارکنان در مبادله دانش در سازمان می‌شود (رضائیان، ۱۳۷۴). از جمله موارد مهمی که در مدیریت منابع انسانی باید در نظر گرفت، چگونگی به‌کارگیری نیروها، نگهداری و حفظ کارکنان، آموزش و مهارت‌آموزی است (Tesavrita et al., 2017). اهمیت و نقش مدیریت منابع انسانی در اشتراک‌گذاری دانش توسط محققین مختلف مورد بحث قرار گرفته است (Tesavrita et al., 2017; Rhodes et al., 2008; Cabrera & Cabrera, 2005; ملک‌زاده، ۱۳۹۱). از جمله رودز و همکاران^۱ (۲۰۰۸) چنین بیان کردند که آموزش کارکنان به‌عنوان یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی رابطه مستقیمی با انتقال دانش دارد. همچنین کاظمی و ملک‌زاده در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که مدیریت کارآمد و درست منابع انسانی، افزایش توانمندی مدیریت دانش را به دنبال دارد.

از دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش، زیرساخت فنی است. امروزه فناوری اطلاعات یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها در پیاده‌سازی اقدامات مدیریت دانش محسوب می‌شود (کاظمی و ملک‌زاده، ۱۳۹۱). زیرساخت‌ها و سیستم‌های فنی درون سازمان به کارکنان در استفاده از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین‌سازمانی کمک می‌کند. وجود زیرساخت فنی‌ای که حمایتگر انتقال انواع مختلف دانش باشد، برای ایجاد زیرساخت دانشی سازمان (Gold et al., 2001) و توسعه سیستم‌های بین‌سازمانی (Yang & Maxwell, 2011) امری ضروری است. داشتن زیرساخت فناوری اطلاعات مناسب، زمینه‌ساز اصلی سیستم‌های بین‌سازمانی است و نگرش کارکنان دانشی پیرامون سیستم‌های بین‌سازمانی و پذیرش آن را بهبود می‌بخشد. به گفته لین^۲ (۲۰۰۶) شایستگی فنی سازمانی و زیرساخت فناوری اطلاعات به‌طور قابل‌توجهی با اثربخشی سیستم‌های بین‌سازمانی مرتبط است.

ائتلاف: قوانین و مقررات به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی ائتلاف، می‌تواند عامل مهمی در پذیرش سیستم‌های بین‌سازمانی توسط کارکنان دانشی باشد. مقررات و سیاست‌هایی مانند محرمانه بودن دانش و اطلاعات ممکن است مانع از پذیرش سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین‌سازمانی شود؛ چراکه ممکن است دولت اشتراک‌گذاری اطلاعات حساس و تنظیم‌شده در حوزه‌ها و بخش‌های مربوط به امنیت عمومی و ملی را

^۱. Rhodes et al.

^۲. Lin, H.-F.

ممنوع اعلام کند (Yang & Maxwell, 2011). مطالعات متعددی به اهمیت و نقش قوانین و مقررات در اشتراک‌گذاری دانش تأکید داشته‌اند (Mäkipää, 2006; Yang & Robey et al., 2008; Maxwell, 2011; Boonstra & De Vries, 2005). از جمله رویی و همکاران^۱ (۲۰۰۸) چنین بیان کردند که موانع قانونی مربوط به انتقال اطلاعات بین سازمانی مانع از پذیرش سیستم‌های بین سازمانی می‌شود. داشتن مقررات دولتی / صنعتی که از استقرار سیستم‌های بین سازمانی و اشتراک دانش در سازمان‌ها در یک دامنه خاص پشتیبانی کند و بودجه مورد نیاز را به آن تخصیص دهد، افراد را به مشارکت در سیستم‌ها و داشتن نگرش مثبت نسبت به استقرار آن ترغیب می‌کند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های ائتلاف، یکپارچگی فناوری اطلاعات است. به گفته البوسعیدی و اولفمن (۲۰۱۷) سیستم‌های اطلاعاتی ناهمگن (سیستم‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری متفاوت) و استانداردهای داده مختلف، می‌تواند پذیرش و به‌کارگیری سیستم‌های بین سازمانی را به چالش بکشد. برای مثال سانچز و همکاران^۲ (۲۰۰۸) دریافتند که وجود نرم‌افزار ناهمگن در سازمان‌های فعال در حوزه سلامت، مانع از استقرار سیستم یکپارچه سلامت الکترونیک می‌شود.

بنابراین با توجه به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در توسعه همکاری‌های بین سازمانی و نیز نقش مهمی که هر یک از مؤلفه‌های کارکنان دانشی، همکاران، سیستم، سازمان و ائتلاف می‌توانند در رفتار اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته باشند، بررسی تأثیر هر یک از آن‌ها در اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی در روابط سازمانی مشارکتی امری ضروری است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نظر فنون جمع‌آوری داده، کمی و همبستگی است که در محدوده یک سامانه ارتباطی بین سازمانی با عنوان نماد صورت پذیرفته است.

