


The Effect of Information Technology Capabilities on the Relationship between Individual, Group and Organizational Factors with Knowledge Retention

Masume Amiri 

Graduated of Information Technology Management -Information Resources Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Mohammad Reza Farhadpoor  *

Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge - Information Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Abstract

The purpose of the study is the effect of information technology capabilities on the relationship between individual, group and organizational factors with knowledge retention in Khuzestan Steel Company. The study was practical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The research population was 15,000 employees of Khuzestan Steel Company, of which 555 were selected using simple random sampling. The data were collected using a questionnaire based on previous studies in the five-point Likert scale using the field distribution method. The face validity of the tool and its reliability were confirmed using Cronbach's alpha ($\alpha=0.737$). The data were analyzed by SEM in Amos software. Based on the results of the bootstrapping analysis, the full effect of individual factors on knowledge retention and maintenance ($\beta=0.331$) and the indirect effect with the mediating role of information technology capabilities ($\beta=0.156$); The full effect of group factors on the retention and maintenance of knowledge ($\beta=0.342$) and the indirect effect with the mediating role of information technology capabilities ($\beta=0.080$); and the full effect of organizational factors on knowledge retention and maintenance ($\beta=0.631$) and the indirect effect with the mediating role

* Corresponding Author: MR.farhadpour@iau.ac.ir

How to Cite: Amiri, M., & Farhadpoor, M.R. (2024). The Effect of Information Technology Capabilities on the Relationship between Individual, Group and Organizational Factors with Knowledge Retention. *Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 11 (40), 189-228. DOI: 10.22054/jks.2024.79419.1644

of information technology capabilities ($\beta=0.118$) are significant at the level ($P<0.05$). The result is that controlling individual, group and organizational factors by using information technology can help the company in maintaining and retention organizational knowledge as a valuable asset and while reducing the company's dependence on external knowledge; it is an opportunity to create value from knowledge assets from inside the company.

1. Introduction

The long-standing efforts of companies to maintain success by using price and quality strategies along with important dimensions affected by continuous global communication such as agility, flexibility, innovation, and sustainability have caused knowledge to appear as the main competence of success (Lin, Chang & Tsai, 2016). The life of organizations in the knowledge economy is based on information, knowledge, and learning and beyond conventional resources such as capital, labor, and land (Stephen, 2016 & Joshi, Farooque & Chawla, 2016) as a valuable and effective element in performance (Ahmad Kassim, Fazli Baharuddin & Abdul Samad, 2016) and its maintenance is stable. Knowledge preservation is the process of absorbing and storing valuable knowledge for future use (Ramona & Alexandra, 2019) and preventing its wastage through leaving the job of specialist employees (Alameri et al, 2019) and preventing the effective negative consequences of knowledge loss in performance and competition (Schmitt, Borzillo & Probst, 2012; Lin et al., 2016; Massingham, 2018; Rashid, Clarke & O'Connor, 2019). Despite the increasing importance of knowledge preservation in creating a competitive advantage, ignoring the factors affecting it makes it difficult to achieve the goals of knowledge management. Therefore, the current research aims to answer the question of whether information technology capabilities have an effect on the relationship between individual, group and organizational factors with knowledge retention in Khuzestan Steel Company by focusing on the employees of Khuzestan Steel Company.

Hypothesis

According to the review of previous studies and the existence of sufficient research support regarding research variables, the following hypotheses were proposed.

H₁) Information technology capabilities have a significant effect on the relationship between individual factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company.

H₂) Information technology capabilities have a significant effect on the relationship between group factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company.

H₃) Information technology capabilities have a significant effect on the relationship between organizational factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company.

2. Literature Review

The results of the review of the research background showed that there is a necessary theoretical support for the research hypotheses. At the individual level, for reasons such as trust, habits, and cultural influences, existing knowledge may prevent the retention of new knowledge. To accept and absorb new knowledge, trust is a fundamental issue; because people generally have to trust the provider of knowledge. According to McDowell (2002), the factors related to trust in knowledge include epistemic trust (trust of the receiver of the message to the communicator because he has corrected and accurate information) and social trust (the value of communication and the reliability of the source from a social point of view), and the inferential effects of communication means the effect of the receiver's perceptions of the conformity of the socially acceptable behavior of the communicator and his inference of trust). Another individual factor is functional stability (individuals' tendency to represent objects as conventional problem-solving functions, resulting in an inability to see their new functions) (Anderson, 2000; Ashforth & Fried, 1988; Cohen, 1991; Cohen & Bacdayan, 1994; Leonard-Barton, 1992; Leonard-Barton, 1995; Nonaka & Reinmoeller in O'Toole, 2010). The result of the review of the research history shows that knowledge retention is one of the concerns of knowledge management (Lin et al., 2016), it requires the preservation of skills, abilities, experience and knowledge vital for the organization (Mishra & Uday Bhaskar, 2011; Schmitt et al., 2012) and refers to extracting tacit knowledge and storing it in organizational memory in order to retrieve and use it in the future (Mishra and Udi Bhaskar, 2011). Therefore, the review of the studies shows that the retention of knowledge as a macro goal has been given less attention in the studies.

