

## Extracting the Pattern of Inhibitors and Facilitators of Knowledge Sharing Using Metacombination Method

Mohammad Hossein Shadmanfar<sup>1</sup> | Mohammad Hossein Alipour<sup>2</sup> | Foad Makvandi<sup>3</sup>

### Abstract

Maintaining a competitive advantage in conditions of uncertainty in the environment of preservation and promotion is one of the most basic concerns in public and non-governmental sector organizations, which factors such as the demographic composition of the workforce, organizational leaders' greater emphasis on human capital issues, the crisis of employee participation, the challenge of adapting organizations to changes in the environment And.. it has been effective in the emergence of this concern in organizational leaders and has required them to rely on organizational knowledge management methods for success in the work environment and maintaining and managing knowledge workers. Based on this, developing a model of obstacles and facilitators of organizational knowledge sharing has become one of the priority needs of public and non-governmental sector organizations, and the current research has emerged as a way to present this model. In this research, Sandelowski and Barroso's meta-combination method has been used to extract the pattern of inhibitors and facilitators of knowledge sharing, and since the analysis and final report of the findings of the selected studies can provide a comprehensive picture, the meta-combination of studies has been considered; As a result, 263 sources were selected through a comprehensive search of sources through international websites, and 65 relevant sources were selected based on the entry and exit criteria. Following the findings of the studies based on data analysis and open coding, 65 codes were extracted, and after the final analysis and summary, the results were obtained in the form of 43 sub-concepts, 10 concepts and 2 categories. Quality monitoring was achieved through the comprehensiveness of the number of sources, the use of international reliable sources, identification in different time frames, the use of identifying researchers, detailed presentation of findings, and the approval of organizational knowledge management experts. The findings showed that the barriers and facilitators of knowledge sharing include individual (14 codes), technical (9 codes), organizational (11 codes), cultural (6 codes) and geographical (3 codes) factors. As a result, the identified factors were used in the design of an exploitable model to strengthen knowledge sharing in the mentioned organizations.

**Keywords:** Knowledge Sharing; Knowledge Transfer; Hybridization; Knowledge Management; Human Resources.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.4.2

1. Corresponding author Ph.D. Candidate, Imam Hussein Comprehensive University, Tehran, Iran. shadmanfar.mh@ihu.ac.ir
2. Assistant Professor, Imam Hossein University (AS), Tehran, Iran.
3. Department of Public Administration, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran.

18

Vol. 3  
Autumn 2022

Research Paper

Received:  
03 June 2022  
Accepted:  
27 July 2022  
P.P: 111-161

Print ISSN: 2645-4262  
Online ISSN: 2645-5242



## استخراج الگوی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش با استفاده از روش فراترکیب

محمدحسین شادمان فر<sup>۱</sup> | محمدحسین علیپور<sup>۲</sup> | فواد مکوندی<sup>۳</sup>

۱۸

سال پنجم  
پاییز ۱۴۰۱

## مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۰۵/۰۵

صص: ۱۶۱-۱۱۱

شابا چاپی: ۴۲۶۲-۲۶۴۵

الکترونیکی: ۵۲۴۲-۲۶۴۵



**چکیده**

حفظ مزیت رقابتی در شرایط عدم قطعیت در محیط حفظ و ارتقاء ازجمله اساسی‌ترین دغدغه‌ها در آن‌ها سازمان‌های بخش دولتی و غیردولتی است که عواملی همچون ترکیب جمعیتی نیروی کار، تأکید بیشتر رهبران سازمانی بر مسائل سرمایه انسانی، بحران مشارکت کارکنان، چالش انطباق سازمان‌ها با تغییرات محیط و ... در به وجود آمدن این دغدغه در رهبران سازمانی مؤثر بوده و ایشان را ملزم به اتکا به شیوه‌های مدیریت دانش سازمانی برای موفقیت در محیط کار و حفظ و مدیریت کارکنان دانشی کرده است. در این راستا مقالات متعددی ناظر به بیان روش‌های اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها و موانع و مشکلات یا تسهیل‌کننده‌های موجود در این مسیر با دغدغه حل این مسئله تدوین شده است در این راستا بررسی این مقالات و تحلیل آن‌ها به منظور تدوین و تبیین الگویی از موانع و تسهیل‌کننده‌های اشتراک دانش سازمانی، از نیازهای اولویت‌دار آن‌ها سازمان‌های بخش دولتی و غیردولتی بوده و که پژوهش حاضر در مقام ارائه این الگو برآمده است. متناسب با سؤال اصلی در این پژوهش، از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو برای استخراج الگوی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش استفاده شده است و از آنجا که تجزیه و تحلیل و گزارش نهایی یافته‌های مطالعات انتخاب شده، باید تصویر جامعی را ارائه دهد، فراترکیب مطالعات مدنظر قرار گرفته است؛ در نتیجه با جستجوی فراگیر منابع از طریق وبگاه‌های بین‌المللی، ۲۶۳ منبع انتخاب گردید که در پالایش اولیه بر اساس ملاک‌های ورود و خروج، ۶۵ منبع مرتبط برگزیده شد. در ادامه یافته‌های مطالعات مبتنی بر تحلیل داده‌ها و کدگذاری باز، ۶۵ کد استخراج شد که پس از تحلیل و جمع‌بندی نهایی، نتایج در قالب، ۴۳ زیرمفهوم، ۱۰ مفهوم و ۲ مقوله به دست آمد. پایش کیفیت از طریق جامعیت تعداد منابع، استفاده از منابع معتبر بین‌المللی، شناسه-گذاری در بازه‌های زمانی متفاوت، استفاده از پژوهشگران شناسه گذار، ارائه تفصیلی یافته‌ها و تأیید خبرگان مدیریت دانش سازمانی احراز گردید. یافته‌ها نشان داد که بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش شامل عوامل فردی (۱۴ کد)، فنی (۹ کد)، سازمانی (۱۱ کد)، فرهنگی (۶ کد) و جغرافیایی (۳ کد) است. در نتیجه عوامل شناسایی شده در طراحی الگوی قابل بهره‌برداری برای تقویت اشتراک‌گذاری دانش در آن‌ها سازمان‌های مذکور مورد استفاده قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** اشتراک‌گذاری دانش، انتقال دانش، فراترکیب، مدیریت دانش، منابع انسانی.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.4.2

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.  
shadmanfar.mh@ihu.ac.ir

۲. استادیار، دانشکده پیامبراعظم(ص)، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

## مقدمه

تأکید بر مسائل سرمایه انسانی در مدیریت سازمان‌های بخش دولتی و غیردولتی در سال‌های اخیر به وضوح قابل مشاهده است. یکی از علل این امر، تغییر ترکیب جمعیتی نیروی کار است که باعث شده رهبران سازمانی تأکید بیشتری بر مسائل سرمایه انسانی داشته باشند (بارباتو، ۲۰۱۶). مؤید این موضوع گزارش مان (۲۰۱۶) است که در آن بیان شده تنها ۳۲٪ از کارمندان در مورد کار و محل کار خود مشتاق و متعهد هستند و سازمان‌ها با بحران مشارکت کارکنان مواجه‌اند. از جمله راهکارهای حل این چالش، استخدام، حفظ و مدیریت کارکنان دانشی در راستای یکپارچه‌سازی شیوه‌های مدیریت دانش در مدیریت راهبردی سرمایه انسانی بیان شده است. (سوزا، ۲۰۱۹). البته باید توجه داشت که صرف به دست آوردن سرمایه فکری انسانی در سازمان‌ها کافی نیست و رهبران سازمانی باید راهبردهای مدیریت دانش را به نحوی اتخاذ نمایند تا قبل از ارزیابی و سنجش در بهینه‌سازی نتایج عملکرد فردی و سازمانی مؤثر واقع شود (وانگ، ۲۰۱۲؛ هاسینکی، ۲۰۱۷). در مرور ۲ دهه تحقیق وانگ و همکاران (۲۰۱۶) پیرامون همسویی سرمایه فکری و مدیریت دانش توصیه شده است که مدیران دانشی (به عنوان مثال، مدیران منابع انسانی) در راستای به حداکثر رساندن منابع دانشی در سازمان، شناخت خود را در مورد هم‌افزایی بین سرمایه فکری انسانی و راهبردهای مدیریت دانش تعمیق و گسترش دهند. ایجاد و توسعه زمینه‌های لازم در خصوص کسب، توسعه و تسهیم دانش، میان منابع انسانی سازمان و در نتیجه تقویت مهارت‌های کارکنان موجب افزایش اطلاعات و همچنین؛ تبادل اطلاعات میان کارکنان، بخصوص کارکنان بخش عملیاتی سازمان شده و در نتیجه؛ افزایش اثربخشی و کارایی سازمان را به دنبال خواهد داشت (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۹). در اشتراک دانش که زیرمجموعه مهمی از مدیریت دانش است، کسب، سازمان‌دهی، استفاده مجدد، انتقال دانش و در دسترس قرار دادن دانش برای تمام اعضای سازمان، منجر به انتقال دانش نهفته سازمانی به تمام سایر اعضای سازمان و تثبیت می‌شود. (لین، ۲۰۰۶) بر این اساس اشتراک‌گذاری کارآ دانش، بقای سازمان را تضمین خواهد کرد (آرگوت، ۲۰۰۳) و منجر به ایجاد فرصت‌هایی برای حداکثر شدن توانایی سازمان در

تحقق نیازها و ارائه راه‌حل‌ها و افزایش کارایی خواهد شد و مزیت رقابتی را در اختیار سازمان‌ها می‌گذارد (نقل از لین، ۲۰۰۷).

گرچه وجه اشتراک تمام محققان در ۶۵ منبع مرتبط مورد استفاده در این مقاله، تمرکز بر اهمیت و تأثیر مدیریت دانش بر کیفیت مدیریت سرمایه انسانی در سازمان است اما هر یک الگوی خاص خود را مطرح کرده‌اند. بی‌شک به‌منظور ارائه الگویی کارآمد نیازمند تحلیل الگوهای بیان‌شده با روشی متناسب و تجمیع وجه اشتراک الگوهای مطرح‌شده در الگویی یکپارچه، واحد و قابل اجرا در سازمان‌ها، هستیم. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر تجمیع الگوهای ۶۵ گانه احصاء شده با استفاده از روش فراترکیب به‌منظور ارائه الگویی منسجم و قابل اجرا است بنابراین، با توجه به اهمیت و جایگاه مدیریت دانش سازمانی در افزایش کیفیت و انباشت تجربه سازمان‌ها، هدف اصلی این پژوهش، از فراترکیب پژوهش‌های گذشته در حوزه اشتراک دانش سازمانی را می‌توان پاسخ به این پرسش قرار داد که «الگوی به‌روز و جامع بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش در آن‌ها سازمان‌های دولتی و غیردولتی بر اساس الگوهای مطرح‌شده تاکنون چیست؟»

## ادبیات موضوع

### ۱- مدیریت دانش<sup>۱</sup>

مدیریت دانش اشتراک داده را افزایش می‌دهد و می‌تواند نوآوری‌ها را تقویت کند؛ همچنین مدیریت دانش امکان همکاری بین کارکنان را میسر می‌سازد (سینگ و ال‌کاسار، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، مدیریت دانش در سازمان می‌تواند تغییراتی ایجاد کند که برای سازمان‌ها مفید باشد. با پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان، داده‌ها و اطلاعات کارکنان بخش‌های گوناگون و مختلف با اشتراک‌گذاری دانش به‌دستاوردهای راهبردی دست پیدا کنند (نیسار و همکاران، ۲۰۱۹). در تعریفی مدیریت دانش، باید روی برنامه‌ای بلندمدت تمرکز کند (اولیوا و همکاران، ۲۰۱۹).