در این پژوهش پس از مطالعه ادبیات و بررسی طبقه‌بندی‌های مختلفی که تاکنون توسط پژوهشگران در حوزه سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی انجام شده است و نیز

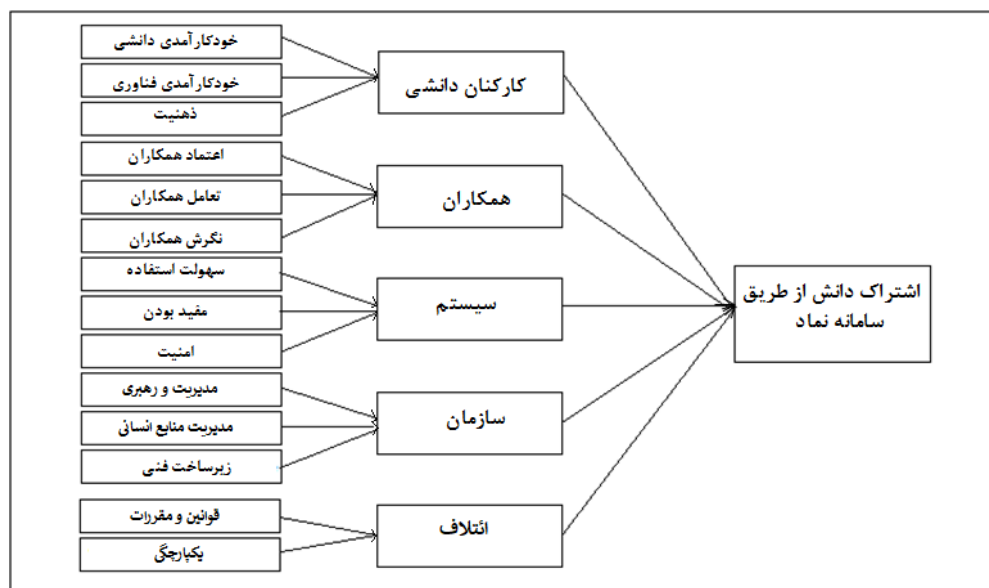
^۱. Robey et al.

^۲. Sanchez et al.

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک گذاری دانش در روابط بین سازمانی مشارکتی...؛ احمدی و همکاران | ۹۵

با توجه به اینکه تمرکز این پژوهش بر بررسی سیستم‌های اشتراک گذاری دانش بین سازمان‌های مشارکتی و متنوع است، طبقه‌بندی البوسعیدی و اولفمن (۲۰۱۷) با تغییراتی به‌عنوان مبنای کار پژوهشی حاضر در نظر گرفته شد. این انتخاب به دلیل نزدیک بودن چهارچوب و سؤالات این پژوهش با اهداف پژوهشی ما بوده است. برای متناسب‌سازی مدل با اهداف پژوهش، طبق نظرسنجی صورت گرفته از یک گروه کانونی سه‌نفره از پژوهشگران و خبرگان، چهار سازه افراد، همکاران، سیستم و سازمان به دلیل اهمیت در انواع روابط بین سازمانی بدون تغییر حفظ شد؛ ولی متغیر بخش / صنعت با توجه به تمرکز پژوهش بر روابط بین سازمانی متنوع و مشارکتی حذف و متغیر ائتلاف جایگزین آن شد. در جدول شماره ۱ ویژگی‌های فرایندهای مشارکتی معرفی شده است که ملاک سنجش متغیر ائتلاف در این پژوهش است. در شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش ارائه شده و سپس فرضیه‌های پژوهش آمده است:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



فرضیه‌های پژوهش

۱. کارکنان دانشی بر اشتراک گذاری دانش از طریق سامانه نماد تأثیرگذار هستند.

۲. همکاران بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سامانه نماد تأثیرگذار هستند.
۳. سیستم بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سامانه نماد تأثیرگذار است.
۴. سازمان بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سامانه نماد تأثیرگذار است.
۵. ائتلاف بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سامانه نماد تأثیرگذار است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کاربران سامانه نماد در استان البرز است. با توجه به اینکه این استان آزمون‌های کشوری طرح نظام مراقبت اجتماعی بوده و این طرح برای اولین بار در سال ۹۷ در این استان اجرایی شده است؛ انتظار می‌رود کاربران نماد در این استان آشنایی بیشتری با این سامانه داشته باشند و لذا در این پژوهش تمامی کاربران نماد در استان البرز به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. تعداد کل اعضای جامعه ۲۸۰۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۳۸ نفر محاسبه شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده تناسبی استفاده شده است. در این استان تعداد کل معلمان و مشاوران آموزش و پرورش، ۲۶۰۰ نفر، کارکنان کمیته امداد ۷۴ نفر، کارکنان بهزیستی ۴۶ نفر و کارکنان معاونت پیشگیری از جرائم قوه قضائیه ۸۰ نفر بود که از میان آن‌ها به ترتیب ۳۱۴، ۹، ۵ و ۱۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه به صورت حضوری توزیع شد که از میان آن‌ها ۱۹ پرسشنامه معیوب بوده و از فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها کنار گذاشته شدند. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شده در مطالعه البوسعیدی و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد که شامل ۴۴ سؤال (گویه) است. ۵ سؤال برای سنجش اشتراک‌گذاری دانش، ۸ سؤال برای سنجش کارکنان دانشی، ۸ سؤال برای سنجش همکاران، ۹ سؤال برای سنجش سیستم، ۹ سؤال برای سنجش سازمان و ۶ سؤال برای سنجش ائتلاف طراحی شده است. در این پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است تا میزان تطابق سازمان خود با هر کدام از گویه‌ها را بر اساس طیف پنج‌مقیاسی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) مشخص کنند. برای اطمینان از روایی محتوا، از نظر گروه سه نفره خبرگان مذکور در بخش مدل مفهومی بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد لازم برای ابزار است. جهت سنجش برازش مدل از شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب^۱ استفاده شد. مقدار به دست آمده برای این شاخص ۰/۰۹۱ بوده که از ۰/۱ کمتر است و نشان‌دهنده برازش مدل است.