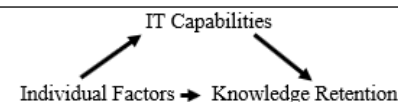
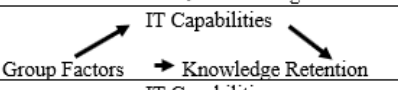
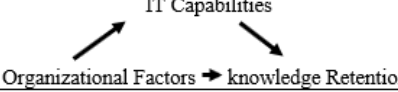
3. Methodology

In terms of the purpose of this research, it was applied research that was conducted using the causal-correlation method. The statistical population of the research was all the employees of Khuzestan Steel Company, totaling 15,000 people, of which 555 people were selected as a sample. A questionnaire with a five-point Likert response scale was used to collect data. The questionnaire was developed based on the tools of previous studies. For this purpose, the 25-item questionnaire of Rohman, Eliyana, Purwana & Hamidah (2020) regarding individual, group and organizational factors, the seven-item questionnaire of Lin et al. (2016) for the knowledge retention variable, and the five-item questionnaire of Trieu, Van Nguyen, Nguyen, Vu & Tran (2023) were used. In this research, a qualitative method was used to determine the face validity, and Cronbach's alpha coefficient was also used to check the reliability of the questionnaire, and the results indicated the appropriate reliability of the research questionnaires.

4. Results

The results of the research hypotheses are shown in table (1).

Table 1. Examining the hypothesis of research

Path	Total effect		Indirect effect (Med. Var. effect)		Result
	β	Sig.	β	Sig.	
	0.331	p<0.05	0.156	p<0.05	Approved
	0.342	p<0.05	0.080	p<0.05	Approved
	0.631	p<0.05	0.118	p<0.05	Approved

According to Table (1), the results of the bootstrapping analysis show that the effect of information technology capabilities on the relationship between individual factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company is confirmed. Also, in the results of the second hypothesis test, the claim of the researcher about the effect of information technology capabilities on the relationship between group factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company is confirmed. The

results of the third hypothesis test also showed that the effect of information technology capabilities on the relationship between organizational factors and knowledge retention in Khuzestan Steel Company is confirmed.

5. Conclusion

Based on the results and from an organizational point of view, the culture and structure of the organization should be such that, on the one hand, it values knowledge activities and encourages employees to engage in knowledge activities. On the other hand, the organization should establish a link between work processes and knowledge by developing information technology infrastructure. In addition, storing and organizing people's knowledge will reduce the organization's dependence on external resources. Therefore, it is suggested that the managers of Khuzestan Steel Company implement human resources strategies in the direction of motivation, trust building, encouragement and reward, participation and cooperation, individual development and empowerment, strengthening the sense of organizational belonging, succession planning, maintaining human dignity, developing knowledge culture, working group, team atmosphere, organizational structure and information technology strategies should be reviewed and strengthened in the form of identifying the capabilities and capacities of existing technologies, creating the required technological infrastructure.

Keywords: Information Technology Capabilities, Knowledge Preservation, Knowledge Management, Khuzestan Steel Company

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با حفظ و نگهداری دانش

دانش‌آموخته مدیریت فناوری اطلاعات - مدیریت منابع اطلاعاتی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

معصومه امیری ^{ID}

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی - مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