1 knowledge management

## ۲- تسهیم دانش<sup>۱</sup>

تسهیم دانش، تجربه زیسته‌ی جدیدی را ایجاد کرده و به هم‌افزایی افراد، یادگیری، تسهیل ابداعات و ایجاد ارزش و استانداردهای مشترک می‌گردد (سینگ و ورما<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹؛ تاسابهجی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). تسهیم دانش به معنای این است که افراد بتوانند از دیگران دانش را به دست آورده و در اختیار دیگران قرار دهند (اولیویرا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). ما و چان (۲۰۱۴) تسهیم دانش را انتقال دانش از یک منبع و به کارگیری آن توسط گیرنده آن درس آموخته‌ها می‌داند. گسترش شبکه، فرصت‌های تجاری و بهبود فرآیندها در توسعه محصول و خدمات از مزایای تسهیم دانش است (استفن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷).

## ۳- اشتراک دانش<sup>۶</sup>

واژه اشتراک دانش در حوزه مدیریت دانش را می‌توان با ترویج جریان آزاد افکار و ایده‌های نوآورانه، معادل دانست (واسکو و فرج، ۲۰۰۰). در دنیای اقتصاد بازاری، دانش منبع اصلی مزیت رقابتی پایدار بوده (Chuang et al, 2016) و حفظ مزیت رقابتی پایدار با اشتراک گذاری دانش به دست می‌آید (Hadi Ali, 2020). سازمان‌ها برای حصول اطمینان از موفقیت، سعی می‌کنند تا انگیزه افراد را نسبت به اشتراک گذاری دانش در سازمان تقویت کنند. از نظر کلوگ<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۱) بر اهمیت نقش کارکنان در اشتراک دانش تأکید کرده و معتقدند کارکنان برای پذیرش برنامه‌های مدیریت دانش در سازمان، باید به آن به‌عنوان ابزار موفقیت شغلی و رضایت شغلی بیندیشند. در دنیای پویای امروز سازمان‌ها ملزم به استفاده از چرخه مدیریت دانش و فرآیندهای اشتراک دانش اند (الجعفری و سارنیکا، ۲۰۱۰). اشتراک دانش به دو دسته درونی و بیرون تقسیم می‌شود (کوت و زاندر، ۱۹۹۲). اشتراک دانش به جهت آشکارسازی اطلاعات برای سازمان‌ها علاوه بر ایجاد مزیت، ایجاد خطر نیز می‌کند (جانسون، ۲۰۰۷). در این مفهوم دانش و تجربه‌های

1 Sharing knowledge  
2 Singh and Verma  
3 Tassabehji et al  
4 Oliveira et al  
5 Steffen et al  
6 Knowledge sharing  
7 Kluge

زیسته افراد با دو مؤلفه انتقال دانش و جذب دانش با یکدیگر تبادل می‌شود (واندن هوف و وان وین، ۲۰۰۴) بر این اساس اشتراک دانش فرآیندی است که سازمان برای انتقال دانش در میان کارکنان خود و توسعه و خلق دانش سازمانی از آن بهره می‌گیرد. (اویدت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) از نظر دونلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) انتقال دانش می‌تواند اثربخشی، نوآوری در سطوح فردی، تیمی و سازمانی کمک کند. به اعتقاد اولیویرا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) اشتراک دانش به معنای انتقال دانش زیسته افراد به دیگران است. ما و چان<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) اشتراک دانش را به‌عنوان یک گرایش در کارکنان برای اشتراک‌گذاری اطلاعات به سایر افراد در سازمان و ناشی از تعامل میان بازیگران انسانی می‌داند. به نظر سینگ و ورما<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) انتقال دانش میان افراد خلق تجربه نوآورانه‌ای فراهم و به یادگیری جمعی و نوآوری کمک می‌کند. همچنین باری<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۰) معتقد هستند که اشتراک دانش یک تمایل در کارکنان سازمان است و به تبادل اطلاعات در قالب‌های ایده، تجربه، حقیقت، فرآیند و... با سایر افراد منتهی می‌شود. در نتیجه به‌طور مختصر اشتراک دانش یک تعامل میان بازیگران انسانی است که در آن ماده شکل نگرفته دانش است (کاستاندا و کونلار<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰).

#### ۴- بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش

اشتراک دانش فرآیندی است پیچیده و عوامل بازدارنده و موانع بسیاری بر عملکرد تأثیرگذار بوده و یکی از مراحل کلیدی در مدیریت دانش است و مدیران سازمان‌ها باید راهبرد مدیریت دانش، بازدارنده‌های اشتراک دانش و تسهیل‌گرها را برای رفع موانع برای تسهیل اشتراک دانش ارائه دهند (خاتمیان فر، ۲۰۰۹). مفهوم موانع مدیریت دانش را برای خوشه‌بندی شاخص‌هایی به کار برده شده و دلایل اشتراک یا عدم اشتراک دانش باشد (Paulin & Suneson, 2012). ادبیات نظری و عملی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرها و تأثیرات آن را بروی کارآیی و اثربخشی می‌تواند فرآیندهای مدیریت دانش را تقویت کند (مک‌لولین و همکاران، ۲۰۰۸).

1 Obeidat

2 Donnelly

3 Oliveira

4 Ma and Chan

5 Singh and Verma

6 Bari

7 Castaneda & Cuellar

## پیشینه پژوهش

با توجه به روش‌شناسی این تحقیق که بر فراترکیب استوار است، اساس این پژوهش بر بررسی پیشینه پژوهش‌های گذشته و تحلیل آن‌ها شکل گرفته است. برخی از مهم‌ترین پیشینه‌های داخلی و خارجی انجام‌شده مرتبط مطابق با جدول (۱) این پژوهش و به شرح ذیل است.

اویمومی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) معتقد است در مطالعات مدیریت دانش، سهم قابل توجهی به تأثیر مستقیم اشتراک دانش بر عملکرد هر سازمان اشاره دارد. به نظر سوزا<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) تعریف اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از ارائه اطلاعات و وظیفه و دانش به یک فرد، به طوری که او بتواند با دیگران برای حل مشکلات، توسعه ایده‌های جدید یا اجرای سیاست‌ها یا رویه‌ها همکاری کند. شرارت<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۳) اصطلاح به اشتراک‌گذاری دانش را به معنای ارائه و دریافت اطلاعاتی در چارچوبی با دانش منبع تنظیم شده می‌داند. از نظر لی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲) اشتراک‌گذاری را دانش عمل عمده‌ای که در آن دانش از طریق انتقال آن از یک طرف به طرف دیگر قابل استفاده مجدد می‌داند. کامینگز<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) اشتراک‌گذاری دانش را ارائه اطلاعات و دانش برای همکاری با دیگران برای حل مشکلات، توسعه ایده‌های جدید یا اجرای سیاست‌ها یا رویه‌ها می‌داند. هانسن<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) اشتراک‌گذاری دانش را به‌عنوان ارائه یا دریافت اطلاعات و وظیفه، دانش فنی و بازخورد در مورد یک محصول یا روش تعریف می‌کند. هوف<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۲) معتقد هستند اشتراک‌گذاری دانش وقتی اتفاق می‌افتد که یک فرد در سازمان دانش خود را به دیگران انتقال دهد.

بیچم<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۰) معتقد هستند عدم اعتماد بین کارکنان منجر به تضعیف روابط در اشتراک‌گذاری دانش می‌گردد و عدم تمایل به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان به دلیل « ترس از دست دادن شغل » است. بالاجی (۲۰۱۱) شرایط کاری و چیدمان فیزیکی سازمان را باعث

1 Oyemomi  
2 Souza  
3 Sharratt  
4 Lee  
5 Cummings  
6 Hansen  
7 Hooff  
8 Beecham

استرس و مانعی برای اشتراک‌گذاری دانش می‌داند. در گزارش علم ۱ و همکاران (۲۰۱۲) مشاهده شد که اعضای سازمان با سطوح مختلف صلاحیت‌های حرفه‌ای به زمان بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش نیازمند هستند. کوکو (۲۰۱۳) نیز معتقد است افراد نیاز به دانش دارند اما آگاهی کمی در مورد خود داشته و این امر باعث بی‌میلی در به اشتراک‌گذاری دانش و ایده با اعضای دیگر سازمان شده است و بسیاری از ابزارهای موجود به‌درستی توسط اعضای گروه استفاده نشده است. به نظر رزاق و احمد (۲۰۱۴) ابزارهای نو مدیریت دانش مانند ویکی، کنفرانس ویدیویی و... می‌توانند اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل کنند. زیگوف (۲۰۱۵) همچنان فرهنگ‌های فرهنگی در مناطق مختلف، متفاوت و مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش می‌داند. به نظر زاهدی ۲ و همکاران (۲۰۱۶) داشتن یک شبکه اجتماعی خوب با اعضای سازمان، به اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند. العطار ۳ و همکاران (۲۰۱۶) گزارش داده‌اند که درصدی از کارکنان به دلیل فرهنگ پرسیدن شرم‌آور است تمایلی به اشتراک‌گذاری و پرسیدن سؤال نداشته‌اند. دال ماس و همکاران (۲۰۱۸) رضایت فردی از مدیریت را دارای نقشی مهم در اشتراک‌گذاری دانش می‌داند. به نظر یانگ و همکاران (۲۰۱۹) ارتباطات مکرر و جلسات اسکرام بین اعضای گروه، اجازه و امکان تبادل دانش را فراهم می‌کند. وو و همکاران (۲۰۲۰) اعتقاد دارند فقدان انگیزه در بین اعضای سازمان مشکلاتی اجرای فرآیند اشتراک‌گذاری دانش ایجاد می‌نماید.

پانندی و همکاران (۲۰۲۱) کارگاه‌های آموزشی را به‌عنوان روشی برای به اشتراک‌گذاری دانش بین کارکنان می‌پسندند و معتقد هستند که دانش ضمنی به‌راحتی از طریق سمینارها و از طریق اجتماعی کردن به اشتراک گذاشته می‌شود. آهوکانگاس و همکاران (۲۰۲۲) فقدان انگیزه در بین اعضای سازمان را، عامل به‌وجود آمدن مشکلات زیادی در فرآیند اشتراک‌گذاری دانش می‌دانند و عدم آگاهی از اطلاعات کارکنان و نیازهای دانشی آن‌ها و همچنین ماهیت مبهم پروژه‌های سازمان به‌عنوان یک یاز عوامل بازدارنده اشتراک‌گذاری دانش شناخته شد. این امر موجب عدم درک حوزه و زمینه کسب و کار مشترک بین اعضای سازمان می‌گردد.