۱. SRMR

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین‌سازمانی مشارکتی...؛ احمدی و همکاران | ۹۷

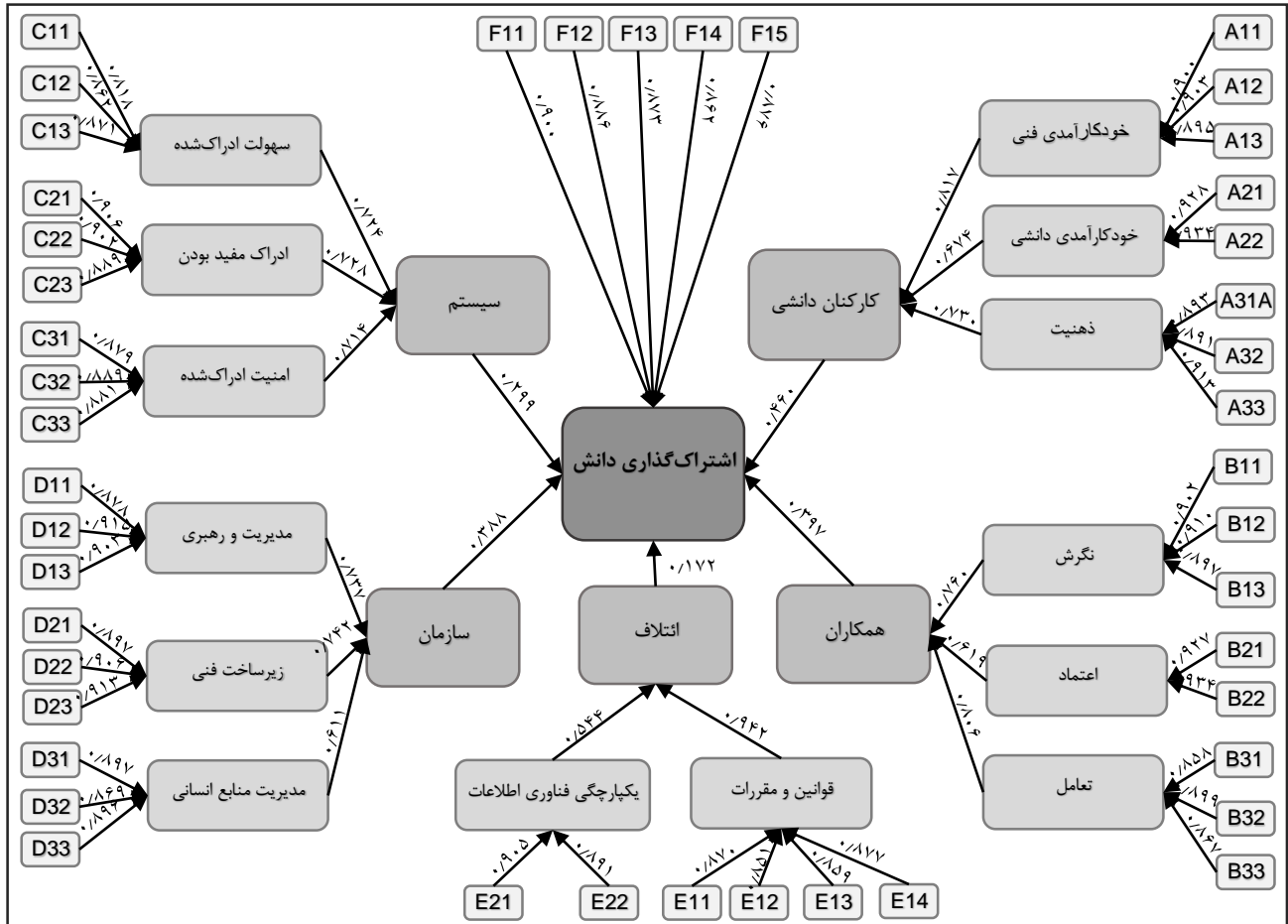
همچنین برای تدوین مدل تحلیل‌عاملی تأییدی و معادلات ساختاری از نسخه ۳ نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس.^۱ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج توصیفی افراد شرکت‌کننده در این پژوهش نشان می‌دهد از مجموع ۳۱۹ نفر، ۴۴/۷ درصد مرد و ۵۵/۳ درصد زن بوده‌اند. به لحاظ سنی ۱۱/۲ درصد افراد کمتر از ۳۰ سال، ۵۴/۱ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۵/۱ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۹/۵ درصد بیش از ۵۰ سال سن داشته‌اند. به لحاظ تجربه کاری اکثریت افراد (۶۱/۵ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال، ۲۲/۲ درصد کمتر از ۱۰ سال و ۱۶/۳ درصد افراد بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشته‌اند. در این پژوهش از تحلیل‌عاملی تأییدی برای سنجش روایی شاخص استفاده کرده‌ایم. شکل زیر مدل را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد:

شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

^۱. Smart PLS₃



در تحلیل عاملی تأییدی مقدار بارهای عاملی باید از ۰/۵ بزرگ‌تر و در فاصله اطمینان ۰/۹۵ معنادار باشد. شاخصی که بار عاملی بیشتری داشته باشد، اهمیت بالاتری در اندازه‌گیری مؤلفه مربوطه دارد. همان‌طور که می‌بینیم، تمامی شاخص‌ها دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و مقدار آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ بوده‌اند (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است). ضرایب همبستگی مؤلفه‌ها و شاخص اعتبار و اگر (شاخص فورنل و لارکر^۱): ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی و متغیرهای مکنون در جداول زیر آمده است. جدول ۴

^۱. Fornell & Larcker

ضرایب همبستگی برای بررسی رابطه میان متغیرهای پنهان را به صورت دوجه دو نشان می‌دهد و علاوه بر بررسی ضرایب همبستگی به بررسی روایی واگرا نیز می‌پردازد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی مؤلفه‌ها و شاخص روایی واگرا