محمد رضا فرهادپور ^{ID*}

چکیده

هدف مطالعه تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان است. این مطالعه از نوع کاربردی با روش توصیفی - پیمایشی انجام شد. جامعه پژوهش کارکنان شرکت فولاد خوزستان بالغ بر ۱۵۰۰۰ نفر بودند که ۵۵۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه مبتنی بر مطالعات پیشین در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تدوین و به روش میدانی توزیع و جمع‌آوری شدند. روایی ابزار به شکل صوری و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ($\alpha=0/737$) تأیید شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل بوت استرپینگ نشان داد عوامل فردی بر حفظ و نگهداری دانش ($\beta=0/331$) تأثیر مستقیم و با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات ($\beta=0/156$) تأثیر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. ضمن اینکه عوامل گروهی بر حفظ و نگهداری دانش ($\beta=0/342$) تأثیر مستقیم و با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات ($\beta=0/080$) تأثیر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. تأثیر مستقیم عوامل سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش ($\beta=0/631$) و تأثیر غیرمستقیم با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات ($\beta=0/118$) نیز تأیید شد. به این مفهوم که با بهبود وضعیت عوامل فردی، گروهی و سازمانی، شرایط حفظ و نگهداری دانش در شرکت نیز ارتقا می‌یابد. ضمن این‌که استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات رابطه بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته را تقویت می‌کند. به‌طور کلی می‌توان گفت که مدیریت و سازمان‌دهی عوامل فردی، گروهی و سازمانی با به‌کارگیری فناوری اطلاعات می‌تواند به شرکت در حفظ

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۱۹۵

و نگهداری دانش سازمانی به‌عنوان یک دارائی ارزشمند کمک، وابستگی شرکت به دانش خارجی را کاهش و فرصت ارزش آفرینی از دارائی‌های دانشی را فراهم سازد.

کلیدواژه‌ها: قابلیت‌های فناوری اطلاعات، حفظ و نگهداری دانش، مدیریت دانش، شرکت فولاد خوزستان

مقدمه

تلاش دیرین شرکت‌ها برای حفظ موفقیت با استفاده از راهبردهای قیمت و کیفیت در کنار ابعاد مهم و متأثر از ارتباطات پیوسته جهانی مانند چابکی، انعطاف‌پذیری، نوآوری و پایداری سبب شده است تا دانش به‌عنوان شایستگی اصلی موفقیت ظاهر شود (Lin et al., 2016). حیات سازمان‌ها در اقتصاد دانش بر مدار اطلاعات، دانش و یادگیری و فراتر از منابع متعارف مانند سرمایه، نیروی کار و زمین (Joshi et al., 2016; Stephen, 2016) به‌عنوان عنصر ارزشمند و مؤثر بر عملکرد (Ahmad Kassim et al., 2016) و حفظ و نگهداری آن استوار است. جایی که خروج کارکنان، برون‌سپاری، مقاومت در برابر یادگیری، خرابی فناوری اطلاعات یا رویدادهای غیرمنتظره دیگر می‌توانند منجر به از دست دادن دانش شود (Daghfous et al., 2013). خطری جدی که ایجاب می‌کند سازمان‌ها حفاظت از این دارایی ارزشمند در سطح دانش ضمنی و صریح را به‌عنوان مهم‌ترین راهبرد خود تعریف کنند (Jalil et al., 2023).

حفظ و نگهداری دانش فرایند جذب و ذخیره دانش ارزشمند برای استفاده در آینده (Ramona & Alexandra, 2019) و جلوگیری از هدررفت آن از طریق ترک شغل کارکنان متخصص (Alameri et al., 2019) و پیش‌گیری از پیامدهای منفی مؤثر از دست دادن دانش بر عملکرد و رقابت (Schmitt et al., 2012; Lin et al., 2016;) (Massingham, 2018; Rashid, 2019) است. چون شرکت‌ها به‌واسطه بازخرید خدمت، اخراج، بازنشستگی، کوچک‌سازی، جابه‌جایی کارکنان و ادغام دانش از دست می‌دهند (Martins & Meyer, 2012; Schmitt et al., 2012). ضروری است دانش حیاتی برای تداوم حیات شرکت تحت مدیریت و کنترل آن باقی بماند. هرچند حفظ و نگهداری دانش بر سازوکارهای مبتنی بر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (انتقال دانش بین اعضا، اشتراک و توزیع دانش اشاره دارد (Lin et al., 2016; Aiman-Smith et al., 2006; Daghfous et al., 2013; Droege & Hoobler, 2003; Hofer-Alfeis, 2008)؛ اما استفاده از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی هنگام جابه‌جایی و در صورت عدم تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان نگران‌کننده است (Hislop et al., 2013). به همین دلیل، فرایند استخدام و گزینش توسط کارفرمایان می‌تواند برای حمایت از فعالیت‌های مدیریت دانش نیز مورداستفاده قرار گیرد (Omotayo, 2015).