1 Alam  
2 Zahedi  
3 Attar



جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
۱	بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی	پهلوانی و همکاران	۱۳۸۹	اعتماد بین کارکنان، ارتباطات میان کارکنان، مشوق‌ها، مهم‌ترین عوامل اثرگذار در اشتراک دانش شناخته شده است
۲	بررسی شاخص‌های مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره‌های آموزش الکترونیکی (مطالعه موردی: مرکز آموزش‌های الکترونیکی دانشگاه تهران)	مانیان و همکاران	۱۳۹۰	اعتماد، برقراری ارتباط و مشارکت و همکاری، مشوق‌ها به‌عنوان مؤلفه‌های مؤثر در اشتراک دانش معرفی شدند
۳	شناسایی موانع تسهیم دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان (مطالعه پدیدارشناسی)	علامه و همکاران	۱۳۹۱	مؤلفه‌های فرهنگ اعتماد محور، فرهنگ سازمانی و ضعف فرهنگ سازمانی به‌عنوان موانع معرفی شده است.
۴	موانع به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها	محبوب و همکاران	۱۳۹۲	عوامل فردی به‌عنوان موانع اصلی به‌کارگیری دانش در بین کارکنان شناخته شد.
۵	موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر	ارمغان	۱۳۹۳	آمادگی برای تسهیم دانش به‌عنوان مؤلفه اصلی در اشتراک دانش معرفی شد.
۶	الگوی رفتار اشتراک دانش در شبکه اجتماعی	افجه و همکاران	۱۳۹۴	عوامل گروهی، عوامل فردی، عوامل محیطی بر اشتراک دانش دانشجویان در شبکه اجتماعی اثرگذار هستند.
۷	ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی	انتظاری و همکاران	۱۳۹۵	منافع مشترک، مؤلفه‌های محیطی و فناوری به‌عنوان عوامل مؤثر در اشتراک دانش در سازمان‌ها

نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
				معرفی شدند.
۸	فراتحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی	شیرانی و هدایی	۱۳۹۶	تأثیر معنی‌دار عوامل تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی در اشتراک دانش.
۹	اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه	بابایی و همکاران	۱۳۹۷	تمایل به اشتراک دانش و نوآوری سازمانی کارکنان معرفی به‌عنوان عوامل مؤثر معرفی شدند.
۱۰	شناسایی محدودیت‌ها و موانع ایجاد و اشتراک دانش	سلگی و قاسمی‌نژاد	۱۳۹۸	روابط دشوار، هزینه دانش، فناوری در دسترس، عدم اثبات و اعتماد، فاصله، عدم ثبات و اعتماد به‌عنوان موانع شناخته شدند.
۱۱	بررسی موانع فراروی کاربست نظام مدیریت دانش	بازیاری و خسروی‌پور	۱۳۹۹	جو همکاری و مشارکت بین کارکنان به‌عنوان عوامل مهم در اشتراک دانش معرفی شد.
۱۲	بررسی موانع به اشتراک‌گذاری دانش در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران	نظری فرخی	۱۴۰۰	متغیر فرهنگ، به‌عنوان قوی‌ترین عامل و مانع شناسایی شد.
۱۳	شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش در محیط ابری: مورد مطالعه دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور	نافعی و همکاران	۱۴۰۱	عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی، بلوغ سازمانی و فرهنگ سازمانی، زیرساخت فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، تقویت مهارت‌های نیروی انسانی، امنیت شغلی، جو سازمانی، اعتماد به‌عنوان عوامل

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
				مؤثر شناخته شده است.
۱۴	چگونه می‌توان راهبردها و شیوه‌های انتقال دانش را در آموزش بهبود بخشید؟ پاسخ‌های یک بررسی نظام‌مند ادبیات	بیچم و ریچاردسون	۲۰۱۰	تأکید بر عدم اعتماد بین کارکنان و ترس از دادن شغل به‌عنوان بازدارنده‌های اشتراک‌گذاری دانش
۱۵	به اشتراک‌گذاری و استفاده ضمنی دانش اعتماد کنید	هلست و فیلدز	۲۰۱۰	معرفی مؤلفه‌های اعتماد بین کارکنان، اعتماد به نفس، اعتماد بین فردی، رضایت کارکنان از مدیریت در اشتراک‌گذاری دانش
۱۶	استرس شغلی مهندسی نرم‌افزار و به اشتراک‌گذاری دانش در زمینه توسعه نرم‌افزار جهانی	امین و همکاران	۲۰۱۱	اثرگذاری عوامل اعتماد بین کارکنان، کمبود وقت و فرهنگ ضعیف سازمانی در اشتراک دانش
۱۷	تأثیرات تفاوت فرهنگی بر اشتراک دانش، کیفیت رابطه و عملکرد در برون‌سپاری خدمات مبتنی بر فناوری اطلاعات	ژانگ و دو	۲۰۱۱	تأکید بر عدم اعتماد به نفس و تفاوت‌های فرهنگی در اشتراک دانش
۱۸	شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش و تأثیر عوامل فرهنگی: بازتابی بر دو مطالعه موردی برون‌مرزی در SME	بودن و همکاران	۲۰۱۲	برقراری تعامل و روابط اجتماعی، اثر تشویق و شناسایی کارکنان و بازدید در اشتراک دانش
۱۹	خطرات مدیریت اشتراک دانش در برون‌سپاری از دیدگاه قاره‌های مختلف: مروری بر ادبیات سامانمند	علم و همکاران	۲۰۱۲	معرفی عامل صلاحیت‌های حرفه‌ای ناسازگار و پراکنندگی جغرافیایی به‌عنوان بازدارنده‌های اشتراک دانش
۲۰	رابطه بین اعتماد سازمانی، انتقال دانش، خلق دانش و نوآوری	سانکووسکا	۲۰۱۳	تأکید بر عوامل عدم اعتماد بین کارکنان، اعتماد به نفس کارکنان

نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
	شرکت			و اعتماد بین فردی در اشتراک دانش
۲۱	موانع اشتراک دانش در رشد ارگانیک: مطالعه موردی از یک شرکت نرم‌افزاری	کوکو	۲۰۱۳	تفاوت زبان را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موانع برای اشتراک‌گذاری دانش گزارش کرده‌اند، عدم اعتماد به شایستگی کارکنان، عدم اعتماد به هم‌گروهی، عدم اعتماد به تعهد فرد و عدم اعتماد بین کارکنان جدید و قدیمی
۲۲	موانع اشتراک دانش در گروه‌های جهانی	وندلینگ و همکاران	۲۰۱۳	تعامل و روابط اجتماعی نقش مهمی در اشتراک‌گذاری، تفاوت زبان، فاصله و پراکندگی کارکنان، نقش مهم تعامل و روابط اجتماعی در اشتراک‌گذاری
۲۳	انتقال دانش در پروژه‌های توسعه نرم‌افزار برون‌سپاری خارج از کشور: تجزیه و تحلیل چالش‌ها و راه‌حل‌های مشتریان آلمانی	بتز و همکاران	۲۰۱۴	تأکید بر ایجاد کتابخانه‌های متمرکز و مخزن‌های دانش، اهمیت زیرساخت سازمانی مناسب برای پشتیبانی از اشتراک‌گذاری، فقدان جلسات درس آموخته‌ها و بودجه
۲۴	به اشتراک‌گذاری دانش در پروژه‌های چاپک توزیع شده: روش‌ها، راهبردها و چالش‌ها	رزاق و احمد	۲۰۱۴	تأکید بر رفع موانع فرهنگی اشتراک‌گذاری دانش، بهره‌گیری از جدیدترین ابزارهای مدیریت دانش
۲۵	چه چیزی به اشتراک‌گذاری دانش در گروه‌های توسعه	قبادی	۲۰۱۵	اهمیت داشتن یک شبکه اجتماعی خوب با اعضای

استخراج الگوی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش با استفاده از روش فراترکیب

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
	نرم‌افزار را هدایت می‌کند: مرور ادبیات و چارچوب طبقه‌بندی			سازمان
۲۶	به اشتراک‌گذاری دانش در جوامع نرم‌افزار منبع باز: انگیزه‌ها و مدیریت	ایسکوچینا و رابرتز	۲۰۱۵	اهمیت زیرساخت سازمانی مناسب برای پشتیبانی از اشتراک‌گذاری دانش و نقش مهم رضایت فردی از مدیریت، در به اشتراک دانش
۲۷	امکان اشتراک‌گذاری دانش در گروه‌های مجازی چابک	مو و همکاران	۲۰۱۶	معرفی ارتباطات مکرر و جلسات اسکرام بین اعضای گروه، بر اهمیت زیرساخت سازمانی مناسب، تفاوت منطقه زمانی در ارتباط بین کارکنان، عدم اعتماد به شایستگی کارکنان، عدم اعتماد به هم‌گروهی، عدم اعتماد به تعهد فرد و عدم اعتماد بین کارکنان جدید و قدیمی
۲۸	موانع درک شده برای به اشتراک‌گذاری مؤثر دانش در گروه‌های نرم‌افزاری چابک	قبادی و ماتیسان	۲۰۱۶	تخصیص کارکنان از یک بخش به بخش دیگر، تفاوت منطقه زمانی و ارتباط بین کارکنان، تفاوت زبان، هزینه‌های بالا اشتراک‌گذاری دانش، برنامه‌های فشرده، انجام چند کار و تغییرات مکرر، فرهنگ سازمانی ضعیف، شکاف دانش فنی، فقدان ابزارهای فنی، فقدان انگیزه در بین اعضای سازمان
۲۹	نقش واسطه‌ای اعتماد بر تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش بر	آلارج و همکاران	۲۰۱۶	ترس از پایین بودن سطح دانش و عدم اعتماد بین کارکنان منجر

نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
	عملکرد سازمانی			به تضعیف روابط در اشتراک‌گذاری
۳۰	گروه‌های نرم‌افزاری و شبکه‌های دانش آن‌ها در توسعه نرم‌افزار در مقیاس بزرگ	اسمیت و همکاران	۲۰۱۷	اثرگذاری کارگاه‌ها و سمینارهای هفتگی و ماهانه، اهمیت زیرساخت سازمانی مناسب برای پشتیبانی از اشتراک‌گذاری دانش
۳۱	بررسی ادبیات سامانمند و بررسی تجربی موانع بهبود فرآیند در توسعه جهانی نرم‌افزار: دیدگاه مشتری-فروشنده	خان و همکاران	۲۰۱۷	اعتماد نه تنها تأثیر قوی بر اشتراک‌گذاری دانش دارد، بلکه تأثیر مثبتی بر عملکرد کلی سازمان دارد
۳۲	مدیریت دانش راهبردی و رسانه‌های اجتماعی سازمانی	آرچر براون و کیتزمن	۲۰۱۸	روابط بین اعضای قدیمی و جدید سازمان تحت تأثیر فقدان شبکه‌های اجتماعی قرار می‌گیرد. پایین بودن مهارت‌های اجتماعی نیز بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد و همچنین عاملی مهمی در توسعه اشتراک‌گذاری است
۳۳	نظارت بر فعالیت‌های یادگیری با استفاده از دانش اجتماعی	فوئتس فرناندز و میجون	۲۰۱۸	روابط بین اعضای قدیمی و جدید سازمان تحت تأثیر فقدان شبکه‌های اجتماعی قرار می‌گیرد. پایین بودن مهارت‌های اجتماعی نیز بر اشتراک‌گذاری دانش بین اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد و همچنین عاملی مهمی در توسعه اشتراک‌گذاری

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
۳۴	وقتی شبکه دانش شبکه اجتماعی است: درک انتقال دانش مشارکتی در محل کار	یانگ و همکاران	۲۰۱۹	معرفی نوآوری کارکنان، به‌عنوان ابزاری برای کارکنان که دانش خود را مستقیماً با کارکنان دیگر سازمان در پلت فرم منبع باز اشتراک بگذارند
۳۵	درک پیش‌بیند رفتار اشتراک دانش و رابطه آن با اثربخشی گروه و یادگیری فردی	لین و هوانگ	۲۰۲۰	رضایت فردی از مدیریت، نقش مهمی در به اشتراک گذاشتن دانش دارد، نقش مهم رضایت فردی از مدیریت و جوایز و مشوق‌ها برای ترویج اشتراک‌گذاری دانش
۳۶	آیا مشارکت کاری و رهبری تحول‌آفرین به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل می‌کند؟ دیدگاهی از نظریه حفاظت از منابع	وو و لی	۲۰۲۰	نقش مهم رضایت فردی از مدیریت
۳۷	چگونه اشتراک دانش و در دسترس بودن اطلاعات بر رضایت شغلی کارکنان دولتی تأثیر می‌گذارد	فیشر و دورینگ	۲۰۲۱	تأکید بر ارتباطات مکرر و جلسات اسکرام بین اعضای گروه
۳۸	مدیریت دانش مبتنی بر فناوری برای کارکنان مراقبت‌های بهداشتی جامعه: اثرات اشتراک دانش و پنهان کردن دانش	پاندی و همکاران	۲۰۲۱	عدم آموزش منظم برای کارکنان جدید، اشتراک‌گذاری دانش از طریق اجتماعی کردن دانش در سازمان
۳۹	تأثیر سرمایه اجتماعی آنلاین بر عملکرد تحصیلی: بررسی نقش میانجی به اشتراک‌گذاری دانش آنلاین	سلیمی و همکاران	۲۰۲۲	توجه به زیرساخت‌های فنی و فقدان شبکه‌های اجتماعی

ردیف	عنوان	نویسنده	سال	یافته‌های کلیدی
۴۰	پویایی به اشتراک‌گذاری دانش در ترتیبات پیمانکاری فرعی بین‌المللی: مورد SME های فنلاندی با فناوری پیشرفته	آهوکانگاس	۲۰۲۲	اشتراک‌گذاری دانش از طریق اجتماعی کردن دانش در سازمان، فقدان انگیزه در بین اعضای سازمان، فقدان جلسات درس آموخته‌ها، واریانس منطقه‌ای و پاداش‌ها، مشوق‌ها و تسهیل‌گری جوایز در اشتراک‌گذاری دانش

با مطالعه پیشینه پژوهش، مفهوم بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک دانش در سازمان و ابعاد آن در پژوهش‌های کمی و کیفی انجام شده و بر موضوعاتی مانند عوامل فردی، فنی، سازمانی، فرهنگی و جغرافیایی تأکید شده است. همچنین مطالعات در این خصوص به صورت جامع و یکپارچه تعریف نشده و هر کدام از پژوهش‌ها در محدوده و گسترده خاصی صورت گرفته‌اند.