اشتراک‌گذاری دانش	یکپارچگی فناوری	قوانین و مقررات طرح	مدیریت منابع انسانی	زیرساخت فنی سازمان	مدیریت و رهبری	امنیت ادراک‌شده	ادراک مفید بودن	سهولت ادراک‌شده	سطح تعامل	اعتماد متقابل	نگرش	خودکارآمدی دانش	ذهنیت	خودکارآمدی فنی	متغیرهای پنهان
														۰/۸۶	خودکارآمدی فنی
													۰/۹۳	۰/۳۹	ذهنیت
												۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۳۲	خودکارآمدی
											۰/۹۰	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۳۴	نگرش
									۰/۹۳			۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۳۱	اعتماد متقابل
									۰/۸۷			۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۳۵	سطح تعامل
								۰/۸۵	۰/۳۹			۰/۳۷	۰/۳۷	۰/۳۸	سهولت ادراک‌شده
							۰/۸۹	۰/۲۹	۰/۳۹			۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۴۰	ادراک مفید بودن
۰/۸۸							۰/۲۵	۰/۳۰	۰/۳۶			۰/۴۰	۰/۳۲	۰/۳۴	امنیت ادراک‌شده

مدیریت و رهبری	۰/۳۳	۰/۲۵	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
فنی زیرساخت	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
منابع انسانی	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
مدیریت	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
مقررات و قوانین	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
یکپارچگی فناوری	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲
اشتراک‌گذار دانش	۰/۲۰	۰/۲۰	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۵۲

جدول ۳. ضرایب همبستگی متغیرهای اصلی

متغیرهای اصلی	اشتراک‌گذاری دانش	ائتلاف	سازمان	سیستم	همکاران	کارکنان دانشی
اشتراک‌گذاری دانش	۱					
ائتلاف	۰/۳۷۶	۱				
سازمان	۰/۵۵۱	۰/۵۸۷	۱			
سیستم	۰/۴۶۸	۰/۴۴۹	۰/۶۶۹	۱		
همکاران	۰/۵۵۷	۰/۵۴۰	۰/۵۳۴	۰/۶۷۸	۱	
کارکنان دانشی	۰/۵۹۲	۰/۵۲۱	۰/۵۴۷	۰/۶۸۵	۰/۵۴۰	۱

اعداد روی قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (جذر میانگین واریانس تبیین شده) را نشان می‌دهد. طبق این شاخص واریانس هر متغیر پنهان باید برای

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین‌سازمانی مشارکتی...؛ احمدی و همکاران | ۱۰۱

شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. همان‌طور که در جدول مشخص است، مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده، برای تمامی متغیرها، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است.

از معادلات ساختاری برای سنجش فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. معادلات ساختاری تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی مرتبه اول، دوم و ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که مقدار آماره t تمامی متغیرهای پژوهش خارج از بازه $-1/96$ تا $+1/96$ بوده و مقدار بار عاملی آن‌ها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، لذا تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری

فرضیات	بتا	t	سطح معناداری	R^2	R^2_{adj}	Q^2	F^2	وضعیت فرضیه	جهت رابطه
اشتراک‌گذاری دانش < - اشتراک‌گذاری دانش	۰/۱۷۲	۳/۳۳۸	۰/۰۰۱	۰/۵۰۳	۰/۴۹۵	۰/۳۳۶	۰/۰۳۲	تأیید	+
اشتراک‌گذاری دانش < - اشتراک‌گذاری دانش	۰/۳۷۸	۶/۲۸۶	۰/۰۰۱				۰/۱۳۶	تأیید	+
اشتراک‌گذاری دانش < - اشتراک‌گذاری دانش	۰/۲۹۹	۴/۵۴۵	۰/۰۰۱				۰/۰۵۸	تأیید	+
اشتراک‌گذاری دانش < - کارکنان دانشی	۰/۴۶	۸/۵۱	۰/۰۰۱				۰/۱۴۹	تأیید	+

+	تأیید	۰/۸۰۱				۰/۰۰۱	۶/۹۲	۰/۳۹۷	همکاران -> اشتراک‌گذاری دانش
---	-------	-------	--	--	--	-------	------	-------	------------------------------------

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که سازه کارکنان دانشی با ضریب تأثیر ۸/۵۱ بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته است. این سازه شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی فنی، خودکارآمدی دانش و ذهنیت است. در پژوهش‌های مختلفی این مؤلفه‌ها به‌عنوان عوامل فردی تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش معرفی شده‌اند (Kankanhalli et al., 2005; Cabrera & Cabrera, 2005; Yang & Maxwell, 2011). همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که سازه همکاران بعد از سازه کارکنان دانشی، با ضریب تأثیر ۶۲/۹۲ بیشترین تأثیر را در به اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته است؛ بنابراین می‌توان گفت که سطح ارتباطات بین سازمانی و کیفیت تعامل بین همکاران، اعتماد متقابل و نگرش همکاران، تأثیر معناداری بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی دارد. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های سازه همکاران، مؤلفه اعتماد است. در ادبیات موضوعی، اعتماد به‌عنوان مجموعه انتظارات متقابل طرفین درگیر همکاری تعریف می‌شود. مطالعات بسیاری بر ضرورت و اهمیت اعتماد در به اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تأکید داشته‌اند (Al-Awari et al., 2007; Lee & Lim, 2005; Khamaksorn et al., 2017; Al-Jabri & Al-Busaidi, 2018). برای مثال لی و لیم^۱ (۲۰۰۵) دریافتند که اعتماد یک شریک بر پذیرش سازمانی سیستم‌های بین سازمانی و اثربخشی عملکرد سیستم‌های بین سازمانی، تأثیر می‌گذارد. این اصل را می‌توان در سطح کارکنان دانشی نیز بکار برد؛ چراکه اگر افراد در اشتراک‌گذاری دانش به همکاران خود در سازمان و هم‌تایان خود در سازمان‌های دیگر اعتماد کنند، این امر می‌تواند بر عملکرد آن‌ها تأثیر مثبت بگذارد. همچنین البوسعیدی و الفمن (۲۰۱۷) چنین بیان کرده‌اند که داشتن سطح بالایی از اعتماد، فرایند انتقال و اشتراک دانش را تسهیل می‌کند. باوجوداینکه در اغلب این مطالعات اعتماد به‌عنوان یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش معرفی شده است، اما در موضوع مورد مطالعه