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۱۹۷

به اعتقاد عارف و همکاران^۱ (۲۰۰۹) و گالان^۲ (۲۰۲۳) اشتراک دانش نشانگر درجه‌ای از بلوغ سازمانی در تلاش برای حفظ دانش از طریق به کارگیری مکانیسم‌های اشتراک، مستندسازی، ذخیره و ایجاد دسترسی به دانش است. نتایج برخی مطالعات تناقضی آشکار مبنی بر تضعیف موقعیت رقابتی به واسطه حمایت توسط اشتراک دانش، یا محافظت به واسطه اشتراک دانش محدود را بازشناسانده‌اند که سبب تضعیف اثرات مثبت انتقال دانش می‌شود (Norman, 2002). در نتیجه، چگونگی بهبود اثرات مثبت و کاهش اثرات منفی در فرایند انتقال دانش موضوعی کلیدی است (Wang & Wang, 2023). حفظ و نگهداری دانش، مشارکت افراد و نقش مهم آن‌ها در عملکرد و اثربخشی اهداف سازمان به واسطه دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها در تعیین توانایی سازمان قادر به ادامه حیات در محیط رقابتی پویا (Awolaja, 2023) و تعهد کارکنان به اهداف راهبردی بلندمدت شرکت برای زمانی است که افراد با تجربه آن را ترک و دانش راهبردی را با خود می‌برند. اگرچه در مورد نیاز و اهمیت حفظ دانش به عنوان عامل تداوم دانش اتفاق نظر وجود دارد (Ensslin et al., 2017)؛ اما مشکل شرکت‌ها در درک چگونگی فرایندها و رویه‌های انتقال دانش به منظور حفظ و نگهداری آن است (Levy, 2011 & 2017; Villamizar Reyes et al., 2014).

برای حفظ و نگهداری دانش عوامل مختلفی در سطح فردی، گروهی، سازمانی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات مطرح‌اند (Zouari & Dakhi, 2018). با وجود اهمیت روزافزون حفظ دانش در ایجاد مزیت رقابتی، بی‌توجهی به عوامل اثرگذار بر آن، رسیدن به اهداف مدیریت دانش را دشوار می‌کند. به همین جهت دانش افراد زمانی می‌تواند در خدمت شرکت باشد که به درستی حفظ، نگهداری و به اشتراک گذاشته شود. از این رو، شرکت باید تلاش کند تا با شناسایی عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداری کارکنان را مجاب کند (رونقی و همکاران، ۱۳۹۸). نتایج مطالعه پترسون^۳ (۲۰۱۲) نشان داد که مصاحبه‌ها، فیلم‌برداری، استفاده سازمان‌یافته از کارشناسان موضوعی، مخازن دانش، مربی‌گری و کارآموزی، نقشه‌های دانشی، استراتژی‌های استخدام، خاطره‌گویی، استفاده از بازنشستگان در نقش‌های آموزشی درون‌سازمانی و به اشتراک گذاری دانش، سازوکارهای سازمانی برای اطمینان از حفظ دانش است. حفظ دانش گران، راهبردی مهم در حوزه منابع انسانی است که

^۱. Arif et al.

^۲. Galan, N.

^۳. Peterson, D.

به بهبود رضایت مشتری، افزایش فروش، تقویت روابط کاری، ارتقای رابطه کارمند-مدیر و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و بهبود دانش و یادگیری سیستم می‌انجامد (Awolaja, 2023).