### روش‌شناسی پژوهش

فرا ترکیب، روش کیفی و به معنای تحلیل کیفی محتوای مطالعات اولیه است. فرا ترکیب، یافته‌ها و نتایج مطالعات دیگر را که دارای موضوع مشابه و مرتبطی هستند تحلیل و جمع‌بندی می‌کند؛ بنابراین بر اساس مطالعات کیفی برگزیده و ارتباط آن‌ها با پرسش تحقیق شکل می‌گیرد. فرا ترکیب با تدارک نگرش نظام‌مند برای محققان برای ترکیب پژوهش‌های مختلف کیفی، موضوعات و استعاره‌های اساسی و جدیدی را کشف می‌کند؛ بدین ترتیب، دانش موجود را ارتقا می‌دهد و دیدگاه جامع و گسترده‌ای را نسبت به موضوع پژوهش فراهم می‌کند (سیدی، ۱۳۹۸).  
 زیمر<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) فرا ترکیب، مستلزم بازنگری دقیق و عمیق مطالعات گذشته و ترکیب نتایج آن‌ها می‌داند. هدف فرا ترکیب ایجاد تفسیری نوآورانه و منسجم از یافته‌های کیفی است؛ چرا که

1 Zimmer



تحقیقات متعدد و موردی به دلیل حرکت در چارچوب ساختاری و رشته‌ای، قادر به عرضه چنین بینشی نیست (کمالی، ۱۳۹۶).

سندلوسکی<sup>۱</sup> و باروسو<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) فرآیندی هفت مرحله‌ای را به شرح زیر برای اجرای فراترکیب عرضه کرده‌اند که شیوه اجرای پژوهش حاضر نیز ذیل آن‌ها تبیین می‌شود.

الف) تعیین پرسش تحقیق: پرسش پژوهش عبارت است از:

الگوی انتقال و اشتراک دانش مبتنی بر عوامل مؤثر در آن‌ها سازمان‌های دولتی و غیردولتی کدام‌اند؟

**ب) مرور نظام‌مند مطالعات:** داده‌های فراترکیب حاصل از نوشتار مطالعات گذشته است؛ بنابراین با انتخاب دقیق کلیدواژه‌ها به جست‌وجوی منابع مرتبط پرداخته و در این گذر با جست‌وجوی کلیدواژه‌های انتقال دانش، توزیع دانش، اشتراک دانش، تبادل دانش، دانش ضمنی، دانش صریح، فرآیند اشتراک دانش، تسهیل‌کننده‌ها انتقال دانش، موانع انتقال دانش، توانمندسازها انتقال دانش، روش‌های انتقال دانش، رویکردهای انتقال دانش، در منابع بین‌المللی مطابق شکل زیر ۲۶۳ منبع به دست آمد.

**ج) جست‌وجو و انتخاب متون مناسب:** در گام بعدی منابع مستخرج از مرور نظام‌مند مطالعات گذشته را پایش نموده تا به منابع اصلی دست پیدا کنیم:

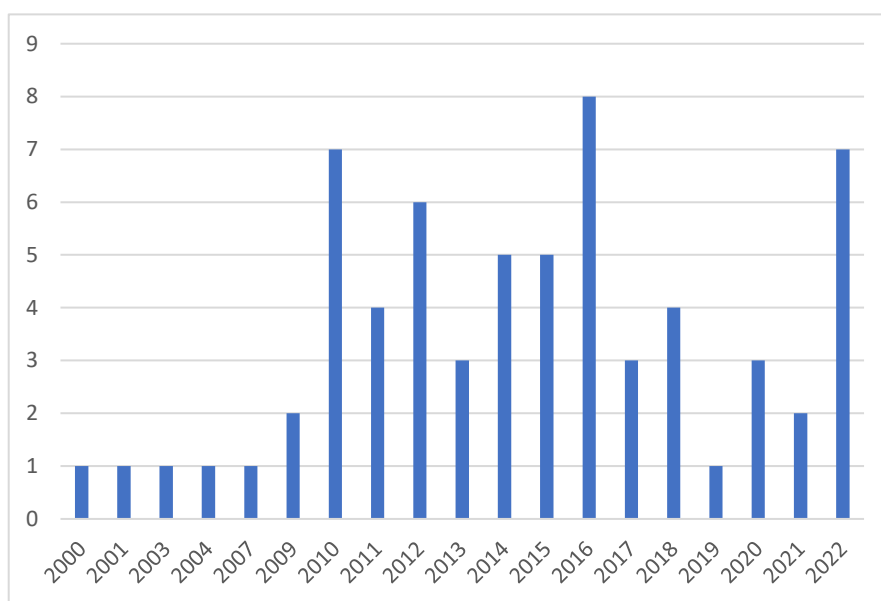
۱. بررسی عنوان و کلیدواژه‌ها؛ ۲. بررسی چکیده و نتیجه‌گیری؛ ۳. بررسی متن مقالات. ملاک‌های ورود: مقالات انتشار یافته در نشریات و فصلنامه‌های معتبر بین‌المللی، داده و اطلاعات مرتبط و کافی گزارش شده باشد، انتشار مقالات به صورت کامل، مقالات منتشر شده در سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۲۲.

ملاک‌های خروج: پژوهش‌های که اطلاعات کافی در زمینه اهداف گزارش نداده‌اند، پژوهش‌هایی که با عناوین و اهداف یکسان انجام شده است، پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش‌شناختی مناسب هستند.

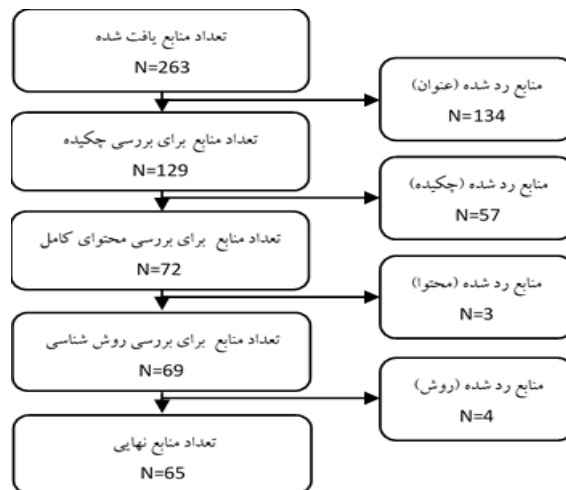
1 Sandelowski

2 Barros

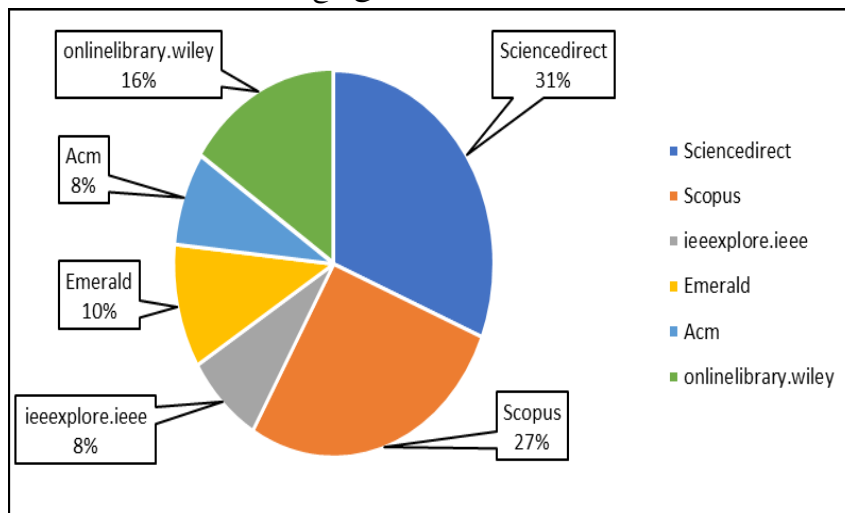
د) استخراج اطلاعات متون: در این مرحله، یافته‌ها و اطلاعات مطالعات در جدول زیر دسته‌بندی شده و منابع معرفی می‌شوند و بر این اساس نام نویسنده، سال پژوهش و عنوان پژوهش ارائه می‌گردد.



شکل ۱. مقالات مورد استفاده به تفکیک سال انتشار



شکل ۲. نحوه انتخاب نتایج منابع



شکل ۳. منابع مقالات انتخاب شده

هد) تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در این مرحله پس از استخراج زیر مفاهیم، مفاهیم و مقولات مستخرج از جدول (۱)، ۶۵ کد اولیه به دست آمده و کدگذاری مقوله‌های اصلی از منابع انتخابی و بیان فراوانی و رتبه آن‌ها به شرح جدول (۲) ارائه گردیده است. جدول ۲. کدگذاری مقوله‌های اصلی و فراوانی و رتبه آن‌ها

رتبه	فراوانی	منبع	مفهوم	مقوله
۱	۲۹	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۵،۲۶،۲۷، ۲۸،۲۹،۳۱	فردی	بازدارنده‌ها
۵	۱۱	۴،۵،۱۶،۳۲،۳۳،۳۴،۲۸،۳۵،۳۶،۳۷،۹	فنی	
۲	۲۲	۳۳،۴،۵،۲،۲۸،۳،۳۸،۲۵،۳۹،۱۰،۱۷،۳۱،۱۹،۴۰،۴۱،۶،۴،۴۴،۴۵،۴۶،۴۷،۴۸	سازمانی	
۴	۱۸	۴۷،۲۲،۱۰،۴۹،۵۰،۳،۵۱،۴۶،۵۲،۲۶،۲۷،۵۳،۵۴،۲۵،۵،۳۹،۵۵،۲۸	فرهنگی	
۲	۲۰	۳۸،۴۸،۴،۳،۱۹،۱۰،۳۹،۴۷،۲۸،۵۵،۴۰،۴۴،۵۶،۱۱،۱۲،۱۳،۶،۱۵،۱۸،۵۷	اخلاقی	
۱	۳۴	۵۸،۱۹،۵۶،۵۹،۳۸،۷۸،۴۴،۶۱،۲۷،۴۵،۳۳،۲۸،۲۳،۶،۱۷ ۲۴،۵۷،۶۲،۲۹،۴۱،۶۳،۲۴،۴۵،۳۱،۱۰،۳۰،۶۰،۲۷،۵۴ ،۴۸،۲۵،۱۵،۵۳	فردی	تسهیل‌گرها
۳	۱۹	،۴۸،۱۹،۳۹،۳۸،۶۲،۵۸،۴۴،۲۵،۲۷،۵۱،۳،۳۳،۳۰،۱۲،۱۷ ،۴۴،۱۴،۱۵،۳۴	فنی	
۲	۲۶	۱۶،۳۶،۳۵،۲۸،۵۱،۳۰،۲۳،۱۲،۳۷،۹،۴۸،۲۵،۱۹،۲۷،۳،۵۴،۵۸،۱۱،۱۵،۱۸،۳۳،۵۶،	سازمانی	