¹. Lee & Lim

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین‌سازمانی مشارکتی...؛ احمدی و همکاران | ۱۰۳

ما، از میان سه مؤلفه سازه همکاران، مؤلفه اعتماد از کمترین ضریب تأثیر برخوردار است. دلیل این امر را می‌توان در ویژگی خاص فرایندهای مشارکتی جستجو کرد. یک فرایند مشارکتی بر اساس یک عهدنامه عملیاتی تعریف می‌شود. در این عهدنامه عملیاتی وظایف تمامی سازمان‌ها در قبال یکدیگر تعریف شده است. در طرح نماد، وظایف سازمان‌ها در قبال یکدیگر بر اساس قانون تعیین شده است و این قانون را می‌توان به‌عنوان یک عهدنامه عملیاتی برای فرایند مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان که یک فرایند مشارکتی است، در نظر گرفت. در قالب این قانون وظایف سازمان‌ها در قبال یکدیگر تعیین شده است و پایبندی سازمان‌ها به این قانون از سوی شورای سیاست‌گذاری ائتلاف نماد تحت نظارت قرار می‌گیرد. با بررسی ادبیات در این حوزه، مشاهده می‌شود که در اغلب این مطالعات به ریسک از دست دادن اطلاعات حیاتی سازمان، سوءاستفاده از دانش و اطلاعات سازمانی و یا فاش شدن آن، در قالب مؤلفه اعتماد اشاره شده است و این در حالی است که سازمان‌ها در سامانه نماد بدون هیچ‌گونه ترسی نسبت به از دست دادن اطلاعات حیاتی و یا سوءاستفاده از دانش و اطلاعات سازمانی، با یکدیگر به تبادل دانش و اطلاعات می‌پردازند. از این رو می‌توان گفت در بستر فرایند مشارکتی به دلیل پایبندی سازمان‌های مشارکت‌کننده به عهدنامه عملیاتی فرایند، ریسک اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی کاهش می‌یابد و لذا مؤلفه اعتماد نقش کمرنگ-تری در تأثیرگذاری بر اشتراک‌گذاری دانش ایفا می‌کند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه سوم مبنی بر تأثیر سیستم اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش را مورد تأیید قرار می‌دهد. مطالعات مختلفی بر اهمیت تأثیر سیستم بر اشتراک‌گذاری دانش تأکید داشته‌اند (Yang & Maxwell, 2011; Akbulut-Bailey, 2011; Boonstra & De Vries, 2005). از جمله نکاتش و دیویس^۱ (۲۰۰۰) در پژوهش خود دو عامل ادراک مفید بودن و سهولت ادراک شده را به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش شناسایی کرده و سالیسبری و همکاران^۲ (۲۰۰۱) بر تأثیر امنیت ادراک شده بر اشتراک‌گذاری دانش تأکید کرده‌اند. در تازه‌ترین پژوهش صورت گرفته در این حوزه، البوسعیدی و الفمن (۲۰۱۷) به این نتیجه دست یافتند که عامل سیستم تأثیر مستقیمی ندارد و از طریق تأثیر بر متغیرهای دیگری همچون کارکنان دانشی بر اشتراک‌گذاری دانش تأثیر می‌گذارد. این در حالی است که در پژوهش حاضر

1. Venkatesh & Davis

2. Salisbury et al.

تأثیر سیستم بر اشتراک‌گذاری دانش مورد تأیید قرار گرفته است. به نظر می‌رسد این اختلاف در نتایج به این علت باشد که در این مطالعه سامانه نماد به‌عنوان یک سیستم اشتراک‌گذاری دانش مورد مطالعه قرار گرفته که سیستمی با فضای کار جدید بوده و کاربران تجربه استفاده آن را نداشته‌اند. یافته‌ها حاکی از این است که سازه سازمان با ضریب تأثیر ۶/۲۸۶ بعد از سازه کارکنان دانشی و همکاران، بیشترین تأثیر را بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته است. این سازه شامل مؤلفه‌های زیرساخت فنی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت و رهبری سازمان است. نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه مدیریت منابع انسانی بیشترین رابطه را با دو مؤلفه قوانین و مقررات و خودکارآمدی فنی؛ و مؤلفه سیستمی سهولت ادراک‌شده نیز بیشترین رابطه را با مؤلفه مدیریت منابع انسانی دارد. با توجه به این که جذب نیرو، نظارت و آموزش اموری هزینه‌بر و مستلزم اختصاص بودجه هستند، می‌توان گفت که قوانین و مقررات با مدیریت منابع انسانی مرتبط است. از طرفی آموزش کارکنان در خصوص کار با سامانه، خودکارآمدی فنی کارکنان را بهبود بخشیده و کمک می‌کند که کار با سامانه برای کارکنان آسان‌تر شود. لذا به نظر می‌رسد تلاش ائتلاف نماد در راستای اختصاص بودجه کافی جهت جذب و آموزش کارکنان و نیز طراحی و توسعه برنامه‌های آموزشی، تأثیر زیادی بر کیفیت اجرای این سامانه داشته باشد. همچنین تأثیر سهولت ادراک‌شده بر اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد که طراحی مناسب برنامه و سیستم و ساده و کاربرپسند بودن آن، به اندازه دسترسی به شبکه و فناوری‌های تحت وب، حائز اهمیت است. همچنین در این پژوهش عامل مدیریت و رهبری به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شده است. این امر نشان می‌دهد که اگر مسئولان خواهان اشتراک‌گذاری دانش در سامانه نماد به صورت اثربخش هستند، ابتدا می‌بایست از حمایت و پشتیبانی مدیریت اطمینان حاصل نمایند؛ یعنی بایستی مدیران از هیچ‌گونه تلاشی جهت پیشبرد امور مضایقه ننموده و به‌طور مستمر بر اهمیت و نیاز به تسهیم دانش تأکید نمایند و تلاش کنند تا از طریق طراحی و به‌کارگیری سیستم‌های پاداش و جلب رضایت کاری کارکنان، انگیزه و توانایی کارکنان خود را در به اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی افزایش دهند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه قوانین و مقررات بیشترین ضریب تأثیر را (۰/۹۴) در بین تمامی مؤلفه‌های پژوهش داشته و مؤلفه یکپارچگی فناوری اطلاعات، از میان تمامی مؤلفه‌های پژوهش، کمترین تأثیرگذاری (۰/۵۴) را بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی داشته