مقوله	مفهوم	منبع	فراوانی	رتبه
	ی	۲۹،۴۲،۴۳،۵۷		
	فرهنگ	۵۸،۱۹،۲۵،۶۴،۱۶،۲۷،۳۹،۴۰،۳۸،۶۵،۵۰،۳،۵۱،۴۶	۱۴	۴
	ی			
	۱۰ ۹ ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳	۵۵،۴۸،۲۷،۴۸	۳	۵

**(و) پایش کیفیت:** در این مرحله با استفاده از ابزار حیاتی گلین (۲۰۰۶) و برای به‌دست آوردن پایایی، ابتدا منابع انتخاب شده برای فراترکیب به انضمام زیرمفهوم‌های مستخرج در اختیار ۷ نفر از متخصصان مدیریت دانش قرار داده شد و زیر مفهوم، مفهوم و مقولات استخراج گردید. بعد از آن محرز شد که ۵ نفر از متخصصان بر روی ۲ مقوله و ۱۰ مفهوم توافق دارن؛ بنابراین ضریب پایایی آن معادل ۷۷ درصد و بیشتر از ۶۰ درصد است؛ و این به معنای برخورداری ابزار مورد استفاده برای استخراج کدها از پایایی مورد قبول است. از سوی دیگر جامعیت تعداد منابع، استفاده از منابع معتبر بین‌المللی، شناسه‌گذاری در بازه‌های زمانی متفاوت، استفاده از پژوهشگران شناسه‌گذار، ارائه تفصیلی یافته‌ها و تأیید خبرگان مدیریت دانش سازمانی نیز کیفیت کدهای استخراجی را تأیید و تأکید می‌کند.

**(ز) ارائه یافته‌ها:** در پایان، یافته‌های ترکیبی مستخرج در مراحل قبل با حذف زیرمفهوم‌های تکراری و دسته‌بندی زیر مفهوم و مفاهیم مشابه و خوشه‌بندی در مقولات کلی تر قرار داده شدند. به‌طور کلی ۴۳ زیر مفهوم جمع‌بندی شد و ذیل ۱۰ مفهوم کلی تر و ۲ مقوله در قالب جدول (۳) آورده شد.

## ۱- روایی و پایایی

به منظور اعتبار و اعتماد بخشی به داده‌ها از قابلیت اعتبار، انتقال پذیری، اعتماد و تأیید استفاده شد. (Lincoln & Guba, 1985) در آغاز، برای اتقان، جست و جوی گسترده انجام شد تا منابع مرتبط جمع آوری گردد. در ادامه، در راستای رعایت قابلیت اعتبار پژوهش، منابعی که ارتباط مستقیم با انتقال دانش در سازمان دارد. از طرفی، تلاش شد با ارائه کامل یافته‌ها، انتقال پذیری یافته‌ها به محیط‌های دیگر محقق گردد. همچنین برای دستیابی به قابلیت اعتماد، استادان و خبرگان، مراحل پژوهش را بازنگری کرده و با آن‌ها درباره نتایج به دست آمده دست به جمع بندی رسیدیم. همچنین قابلیت تأیید از طریق شناسه گذاری پژوهشگر همکار و شناسه گذاری در دو زمان متفاوت حاصل شده است.

## یافته‌های پژوهش

نظر به ماهیت اشتراک گذاری دانش در سازمان و خوشه بندی یافته‌های پژوهش‌های گذشته با روش فراترکیب چارچوب کلی مستخرج از پژوهش‌ها به ۲ مقوله، ۱۰ مفهوم و ۴۳ زیر مفهوم به شرح تفصیلی جدول شماره ۳ به دست آمد.

جدول ۳. الگوی بازدارنده‌ها و تسهیلگرهای اشتراک گذاری دانش سازمانی

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
۶	۹	آلارج و همکاران، ۲۰۱۶؛ امین و همکاران، ۲۰۱۱؛ مو و همکاران ۲۰۱۶؛ قبادی و ماتیاسن، ۲۰۱۶؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ کوسونن، ۲۰۰۹؛ سانکوسکا، ۲۰۱۳؛ هلست و فیلدز ۲۰۱۰؛ بیچم و ریچاردسون، ۲۰۱۰؛	عدم اعتماد بین کارکنان	فردی	بازدارنده‌ها
۲	۱۳	کوکو، ۲۰۱۳؛ وندلینگ و همکاران،	فقدان شبکه اجتماعی		

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
		۲۰۱۳؛ قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ فیشر و دورینگ، ۲۰۲۱؛ سلیمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ آرچر براون و کیتزمن، ۲۰۱۸؛ فونتس فرناندز و میجون، ۲۰۱۸؛ کوسونن، ۲۰۰۹؛ بات، ۲۰۰۱؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛ رازمریتا و همکاران، ۲۰۱۶؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶			
۱۱	۴	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ وانگ و اسپین وال، ۲۰۰۴؛ ریگی، ۲۰۰۷؛ بیچم و ریچاردسون، ۲۰۱۰	ترس از دادن شغل		
۱۰	۵	ژانگ و دو، ۲۰۱۱؛ آلا رج و همکاران، ۲۰۱۶؛ سانکووسکا، ۲۰۱۳؛ هلست و فیلدز، ۲۰۱۰؛ العطاروشالان، ۲۰۱۶	عدم اعتماد به نفس		
۱۱	۴	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ وندلینگو همکاران، ۲۰۱۳؛ علم و همکاران، ۲۰۱۲؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶	صلاحیت‌های حرفه‌ای ناسازگار		
۹	۶	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ آهورکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سعید و همکاران، ۲۰۲۲؛ کوسونن، ۲۰۰۹؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛ وو و لی، ۲۰۲۰	پایین بودن انگیزه		
۱۲	۳	امین و همکاران، ۲۰۱۱؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ یورگنسن و همکاران، ۲۰۲۰	کمبود وقت		
۱۳	۲	کوکو، ۲۰۱۳؛ کوسونن، ۲۰۰۹	شناخت ناکافی از		

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
			نیازهای خود		
۱۱	۴	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ بات، ۲۰۰۱؛ انتظاری و همکاران، ۲۰۱۷	فقدان و یا استفاده نادرست از فناوری	فنی	
۱۴	۱	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶	شکاف دانش فنی (تجربه، تحصیلات و...)		
۱۳	۲	بالاجی، ۲۰۱۱؛ گارسیا و همکاران، ۲۰۱۱	فقدان مخزن مرکزی دانش و الگوهای استاندارد		
۱۴	۱	آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲	درک متفاوت از حوزه‌های کاری		
۱۰	۵	کوکو، ۲۰۱۳؛ لی و کوین، ۲۰۲۲؛ لی و چوی، ۲۰۰۳؛ پاندی و همکاران، ۲۰۲۱؛ بیچین و همکاران، ۲۰۱۰	فقدان آموزش منظم برای کارکنان جدید و کارشناسان		
۸	۷	بالاجی، ۲۰۱۱؛ قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶. کوکو، ۲۰۱۳؛ امین و همکاران، ۲۰۱۱. آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰	فرهنگ سازمانی ضعیف	سازمانی	
۱۲	۳	آهوکانگاس، ۲۰۲۲؛ العطاروشالان، ۲۰۱۶، بتز و همکاران، ۲۰۱۴	فقدان جلسات درس آموخته‌ها		
۱۰	۵	قبادی و ماتیا سن، ۲۰۱۶؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛	بودجه		



رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
		یورگنسن، ۲۰۲۰			
۱۲	۳	زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ بالاجی، ۲۰۱۱؛ العطاروشالان، ۲۰۱۶	فقدان امنیت شغلی کارکنان		
۱۳	۲	کوکو، ۲۰۱۳؛ العطاروشالان، ۲۰۱۶	رقابت بین کارکنان		
۷	۸	بودن و همکاران، ۲۰۱۲؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ رنادین و همکاران، ۲۰۱۸؛ کوسونین، ۲۰۰۹؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛ سوان و همکاران، ۲۰۰۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴	عدم تشویق و شناسایی کارکنان		
۳	۱۲	بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ قبادی و ماتياسن، ۲۰۱۶؛ چن و همکاران، ۲۰۱۶؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ زیکوف، ۲۰۱۵؛ آراندا و همکاران، ۲۰۱۰؛ سارالا و وارا، ۲۰۱۰	تفاوت زبان		
۶	۹	آراندا و همکاران، ۲۰۱۰؛ ژانگ و دو، ۲۰۱۱؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ اولزیت و همکاران، ۲۰۱۵؛ مو و همکاران، ۲۰۱۶؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ سارالا و آرا، ۲۰۱۰؛ نکاتش و همکاران، ۲۰۲۲	تفاوت هنجارهای فرهنگی	فرهنگی	

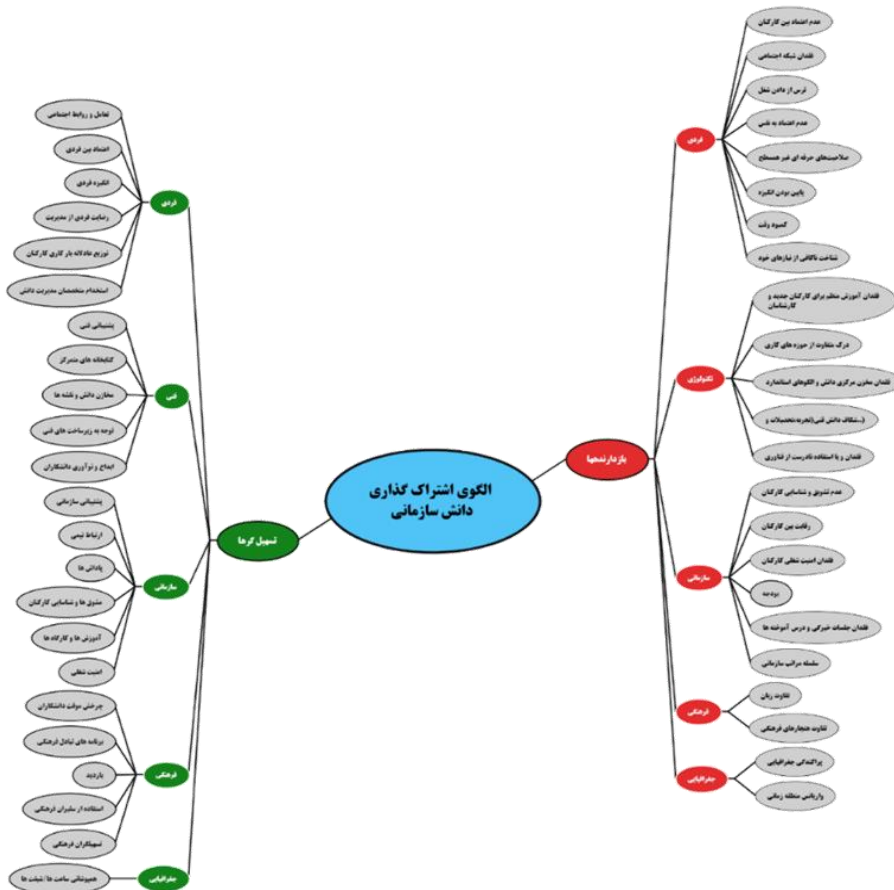
رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
۵	۱۰	علم و همکاران، ۲۰۱۲؛ یاسین و همکاران، ۲۰۱۵؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ علی و همکاران، ۲۰۱۰؛ العطاروشالان، ۲۰۱۶؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ کوکو، ۲۰۱۳؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ آمبوس، ۲۰۰۹؛ آهوکانگاس، ۲۰۲۲	پراکندگی جغرافیایی		
۵	۱۰	نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ قبادی و ماتیاسن، ۲۰۱۶؛ مو و همکاران، ۲۰۱۶؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ آراندا و همکاران، ۲۰۱۰؛ آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ آمبوس، ۲۰۰۹	واریانس منطقه زمانی		
۳	۱۲	بودن و همکاران، ۲۰۱۲؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ چن و همکاران، ۲۰۱۶؛ ویکراماسینگه و ویدیاراتنه، ۲۰۱۲؛ فیشر و دورینگ، ۲۰۲۱؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ آرچر براون و کیتزمن، ۲۰۱۸؛ کوسونن، ۲۰۰۹؛ فوئتس فرناندز و میجون، ۲۰۱۸؛ رزمیرتا و همکاران، ۲۰۱۶؛ لین و هوانگ، ۲۰۲۰	تعامل و روابط اجتماعی	جغرافیایی	
۶	۹	قبادی، ۲۰۱۵؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ ویکراماسینگه و ویدیاراتنه، ۲۰۱۲؛	اعتماد بین فردی	فردی	تسهیل گرها

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
		خان و همکاران، ۲۰۱۷؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ هلست و فیلدز، ۲۰۱۰؛ سانکووسکا، ۲۰۱۳؛ فونتنس فرناندز و میجون، ۲۰۱۸			
۳	۱۲	چن و همکاران، ۲۰۱۶؛ قبادی، ۲۰۱۵؛ مائرائی و پارسونز، ۲۰۱۲؛ کرول، ۲۰۱۶؛ زیکوف، ۲۰۱۵؛ بالاجی، ۲۰۱۱؛ آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ دال ماس، ۲۰۱۸؛ کوسونن، ۲۰۰۹؛ اجمل، ۲۰۱۰؛ وو و لی، ۲۰۲۰؛ لین و هوانگ، ۲۰۲۰	انگیزه فردی		
۶	۹	ایسکوجینا و رابرتز، ۲۰۱۵؛ سعید و همکاران، ۲۰۲۲؛ دال ماس و همکاران، ۲۰۱۸؛ رناودین، ۲۰۱۸؛ فونگ و لوها، ۲۰۲۲؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛ هلست و فیلدز، ۲۰۱۰؛ وو و لی، ۲۰۲۰؛ لین و هوانگ، ۲۰۲۰	رضایت فردی از مدیریت		
۱۳	۲	زیکوف، ۲۰۱۵؛ یورگنسن و همکاران، ۲۰۲۰	توزیع عادلانه بار کاری کارکنان		
۱۱	۴	وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ سونگ و هوانگ، ۲۰۲۲؛ چانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ یورگنسن و همکاران، ۲۰۲۰	استخدام متخصصان مدیریت دانش		
۷	۸	کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ علی و همکاران، ۲۰۱۰؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴	پشتیبانی فنی		

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله	
		العطار و شالان، ۲۰۱۶؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ یاسین و همکاران، ۲۰۱۵؛ وندلینگ و همکاران، ۲۰۱۳؛ فوئتس فرناندز و میجون، ۲۰۱۸				
۱۱	۴	رزاق و همکاران، ۲۰۱۴؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ گارسیا و همکاران، ۲۰۱۱؛	کتابخانه‌های متمرکز، مخازن دانش و نقشه‌ها	فنی		
۱۰	۵	سلیمی و همکاران، ۲۰۲۲؛ قبادی، ۲۰۱۵؛ فوئتس فرناندز و میجون، ۲۰۱۸؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰	توجه به زیرساخت - های فنی			
۱۲	۳	یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ اجمل و همکاران، ۲۰۱۰؛ چن و همکاران، ۲۰۱۶	ابداع و نوآوری دانشکاران			
۳	۱۲	زاهدی و همکاران؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ ایسکوجینا و رابرتز، ۲۰۱۵؛ قبادی، ۲۰۱۵؛ چن و همکاران، ۲۰۱۶؛ العطار و شالان، ۲۰۱۶؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ مو و همکاران، ۲۰۱۶؛ بالاجی، ۲۰۱۱؛ سونگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴	پشتیبانی سازمانی			
۱	۱۵	زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ مو و همکاران، ۲۰۱۶؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ العطار و شالان، ۲۰۱۶؛ علی و همکاران، ۲۰۱۰؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛	ارتباط تیمی			سازمانی

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
		قبادی، ۲۰۱۵؛ آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ سونگ و هوانگ، ۲۰۲۲؛ فیشر و دورینگ، ۲۰۲۱؛ دال ماس و همکاران، ۲۰۱۸؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ فونتس فرناندزو میجون، ۲۰۱۸؛ رزمیرتا، ۲۰۱۶			
۵	۱۰	بالاجی، ۲۰۱۱؛ ویکراماسینگه و ویدیاراتنه، ۲۰۱۲؛ سعید و همکاران، ۲۰۲۲؛ آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ سونگ و هوانگ، ۲۰۲۲؛ دال ماس و همکاران، ۲۰۱۸؛ سوان و همکاران، ۲۰۰۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ لین و هوانگ، ۲۰۲۰	پاداش‌ها، مشوق‌ها و شناسایی کارکنان		
۳	۱۲	بهات، ۲۰۰۱؛ لی و چویی، ۲۰۰۳؛ لی و کویین، ۲۰۲۲؛ آهوکانگاس و همکاران، ۲۰۲۲؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ سونگ و هوانگ، ۲۰۲۲؛ دال ماس و همکاران، ۲۰۱۸؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ پاندی و همکاران، ۲۰۲۱؛ بیچیخ و همکاران، ۲۰۱۰؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ العطار و شالان، ۲۰۱۶	آموزش‌ها و کارگاه-های آموزشی		
۱۴	۱	العطار و شالان، ۲۰۱۶	امنیت شغلی		
۹	۶	قبادی، ۲۰۱۵؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ العطار و	تسهیلگران فرهنگی	فرهنگی	

رتبه	فراوانی	منبع	زیر مفهوم	مفهوم	مقوله
		شالان، ۲۰۱۶، سارالا و وآرا، ۲۰۱۰؛ ونکاتش ۲۰۲۲			
۱۰	۵	بهات، ۲۰۰۱؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ مو و همکاران، ۲۰۱۶؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛	برنامه‌ها و کارگاه‌های تبادل فرهنگی		
۸	۷	بودن و همکاران، ۲۰۱۲؛ نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ زاهدی و همکاران، ۲۰۱۶؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ بتز و همکاران، ۲۰۱۴؛ باهات، ۲۰۰۱.	بازدید		
۱۰	۵	نول و همکاران، ۲۰۱۰؛ کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ نگوین و همکاران، ۲۰۱۴؛ نووانگی و همکاران، ۲۰۱۲؛	استفاده از سفیران فرهنگی		
۱۲	۳	کرول و همکاران، ۲۰۱۶؛ رزاق و احمد، ۲۰۱۴؛ آمبوس، ۲۰۰۹.	همپوشانی ساعت- ها/شیفت‌ها	جغرافیایی	



شکل ۴. مدل مفهومی الگوی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک گذاری دانش سازمانی

جدول ۴. الگوی بازدارنده‌ها و تسهیل‌گرهای اشتراک گذاری دانش سازمانی

مفهوم	مفهوم	زیر مفهوم
بازدارنده‌ها	فردی	عدم اعتماد بین کارکنان، فقدان شبکه اجتماعی، ترس از دادن شغل، عدم اعتماد به نفس، صلاحیت‌های حرفه‌ای ناسازگار، پایین بودن انگیزه، کمبود وقت، شناخت ناکافی از نیازهای خود

فقدان و یا استفاده نادرست از فناوری، شکاف دانش فنی (تجربه، تحصیلات و...)، فقدان مخزن مرکزی دانش و الگوهای استاندارد، درک متفاوت از حوزه‌های کاری، فقدان آموزش منظم برای کارکنان جدید و کارشناسان	فنی	
سلسله مراتب سازمانی، فقدان جلسات خبرگی و درس آموخته‌ها، بودجه، فقدان امنیت شغلی کارکنان، رقابت بین کارکنان، عدم تشویق و شناسایی کارکنان	سازمانی	
تفاوت زبان، تفاوت هنجارهای فرهنگی	فرهنگی	
پراکندگی جغرافیایی، واریانس منطقه زمانی	جغرافیایی	
تعامل و روابط اجتماعی، اعتماد بین فردی، انگیزه فردی، رضایت فردی از مدیریت، توزیع عادلانه بار کاری کارکنان، استخدام متخصصان مدیریت دانش	فردی	3 2 1 4 5
پشتیبانی فنی، کتابخانه‌های متمرکز، مخازن دانش و نقشه‌ها، توجه به زیرساخت‌های فنی، ابداع و نوآوری دانشکاران	فنی	
پشتیبانی سازمانی، ارتباط تیمی، پاداش‌ها، مشوق‌ها و شناسایی کارکنان، آموزش‌ها و کارگاه‌ها، امنیت شغلی	سازمانی	
تسهیلگران فرهنگی، برنامه‌ها و کارگاه‌های تبادل فرهنگی، بازدید، استفاده از سفیران فرهنگی	فرهنگی	
همپوشانی ساعت‌ها/نوبت‌ها	جغرافیایی	

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با تمرکز بر طراحی الگوی اشتراک‌گذاری دانش در سازمان با استفاده از روش فراترکیب، یافته‌های ۶۵ منبع از پیشینه مطالعات را در قالب الگویی منسجم و یکپارچه در ۴۳ زیرمفهوم، ۱۰ مفهوم و ۲ مقوله تدوین و ارائه نموده است (جدول شماره ۲). مقولات و مفاهیم این الگو در ۵ دسته شامل «فردی»، «فناوری»، «سازمانی»، «فرهنگی» و «جغرافیایی» خوشه‌بندی شده‌اند. از این الگو می‌توان برای توسعه و تقویت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها اعم از آن‌ها سازمان‌های بخش دولتی و غیردولتی بهره برد. به عبارتی دیگر این الگو ابزاری است که با آن، بازدارنده‌ها و تسهیل‌کننده‌های دانش سازمانی به نشان در آمده و می‌تواند نقشه راهی مطلوب برای استقرار عملی مدیریت دانش در سازمان‌ها در آینده باشد.



در میان زیر مفهوم‌های ذکر شده عدم اعتماد بین کارکنان، فقدان شبکه اجتماعی مهم‌ترین بازدارنده‌های اشتراک‌گذاری دانش فردی و فقدان آموزش منظم برای کارکنان جدید و کارشناسان مدیریت دانش مهم‌ترین زیر مفهوم‌های بازدارنده اشتراک‌گذاری دانش ذیل فنی و عدم تشویق و شناسایی کارکنان مؤثر در اشتراک‌گذاری دانش و تفاوت زبان کارکنان سازمان‌ها و همچنین در خوشه مفهوم فرهنگی، زیر مفهوم‌های تفاوت هنجارهای فرهنگی، پراکندگی جغرافیایی، واریانس منطقه‌ای و تعامل و روابط اجتماعی مهم‌ترین عوامل بازدارنده در اشتراک‌گذاری دانش است.

زیر مفهوم‌های انگیزه فردی، اعتماد بین فردی، رضایت فردی از مدیریت مهم‌ترین عوامل مؤثر از خوشه تسهیل‌کننده‌های فردی اشتراک‌گذاری دانش در سازمان است. همچنین پشتیبانی سازمانی، ارتباطات تیمی، پاداش‌ها، مشوق‌ها و برگزاری آموزش‌ها و کارگاه‌های آموزشی مهم‌ترین زیر مفهوم‌های تسهیل‌کننده مفاهیم فنی، سازمانی و فرهنگی از مقوله تسهیلگرهای اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها است.