است. در مطالعات مختلفی بر نقش و اهمیت همگن بودن سکوها بین سازمان‌های درگیر فرایند اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی تأکید شده است. در این پژوهش نیز تأثیر این مؤلفه بر اشتراک‌گذاری دانش مورد تأیید قرار گرفته است، اما با کمترین ضریب تأثیر. با توجه به اینکه تمامی سازمان‌های عضو ائتلاف، از یک سیستم مشخص (سامانه نماد) استفاده می‌کنند، لذا می‌توان گفت ضرورت همگنی سکوها در فرایند اشتراک‌گذاری دانش از پیش سنجیده شده و همه سازمان‌ها از سیستمی واحد و یکپارچه برای اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات استفاده می‌کنند؛ بنابراین پایین بودن ضریب تأثیر این مؤلفه در این پژوهش دور از انتظار نیست. با توجه به تأثیر بالای قوانین و مقررات بر اشتراک‌گذاری دانش از طریق سامانه نماد، پیشنهاد می‌شود تلاش بیشتری در جهت جلب حمایت قانونی و مالی از سامانه صورت پذیرد. اجرای کامل طرح نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان (نماد)، همکاری همه اعضای ائتلاف و در نتیجه اختصاص بودجه کافی برای هر یک از اعضا را می‌طلبد. جدول ضریب همبستگی ارائه شده حاکی از ارتباط قوی بین دو مؤلفه سازمان و ائتلاف است. این امر نشان می‌دهد که ایجاد زیرساخت، دسترسی به سیستم و شبکه و ارائه برنامه‌های آموزشی (مؤلفه-های سازمانی) رابطه تنگاتنگی با حمایت‌های قانونی، خصوصاً بودجه تخصیص یافته دارند. بدین منظور ائتلاف نماد می‌تواند از طریق لابی‌گری و جلب نظر قانون‌گذاران و دولت‌مردان، حمایت قانونی و مالی برای تسهیل اشتراک‌گذاری دانش در این سامانه را فراهم آورد.

پیشنهادها

- آموزش کارکنان در خصوص کار با سامانه و طراحی و توسعه برنامه‌های آموزشی مرتبط با آن.
 - طراحی مناسب سامانه به گونه‌ای که ساده و کاربرپسند باشد.
 - حمایت و پشتیبانی مدیران از سامانه و به‌کارگیری سیستم‌های پاداش برای جلب همکاری هر چه بیشتر کارکنان.
 - جلب حمایت قانونی و مالی از طریق لابی‌گری و جلب نظر قانون‌گذاران و دولت‌مردان به‌منظور تسهیل اشتراک‌گذاری دانش در سامانه.
- همچنین در راستای ارائه پیشنهادهای علمی، پژوهشگران آتی می‌توانند عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی را در سایر اشکال روابط بین سازمانی چندگانه (مثلاً روابط سریالی) مورد بررسی قرار داده و یا چارچوب ارائه‌شده در این پژوهش را برای

سامانه‌های دیگری که به همین منظور طراحی شده‌اند، بررسی و نتایج آن را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.

ORCID

Yusef Reza Ahmadi



<http://orcid.org/0009-0009-6253-6226>

Amir Zakery



<http://orcid.org/0000-0002-6530-8933>

Fatemeh Razavi



<http://orcid.org/0009-0007-5877-7992>

Mohammad Sadegh Saremi



<http://orcid.org/0000-0002-3596-8885>

منابع

- افدسی، محمد و بذرافشان، مرتضی. (۱۳۹۴). تعیین عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش بین سازمانی در فرایندهای مشارکتی (مورد کاوی سازمان امور مالیاتی). *تحقیق در عملیات در کاربردهای آن*، ۱۲ (۱)، ۱-۱۹.
- حمیدی، فاطمه و نوشین فرد، فاطمه. (۱۳۹۸). مروری بر نظریه‌های کاربردی در مطالعات مربوط به رفتار اشتراک دانش. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۶ (۲۱)، ۱۱۳-۱۴۲. DOI: 10.22054/jks.2020.49264.1265
- رضائیان، علی. (۱۳۷۴). *اصول مدیریت*. تهران، انتشارات سمت.

References

- Agostini, L., Nosella, A., & Teshome, M.B. (2019). Inter-organizational relationships: toward a reconceptualization of constructs. *Baltic Journal of Management*, 14 (3), 346-369.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50 (2), 179-211.
- Akbulut-Bailey, A.Y. (2011). Information sharing between local and state governments. *Journal of Computer Information Systems*, 51 (4), 53-63.
- Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, N.Y., & Mohammed, Y.F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Al-Busaidi, K.A., & Olfman, L. (2017). Knowledge sharing through inter-organizational knowledge sharing systems. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47 (1), 110-136.
- Algarni, M. A., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2023). The differential effects of potential and realized absorptive capacity on imitation and innovation strategies, and its impact on sustained competitive advantage. *Journal of Business Research*, 158, 113674.
- Al-Jabri, H., & Al-Busaidi, K. A. (2018). Inter-organizational knowledge transfer in Omani SMEs: influencing factors. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(3), 333-351. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2017-0069>.
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2017). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226-246.
- Bailey, J.E., & Pearson, S.W. (1983). Development of a tool for measuring and analyzing computer user satisfaction. *Management Science*, 29(5), 530-545.
- Bakos, J.Y. (1991). A strategic analysis of electronic marketplaces. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 15(3), 295-310.

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barret, S., & Konsynski, B.R. (1982). Inter-organizational information sharing systems. *MIS Quarterly*, 6(4), 93-105.
- Bieniek, I., & Pliszka, B. (2014). Identification of best practices in intergenerational knowledge transfer in industrial companies. *Scientific Journals. Organization and Management*, Silesian University of Technology, 72, 9-30.
- Boonstra, A., De Vries, J. (2005). Analyzing inter-organizational systems from a power and interest perspective. *International Journal of Information Management*, 25(6), 485-501.
- Becerra-Fernandez, I., González, A. J., & Sabherwal, R. (2004). *Knowledge management : challenges, solutions, and technologies*. Pearson/Prentice Hall.
- Cabrera, E.F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.
- James, I., Cash, J. I., & Konsynski, B. R. (1985, March- April). IS redraws competitive boundaries. *Harvard Business Review Magazine*, pp. 134-142.
- Chen, Q., & Hsu, M. (2001). Inter-enterprise collaborative business process management. *Proceedings 17th International Conference on Data Engineering*, pp. 253-260.
- Cheung, C., & Lee, M. (2001). Understanding consumer trust in internet shopping: a multidisciplinary approach. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 57(4), 479-492.
- Choudhury, V. (1997). Strategic choices in the development of interorganizational information systems. *Information Systems Research*, 8(1), 1-24.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press, Boston.
- Grover, V., & Davenport, T. H. (2001). General Perspectives on Knowledge Management: Fostering a Research Agenda. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 5-21. <http://www.jstor.org/stable/40398515>
- Dawes, S.S., Cresswell, A.M., & Pardo, T.A. (2009). From 'need to know' to 'need to share': tangled problems, information boundaries, and the building of public sector knowledge networks. *Public Administration Review*, 69(3), 392-402.
- Grover, V. (1993). An empirically derived model for adoption of customer-based inter-organizational systems. *Decision Sciences*, 24 (3), 603-640.
- Gulati, R., Nohria, N., & Zaheer, A. (2000). Strategic networks. *Strategic Management Journal*, 21(3), 203-215.
- Hong, I.B. (2002). A new framework for interorganizational systems based on the linkage of participants' roles. *Information & Management*, 39(4), 261-270.

- Jacobs, J. (2002). *Gartner's Collaboration Glossary*. Stanford: Gartner.
- Jennex, M., & Olfman, L. (2006). A model of knowledge management success. *International Journal of Knowledge Management*, 2(3), 51-68.
- Jennex, M.E., & Zyngier, S. (2007). Security as a contributor to knowledge management success. *Information Systems Frontiers*, 9(5), 493-504.
- 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.
- Khamaksorn, A., Kurul, E., & Tah, J. H. M. (2017). *Factors Affecting Knowledge Transfer in International Construction Joint Venture Projects*. Paper presented at the International Conference on Civil, Architecture and Sustainable Development, 1-2 December, London, UK.
- Lee, S., & Lim, G. (2005). The impact of partnership attributes on EDI implementation success. *Information & Management*, 42(4), 503-516.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.
- Lehaney, B., Clarke, S., Coakes, E., & Jack, G. (2003). *Beyond knowledge management*. IGI Global.. <https://doi.org/10.4018/978-1-59140-180-3>
- Lin, H.-F. (2006). Interorganizational and organizational determinants of planning effectiveness for Internet-based interorganizational systems. *Information and Management*, 43(4), 423-433.
- Lonchamp, J. (1998). process model patterns for collaborative work. In *Proceedings of the 15th IFIP World Computer Congress-Telecooperation'98 Vienna, Austria* (pp. 108-134).
- Liu, C., Li, Q., & Zhao, X. (2009). Challenges and opportunities in collaborative business process management: Overview of recent advances and introduction to the special issue. *Information Systems Frontiers*, 11(3), 201-209.
- Massa, S., & Testa, S., (2009). A knowledge management approach to organizational competitive advantage: Evidence from the food sector. *European Management Journal*, 27(2), 129-141.
- Mäkipää, M. (2006). Inter-organizational information systems in cooperative inter-organizational relationships: Study of the factors influencing success. In Suomi, R., Cabral, R., Hampe, J. F., Heikkilä, A., Järveläinen, J., & Koskivaara, E. (Eds.), *Project E-Society: Building bricks* (Vol. 226, pp. 95-104). IFIP International Federation for Information Processing. Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-39229-5_7
- Marabelli, M., & Newell, S. (2012). Knowledge risks in organizational networks: The practice perspective. *The Journal of Strategic Information Systems*, 21(1), 18-30.
- Moore, G.C., & Benbasat, I. (1991). Development of an instrument to measure the perceptions of adopting an information technology innovation. *Information Systems Research*, 2(3), 192-222.