لازم به ذکر است گرچه تلاش نگارندگان بر احصاء تمام مطالعات پیشین و تحلیل آن‌ها با استفاده از روش فراترکیب بوده اما محتمل است منابعی وجود داشته باشد که نویسنده نتوانسته به آن‌ها دست یابد. همچنین قابل توجه است که گرچه فراترکیب، اسلوبی فراگیر برای بررسی، تحلیل و جمع‌بندی مطالعات گذشته است، ولی وزن یا اهمیت اجزاء الگو را گزینش نمی‌کند.

مبتنی بر پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی ذیل ارائه می‌گردد:

- وجه سازمان‌ها به توانمندسازی کارکنان با برگزاری دوره‌های تخصصی مدیریت دانش سازمانی و توسعه فرهنگ اشتراک دانش در سازمان‌ها و یک اولویت فوری برای کارکنان جدید در سازمان‌های دانش‌محور پیشنهاد می‌گردد.
- استفاده از مشوق‌ها، پاداش، کارت امتیازی و تشویق کارکنان فعال در اشتراک‌دانش سازمانی برای توسعه فرهنگ اشتراک دانش در سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد.
- پیشنهاد می‌گردد سازمان‌ها برای جلسات خبرگی و درس آموخته‌ها برنامه‌ریزی مدون و بلندمدت داشته باشند و از ایجاد زیرساخت‌های فناورانه و برخط غفلت نکنند.
- استفاده از مخزن دانش برای طبقه‌بندی و خوشه‌بندی دانش صریح در سازمان و راه‌اندازی

- آن را برای تسهیل در اشتراک‌گذاری دانش صریح پیشنهاد می‌گردد.
- چرخش و جابه‌جایی کارکنان برای ایجاد درک و شناخت کافی از بخش‌های مختلف سازمان پیشنهاد می‌گردد.
  - پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی متغیرهای مؤثر معرفی شده بر اشتراک دانش در سازمان‌ها را با در نظر گرفتن تمایز بین دانش پنهان و آشکار بررسی نمایند.
  - پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آتی به بررسی تأثیرات عوامل فردی، فرهنگی، فنی، سازمانی و جغرافیایی در سازمان بپردازند.
  - پیشنهاد می‌شود پژوهشگران مدل مفهومی مستخرج از فراترکیب داده‌ها در این پژوهش را با متغیرهای جدید در پژوهش‌های آتی غنی نموده و تأثیرات هر کدام را بر اشتراک دانش، بررسی کنند.

## فهرست منابع

- اخوان، پیمان و دهقانی، مریم (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ویژگی شخصیت افراد بر فرآینداکتساب دانش خبرگان (مطالعه موردی: خبرگان حوزه صنعت برق). مجله علمی پژوهشی شریف: مهندسی صنایع و مدیریت. ۳۳(۲)، صص ۵۲-۴۳.
- ارمغان، نگار (۱۳۹۳). موانع فرهنگی در تسهیم دانش از منظر مدیریت تغییر، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۲(۴)، صص ۱۰۸-۸۵.
- افجه، سیدعلی اکبر؛ انتظاری، اردشیر؛ مرتجی، نجمه سادات (۱۳۹۴). الگوی رفتار اشتراک دانش در شبکه اجتماعی، فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۲(۷۷)، صص ۱۲۵-۹۰.
- انتظاری، علی؛ امیری، مقصود؛ مرتجی، نجمه سادات (۱۳۹۵). ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی، مطالعات رسانه‌های نوین، ۲(۵)، صص ۲۰۶-۱۶۸.
- بابائی، محمدهادی؛ میرکمالی، سید محمد؛ لطفی، علی (۱۳۹۷). رابطه بین اشتراک دانش و گرایش به نوآوری سازمانی در دانشگاه تخصصی فناوری های نوین آمل، مطالعات دانش شناسی، ۱۴(۴)، صص ۹۶-۸۱.
- بازیاری، رویا؛ خسروی پور (۱۳۹۹). بررسی موانع فراروی کاربست نظام مدیریت دانش، مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲۴(۵)، صص ۳۲-۲۵.
- پهلوانی، معصومه؛ پیرایش، رضا؛ علی پور، وحیده؛ باشکوه، محمد (۱۳۸۹). بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی موثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، ۲(۵)، صص ۳۶-۱۹.
- خاتمیان‌فر، پریسا (۱۳۸۸). مروری تحلیلی بر عوامل بازدارنده و موانع اشتراک دانش در سازمان‌ها، نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، دوره ۲(۱)، صص ۲۰-۱.
- سعدآبادی، علی اصغر؛ باوفا صفت، فاطمه؛ کیارش، فرتاش (۱۴۰۰). بررسی تأثیر هم‌سویی انگیزشی و اشتراک اطلاعات بر عملکرد عملیاتی زنجیره تأمین: نقش میانجی‌گری ظرفیت جذب (شرکت‌های کوچک و متوسط). نشریه علمی مدیریت تولید و عملیات، ۱۲(۳)، صص ۱۳۴-۱۱۹.
- سلگی، محمد؛ قاسمی نژاد، یاسر (۱۳۹۸). شناسایی محدودیتها و موانع ایجاد و اشتراک دانش، نشریه مدیریت دانش سازمانی، ۴(۲)، صص ۱۲۸-۱۰۳.
- سیدی، سید محمد رضا؛ دانایی فرد، حسن؛ گنجعلی، اسداله؛ خائف الهی، احمدعلی (۱۳۹۸). طراحی الگوی شایستگی های مدیران عالی دولت با روش فراترکیب، مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، ۹(۳۳)، صص ۷۹-۵۴.
- شیرانی، فرهاد؛ هدائی، هانیه (۱۳۹۶). فراتحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی، نشریه علمی مدیریت اطلاعات، ۲(۲)، صص ۱۲۰-۹۹.

- علامه، سید محسن؛ شائمی برزکی، علی؛ سیدصدری، الناز (۱۳۹۱). شناسایی موانع تسهیم دانش در شرکت پالایش نفت اصفهان (مطالعه پدیدار شناسی)، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۲(۳)، صص ۱۴۱-۱۱۷.
- کمالی، یحیی (۱۳۹۶). روش شناسی فراترکیب و کاربرد آن در سیاستگذاری عمومی، فصلنامه سیاست، ۴۷(۳)، ۷۳۶-۷۲۱.
- مانیان، امیر؛ میرا، سیدابوالقاسم (۱۳۹۰). بررسی شاخص های مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره های آموزش الکترونیکی (مطالعه موردی: مرکز آموزش های الکترونیکی دانشگاه تهران، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۷(۱)، صص ۶۵-۴۷.
- محجوب، زهرا و دوستار، محمد و مرادی، محمود، ۱۳۹۲. موانع بکارگیری مدیریت دانش در سازمانها، ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران، <https://civilica.com/doc/551838>
- نافعی، رشید؛ رضوی، علی اصغر؛ طهماسبی لیمونی؛ صفیه (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه های اثرگذار بر رفتار اشتراک گذاری دانش در محیط ابری: مورد مطالعه دانشگاه های آزاد اسلامی کشور، فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۲(۴)، صص ۹۳-۱۱۱.
- نظری فرخی، ابراهیم؛ نظری فرخی، حسین (۱۴۰۰). بررسی موانع به اشتراک گذاری دانش در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، نشریه علوم و فنون نظامی، ۱۷(۵۵)، صص ۷۷-۵۱.

Ahokangas, P., Haapanen, L., Golgeci, I., Arslan, A., Khan, Z., & Kontkanen, M. (2022). Knowledge sharing dynamics in international subcontracting arrangements: The case of Finnish high-tech SMEs. *Journal of International Management*, 28(1), 100888.

Ajmal, M., Helo, P., & Kekäle, T. (2010). Critical factors for knowledge management in project business. *Journal of knowledge management*.

Al Attar, F., & Shaalan, K. (2016). Enablers and barriers of knowledge spiral: A case study. In *Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society* (pp. 1-8).

Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating role of trust on the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738.

Alam, A. U., Khan, S. U., & Ali, I. (2012). Knowledge sharing management risks in outsourcing from various continents perspective: a systematic literature review. *International Journal of Digital Content Technology and its Applications*, 6(21), 27.

Alam, A. U., Khan, S. U., & Ali, I. (2012). Knowledge sharing management risks in outsourcing from various continents perspective: a systematic literature review. *International Journal of Digital Content Technology and its Applications*, 6(21), 27.

Ali, N., Beecham, S., & Mistrík, I. (2010, August). Architectural knowledge management in global software development: a review. In *2010 5th IEEE International Conference on Global Software Engineering* (pp. 347-352). IEEE.

Ambos, T. C., & Ambos, B. (2009). The impact of distance on knowledge transfer effectiveness in multinational corporations. *Journal of International Management*, 15(1), 1-14.

Amin, A., Basri, S., Hassan, M. F., & Rehman, M. (2011). Software engineering occupational stress and knowledge sharing in the context of global software development. In 2011 National Postgraduate Conference (pp. 1-4). IEEE.

Aranda, G. N., Vizcaíno, A., & Piattini, M. (2010). A framework to improve communication during the requirements elicitation process in GSD projects. *Requirements engineering*, 15(4), 397-417.

Archer-Brown, C., & Kietzmann, J. (2018). Strategic knowledge management and enterprise social media. *Journal of knowledge management*.

Archer-Brown, C., & Kietzmann, J. (2018). Strategic knowledge management and enterprise social media. *Journal of knowledge management*.

Argote, L., McEvily, B., & Reagans, R. (2003). Managing knowledge in organizations: An integrative framework and review of emerging themes. *Management science*, 49(4), 571-582.

Balaji, P. (2011). managing global software projects through knowledge sharing-A case study project with reference to co-located and globally distributed software teams. *International Journal of scientific & engineering research*, 2(8).

Barbuto, J. E., & Gottfredson, R. (2016). Human capital, the millennial's reign, and the need for servant leadership. *Journal of Leadership Studies*, 10(2), 59-63.

Bari, M. W., Ghaffar, M., & Ahmad, B. (2020). Knowledge-hiding behaviors and employees' silence: mediating role of psychological contract breach. *Journal of Knowledge Management*.

Becheikh, N., Ziam, S., Idrissi, O., Castonguay, Y., & Landry, R. (2010). How to improve knowledge transfer strategies and practices in education? Answers from a systematic literature review. *Research in higher education journal*, 7, 1.

Betz, S., Oberweis, A., & Stephan, R. (2014). Knowledge transfer in offshore outsourcing software development projects: An analysis of the challenges and solutions from German clients. *Expert Systems*, 31(3), 282-297.

Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of knowledge management*.

Boden, A., Avram, G., Bannon, L., & Wulf, V. (2012). Knowledge sharing practices and the impact of cultural factors: reflections on two case studies of offshoring in SME. *Journal of software: Evolution and Process*, 24(2), 139-152.

Boden, A., Avram, G., Bannon, L., & Wulf, V. (2012). Knowledge sharing practices and the impact of cultural factors: reflections on two case studies of offshoring in SME. *Journal of software: Evolution and Process*, 24(2), 139-152.

Chang, Y. Y., Gong, Y., & Peng, M. W. (2012). Expatriate knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and subsidiary performance. *Academy of Management journal*, 55(4), 927-948.

Chen, X., Zhou, Y., Probert, D., & Su, J. (2017). Managing knowledge sharing in distributed innovation from the perspective of developers: empirical study of open source software projects in China. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(1), 1-22.

Chuang, C. H., Jackson, S. E., & Jiang, Y. (2016). Can knowledge-intensive teamwork be managed? Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge. *Journal of management*, 42(2), 524-554.

Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science*, 50(3), 352-364.

Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science*, 50(3), 352-364.

Dal Mas, F., Renaudin, M., Garlatti, A., & Massaro, M. (2018). Towards a social Knowledge Management in a knowledgeintensive public organization. In *Proceedings of the 15th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management And Organisational Learning ICICKM 2018* (pp. 40-48).

Duan, J., Xie, K., Hawk, N. A., Yu, S., & Wang, M. (2019). Exploring a Personal Social Knowledge Network (PSKN) to aid the observation of connectivist interaction for high-and low-performing learners in connectivist massive open online courses. *British Journal of Educational Technology*, 50(1), 199-217.