- Pardo, T.A., Cresswell, A.M., Thompson, F., & Zhang, J. (2006). Knowledge sharing in cross-boundary information system development in the public sector. *Information Technology and Management*, 7(4), 293-313.
- Pollard, S. (2002). Collaboration: The Cure in New Economy Competitiveness?. AMR Research Report.
- Rajsiri, V., (2010). Knowledge-based system for collaborative process specification. *Computers I Industry*, 61(2), 161-175.
- Rai, A., Patnayakuni, R., & Patnayakuni, N. (2006). Firm performance impacts of digitally-enabled supply chain integration capabilities. *MIS Quarterly*, 30(2), 225-246.
- Ramamurthy, K., Premkumar, G., & Michael, R.C. (2012). Organizational and interorganizational determinants of EDI diffusion and organizational performance: a causal model. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 9(4), 253-285.
- Ranganathan, C., Teo, T.S.H., & Dhaliwal, J. (2011). Web-enabled supply chain management: key antecedents and performance impacts. *International Journal of Information Management*, 31(6), 533-545.
- Rhodes, J., Hung, R., Lok, P., Ya-Hui Lien, B., & Wu, C.-M. (2008). Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance. *Journal of knowledge management*, 12(3), 84-100.
- Robey, D., Im, G., & Wareham, J. (2008). Theoretical foundations of empirical research on interorganizational systems: assessing past contributions and guiding future directions. *Journal of the Association for Information Systems*, 9(9), 497-518.
- Salisbury, W.D., Pearson, R.A., Pearson, A.W., & Miller, D.W. (2001). Perceived security and World Wide Web purchase intention. *Industrial Management & Data Systems*, 101(4), 165-177. <https://doi.org/10.1108/02635570110390071>
- Sanchez, C.L.B., Romero-Cuevas, M.A., Lopez, D.M.C., Lorca, J.A., Alcazar, F.J.B., Ruiz, S.D., Mercado, C.A., & Garcia-Forteza, P.A. (2008). Social network of PESCA (open source platform for eHealth). *Studies in Health Technology and Informatics*, 137:340-5. PMID: 18560095.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic management journal*, 17(2), 27-43.
- Tallman, S., Jenkins, M., Henry, N., & Pinch, S. (2004). Knowledge, clusters and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 29(2), 258-271.
- Tesavrita, C., Suryadi, K., Wiratmadja, II., & Govindaraju, R. (2017). *Intra-Organizational and Inter-Organizational Knowledge Sharing in Collaborative Learning Process: A Conceptual Framework for SME*. 4th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA), (pp.187-191).

- The World Bank annual report 2017: end extreme poverty, boost shared prosperity (Portuguese)*. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/814441507533420953/The-World-Bank-annual-report-2017-end-extreme-poverty-boost-shared-prosperity>.
- Todeva, E., Knoke, D. (2005). Strategic alliances and models of Collaboration. *Management Decision*, 43(1), 123-148.
- Touzi, J., Bénaben, F., Rajsiri, V., & Pingaud, H. (2007). Collaborative information system design. In *AIM 2007 – Information Systems and Collaboration: State of the Art and Perspectives* (pp. 281-296). Gesellschaft für Informatik e.V. Luxembourg, Luxembourg.
- Trkman, P., & Desouza, K. C. (2012). Knowledge risks in organizational networks: an exploratory framework. *The Journal of Strategic Information Systems*, 21(1), 1-17.
- Truptil, S., Benaben, F., & Pingaud, H., (2009). Collaborative process design for Mediation Information System Engineering. Proceedings of IEEE International Conference on Service Computing (SCC 15), Gothenburg, Sweden, (pp. 554-561).
- Venkatesh, V., & Davis, F. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: four longitudinal. *Management Science*, 46(2), 186-204.
- Wang, S., & Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Wasko, M.M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly*, 29(1), 35-57.
- Xu, J., & Quaddus, M. (2007). Exploring the factors influencing end users' acceptance of knowledge management systems: development of a research model of adoption and continued use. *Journal of Organizational and End User Computing*, 19(4), 57-79.
- Yang, T.-M., & Maxwell, T.A. (2011). Information-sharing in public organizations: a literature review of interpersonal, intra-organizational and inter-organizational success factors. *Government Information Quarterly*, 28(2), 164-175.
- Yuling, L. (2016). Statistical Analysis of Factors Influencing the Effect of Knowledge Transfer of Technological Alliance. *International Journal of Education and Management*, 35 (2), 31-47.
- Zucker, L.G. (1986). Production of trust: institutional sources of economic structure 1840-1920", in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 8, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 53-111.

References[In Persian]

- Aghdasi, M., & Bazrafshan, M. (2015). Determining factors affecting inter-organizational knowledge sharing in collaborative processes: A case

study of the Tax Affairs Organization. *Operations Research and Its Applications*, 12(1), 1-19.

Hamidi, F., & Nooshinfard, F. (2019). A review of applied theories in studies related to knowledge sharing behavior. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 113-142.

<https://doi.org/10.22054/jks.2020.49264.1265>

Rezaeian, A. (1995). Principles of management. Tehran: SAMT Publications.

استناد به این مقاله: یوسف‌رضا، ذاکری، امیر، رضوی، فاطمه و صارمی، محمدصادق. (۱۴۰۳). بررسی عوامل تأثیرگذار بر اشتراک‌گذاری دانش در روابط بین سازمانی مشارکتی (مورد مطالعه: سامانه نظام مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان). *فصلنامه علمی بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۱۱ (۴۰)، ۸۱-۱۱۲. DOI: 10.22054/jks.2023.75408.1602



Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.