Fischer, C., & Döring, M. (2021). Thank you for sharing! How knowledge sharing and information availability affect public employees' job satisfaction. *International Journal of Public Sector Management*.

Fuentes-Fernández, R., & Migeon, F. (2018). Monitoring learning activities using social knowledge. In *Proceedings of the 10th International Conference on Education Technology and Computers* (pp. 240-244).

García, J., Amescua, A., Sánchez, M. I., & Bermón, L. (2011). Design guidelines for software processes knowledge repository development. *Information and Software Technology*, 53(8), 834-850.

Ghobadi, S. (2015). What drives knowledge sharing in software development teams: A literature review and classification framework. *Information & Management*, 52(1), 82-97.

Ghobadi, S., & Mathiassen, L. (2016). Perceived barriers to effective knowledge sharing in agile software teams. *Information systems journal*, 26(2), 95-125.

Glynn, L. (2006). A critical appraisal tool for library and information research. *Library Hi Tech*.

Gurursamy, S., & Balaji, P. (2013). Managing global software projects through knowledge sharing-A Study with Reference to Co-located and Globally-Distributed Software Teams. *Independent Business Review*, 6(2), 68.

Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative science quarterly*, 44(1), 82-111.

Holste, J. S., & Fields, D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of knowledge management*.

Intezari, A., Taskin, N., & Pauleen, D. J. (2017). Looking beyond knowledge sharing: an integrative approach to knowledge management culture. *Journal of Knowledge Management*.

Iskoujina, Z., & Roberts, J. (2015). Knowledge sharing in open source software communities: motivations and management. *Journal of Knowledge Management*.

Jørgensen, R., Edwards, K., Scarso, E., & Ipsen, C. (2020). Improving public sector knowledge sharing through communities of practice. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

Khan, A. A., Keung, J., Niazi, M., Hussain, S., & Ahmad, A. (2017). Systematic literature review and empirical investigation of barriers to process improvement in global software development: Client-vendor perspective. *Information and Software Technology*, 87, 180-205.

Kluge, J., Stein, W., & Licht, T. (2001). *Knowledge unplugged: The McKinsey global survey of knowledge management*. Springer.

Kosonen, M. (2009). Knowledge sharing in virtual communities—a review of the empirical research. *International Journal of Web Based Communities*, 5(2), 144-163.

Kroll, J., Mäkiö, J., & Assaad, M. (2016). Challenges and practices for effective knowledge transfer in globally distributed teams. In *Proc. Int. Joint Conf. Knowl. Discovery, Knowl. Eng. Knowl. Manage* (pp. 156-164).

Kukko, M. (2013). Knowledge sharing barriers in organic growth: A case study from a software company. *The Journal of High Technology Management Research*, 24(1), 18-29.

Lee, C. K., & Al-Hawamdeh, S. (2002). Factors impacting knowledge sharing. *Journal of Information & Knowledge Management*, 1(01), 49-56.

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.

Li, J., & Qin, J. (2022). Effect of teachers' knowledge sharing behavior on students' entrepreneurial motivation in social media environment. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 17(2), 143-157.

Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Understanding the antecedents of knowledge sharing behaviour and its relationship to team effectiveness and individual learning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 36(2), 89-104.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.

Ma, W. W., & Chan, A. (2014). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in human behavior*, 39, 51-58.

Mann, A., & Harter, J. (2016). The worldwide employee engagement crisis. <http://news.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employeeengagementcrisis.aspx>

Mathrani, A., & Parsons, D. (2012). Managing meta-learning in offshore software development environments. *Journal of Management Development*.

McLaughlin, P., & Dietz, T. (2008). Structure, agency and environment: Toward an integrated perspective on vulnerability. *Global environmental change*, 18(1), 99-111.

Moe, N. B., Fægri, T. E., Cruzes, D. S., & Faugstad, J. E. (2016). Enabling knowledge sharing in agile virtual teams. In 2016 IEEE 11th International Conference on Global Software Engineering (ICGSE) (pp. 29-33). IEEE.

Nguyen, T. H., Umamoto, K., & Dam, H. C. (2014). The Knowledge-Bridging Process in Software Offshoring from Japan to Vietnam. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 64(1), 1-29.

Nguyen, T. H., Umamoto, K., & Dam, H. C. (2014). The Knowledge-Bridging Process in Software Offshoring from Japan to Vietnam. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 64(1), 1-29.

Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264-272.

Noll, J., Beecham, S., & Richardson, I. (2011). Global software development and collaboration: barriers and solutions. *ACM inroads*, 1(3), 66-78.

Oliva, F. L., Semensato, B. I., Prioste, D. B., Winandy, E. J. L., Bution, J. L., Couto, M. H. G., ... & Massaini, S. A. (2018). Innovation in the main Brazilian business sectors: characteristics, types and comparison of innovation. *Journal of Knowledge Management*.

Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organizational results in SMES: are they related?. *Journal of Intellectual Capital*.

Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhouraji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222-5227.

Pandey, J., Gupta, M., Behl, A., Pereira, V., Budhwar, P., Varma, A., ... & Kukreja, P. (2021). Technology-enabled knowledge management for community healthcare workers: The effects of knowledge sharing and knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 135, 787-799.

Paulin, D., & Suneson, K. (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers-Three Blurry Terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management*. 10 (1). pp. 81-91.

Phuong, T. T., & Le Ha, N. T. (2022). KNOWLEDGE MANAGEMENT, EMPLOYEE SATISFACTION, EMPLOYEES LOYALTY AND JOB PERFORMANCE: A PROPOSED STUDY. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(1), 1-16.



Razmerita, L., Kirchner, K., & Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of knowledge Management*.

Razzak, M. A., & Ahmed, R. (2014). Knowledge sharing in distributed agile projects: Techniques, strategies and challenges. In 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems (pp. 1431-1440). IEEE.

Renaudin, M., Dal Mas, F., Garlatti, A., Massaro, M., & Remeniy, D. (2018). Knowledge Management and cultural change in a knowledgeintensive public organization. The case of Swissmedic. 4th Knowledge Management and Intellectual Capital Excellence Awards.

Riege, A. (2007). Actions to overcome knowledge transfer barriers in MNCs. *Journal of knowledge management*.

Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Zada, S., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Linking Ethical Leadership to Followers' Knowledge Sharing: Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role of Professional Commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 841590-841590.

Salimi, G., Heidari, E., Mehrvarz, M., & Safavi, A. A. (2022). Impact of online social capital on academic performance: exploring the mediating role of online knowledge sharing. *Education and Information Technologies*, 1-22.

Sandelowski, M. and Barros, J. (2007). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer publishing company Inc.

Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Toward a metasynthesis of qualitative findings on motherhood in HIV-positive women. *Research in nursing & health*, 26(2), 153-170.

Sankowska, A. (2013). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*.

Sarala, R. M., & Vaara, E. (2010). Cultural differences, convergence, and crossvergence as explanations of knowledge transfer in international acquisitions. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1365-1390.

Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). Understanding Knowledge-Sharing in Online Communities of Practice. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 1(2), pp18-27.

Sheng, M. L., Chang, S. Y., Teo, T., & Lin, Y. F. (2013). Knowledge barriers, knowledge transfer, and innovation competitive advantage in healthcare settings. *Management Decision*, 51(3), 461-478.

Singh, S. K., & El-Kassar, A. N. (2019). Role of big data analytics in developing sustainable capabilities. *Journal of cleaner production*, 213, 1264-1273.

Singh, T. S., & Verma, T. N. (2019). An assessment study of using Turel Kongreng (river mussels) as a source of heterogeneous catalyst for biofuel production. *Biocatalysis and Agricultural Biotechnology*, 20, 101185.

Šmite, D., Moe, N. B., Šāblis, A., & Wohlin, C. (2017). Software teams and their knowledge networks in large-scale software development. *Information and Software Technology*, 86, 71-86.

Song, L., Ma, Z., & Huang, J. (2022). Exploring the Relationship Between Learning Goal Orientation and Knowledge-Sharing Among Information Communication Technology Consultants: The Role of Incentive Schemes. *Frontiers in psychology*, 13, 798668-798668.

Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2019). Strategic knowledge management in the digital age. *Journal of Business Research*, 94(1), 223-226.

Souza, C. R. D. (2012). Fostering inter-team knowledge sharing effectiveness in agile software development. *Inst. Math. Statist., Univ. São Paulo, São Paulo, Brazil, Tech. Rep. RT-MAC-2012-02*.

Steffen, M. O., Oliveira, M., & Balle, A. R. (2017). Knowledge sharing among companies in a science and technology park. *Business Information Review*, 34(2), 101-108.

Subasinghage, M. N., Sedera, D., & Murphy, G. (2012). Multi-level knowledge transfer in software development outsourcing projects: The agency theory view. In *Proceedings of the 33rd Annual International Conference on Information Systems* (pp. 1-11). Association for Information Systems/AIS Electronic Library (AISel).

Swan, J., Newell, S., & Robertson, M. (2000). Limits of IT-driven knowledge management initiatives for interactive innovation processes: towards a community-based approach. In *Proceedings of the 33rd Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 11-pp). IEEE.

Ulziit, B., Warraich, Z. A., Gencel, C., & Petersen, K. (2015). A conceptual framework of challenges and solutions for managing global software maintenance. *Journal of Software: Evolution and Process*, 27(10), 763-792.

Van Den Hooff, B., Schouten, A. P., & Simonovski, S. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.

Venkatesh, V., Davis, F. D., & Zhu, Y. (2022). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*, 140, 202-219.

Wang, K. L., Chiang, C., & Tung, C. M. (2012). Integrating human resource management and knowledge management: From the viewpoint of core employees and organizational performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(1), 109-137.

Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. M. (2014). Motivating knowledge sharing in knowledge management systems: A quasi-field experiment. *Journal of Management*, 40(4), 978-1009.

Wang, Z., Wang, N., Cao, J., & Ye, X. (2016). The impact of intellectual capital – knowledge management strategy fit on firm performance. *Management Decision*, 54(8), 1861-1885.

Wasko, M. M., & Faraj, S. (2000). "It is what one does": why people participate and help others in electronic communities of practice. *The journal of strategic information systems*, 9(2-3), 155-173.

Wendling, M., Oliveira, M., & Maçada, A. C. G. (2013). Knowledge sharing barriers in global teams. *Journal of Systems and Information Technology*.

Wickramasinghe, V., & Widyaratne, R. (2012). Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams. *Vine*.

Wong, K. Y., & Aspinwall, E. (2004). Characterizing knowledge management in the small business environment. *Journal of Knowledge management*.

Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2615.

Yang, C. L., Yuan, C. W., & Wang, H. C. (2019). When knowledge network is social network: Understanding collaborative knowledge transfer in workplace. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3(CSCW), 1-23.

Yaseen, M., Baseer, S., & Sherin, S. (2015, December). Critical challenges for requirement implementation in context of global software development: A systematic literature review. In *2015 International Conference on Open Source Systems & Technologies (ICOSST)* (pp. 120-125). IEEE.

Zahedi, M., Shahin, M., & Babar, M. A. (2016). A systematic review of knowledge sharing challenges and practices in global software development. *International Journal of Information Management*, 36(6), 995-1019.

Zhang, Q., & Du, R. (2011). Impacts of cultural difference on knowledge sharing, relationship quality and performance in IT-based service outsourcing. In *2011 2nd International Conference on Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC)* (pp. 6271-6274). IEEE.

Zhang, X., De Pablos, P. O., & Xu, Q. (2014). Culture effects on the knowledge sharing in multi-national virtual classes: A mixed method. *Computers in Human Behavior*, 31, 491-498.

Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, 53(3), 311-318.

Zykov, S. V. (2015). Human-related factors in knowledge transfer: A case study. In *Agent and multi-agent systems: Technologies and applications* (pp. 263-274). Springer, Cham.