درحالی‌که عوامل فردی ریشه در دانش، تجربیات، ویژگی‌های شخصیتی و ارتباطات میان فردی کارکنان دارند؛ عوامل سازمانی از امکانات شرکت و فرهنگ حاکم بر آن ناشی شده و عوامل گروهی نیز دربرگیرنده فعالیت‌های تیمی و کارهای گروهی است (اجتهادینیا، ۱۳۹۵). حق و انوار^۱ (۲۰۱۶) سیستم‌های انگیزشی و پاداش، ساختار سازمانی، روابط اجتماعی، فرهنگ سازمانی، بستر فناوری اطلاعات و حمایت مدیران ارشد را عوامل تأثیرگذار بر موفقیت پیاده‌سازی سیستم مدیریت و حفظ دانش می‌دانند. به اعتقاد ساعی اقدامات منابع انسانی، سازوکار خلق و توسعه دانش و اسناد بالادستی در پیاده‌سازی مدیریت دانش مؤثرند (ساعی، ۱۳۹۶، نقل در رونقی و همکاران، ۱۳۹۸). گران و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی، منابع انسانی، ساختار سازمانی، رهبری و حمایت رهبری، اهداف، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد، فرایندهای دانشی، حمایت‌ها و اقدامات انگیزشی و یادگیری سازمانی برای پیاده‌سازی موفق مدیریت و نگهداری دانش را شناسایی نمودند. رضایی‌نور و همکاران (۱۳۹۳) به تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی، آگاهی کارکنان، ساختار، سیستم انگیزش، کارگروهی کارکنان، راهبرد مدیریت دانش، پشتیبانی مدیریت ارشد، مهندسی فرایندهای سازمان و ساختاردهی به دانش در استقرار سیستم مدیریت دانش تأکید نمودند (سهرابی و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به نفوذ فراگیر فناوری اطلاعات در سطوح مختلف فعالیت‌های فردی و سازمانی، حوزه مدیریت دانش نیز از تأثیرات فناوری به دور نیست. ازاین‌رو شرکت‌ها برای رسیدن به اهداف خود در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات تغییرات چشم‌گیری ایجاد و در این حوزه سرمایه‌گذاری‌های قابل‌توجهی انجام داده‌اند. قابلیت‌های فناوری اطلاعات و ارتقای آن به موقعیتی استوار برای ادامه حیات فردی و اجتماعی تبدیل شده و توان رقابت در بازار منوط به کسب و ارتقای دانش فردی، گروهی و سازمانی در حیطه فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی است (Duman & Akdemir, 2021). شرکت‌های پیشرو از فناوری اطلاعات به‌عنوان نوعی قابلیت سازمانی حامی فعالیت‌ها و فرایندهای کاری از طریق مرتب کردن و گرد هم آوردن سایر منابع و مؤثر بر تشخیص و استقرار منابع فناورانه یا دیگر منابع و قابلیت‌ها (ابراهیم‌پور ازبری و همکاران،

¹. Haq & Anwar

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۱۹۹

۱۳۹۷) در کسب، ذخیره، حفظ و نگهداری و انتقال دانش استفاده می‌کنند (نادری، ۱۴۰۱). قابلیت‌های فناوری اطلاعات به‌طور مستقیم از طریق بهبود فرایندهای سازمانی مثل هماهنگی سرمایه‌گذاری در مبادلات، ظرفیت جذب، نظارت و کنترل، پیامدهای عملکرد راهبردی و عملیاتی شرکت را بهبود می‌بخشد (Liu et al., 2013).

مدیریت دانش در واحدهای فولادی همچون سایر شرکت‌ها، زمینه و بستر جمع‌آوری نظام‌مند، توزیع و به‌کارگیری مناسب دانش و حفظ و نگهداری دانش را برای پشتیبانی از اهداف و ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان فراهم می‌کند. شرکت فولاد خوزستان رویکردهای متنوعی از قبیل ایجاد مرکز اسناد فنی و استقرار نظام به‌پویی (نظام بهبود عملکرد از طریق ایجاد گروه‌های کاری جهت بررسی مشکلات و ارائه پیشنهادها به مدیران ارشد) را با هدف حفظ و نگهداری، تسهیم و انتقال دانش در میان همکاران گروه‌های بهبود کیفیت و گروه‌های بهبود کار و در راستای ایجاد و تقویت مدیریت دانش دنبال می‌کند. در کنار این سیستم‌ها، حفظ و نگهداری و انتقال دانش همکاران مجرب و بازنشسته به نیروهای جوان‌تر از طریق تدریس در سیستم آموزشی و ایجاد سامانه مدیریت دانش در شرکت نیز اجرا می‌شود. علی‌رغم این حجم از برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در حوزه مدیریت دانش نیاز به شناسایی متغیرهای مؤثر برای بهبود نتایج احساس می‌شود. از این‌رو، پژوهش حاضر درصدد است که با تمرکز بر کارکنان شرکت فولاد خوزستان به این پرسش پاسخ دهد که آیا قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر دارد؟

پیشینه پژوهش

با توجه به ماهیت پژوهش که فرض‌آزمای است، نتایج مرور پیشینه‌های پژوهش نشان داد که پشتوانه نظری لازم برای طرح فرضیه‌های پژوهش وجود دارد. در سطح فردی، به دلایلی از قبیل اعتماد، عادات و تأثیرات فرهنگی ممکن است دانش موجود مانع حفظ و نگهداری دانش جدید شود. برای پذیرش و جذب دانش جدید اعتماد مسئله اساسی است؛ چراکه عموماً افراد باید به تأمین‌کننده دانش اعتماد کنند. به اعتقاد مک‌داول^۱ (۲۰۰۲) عوامل مرتبط به اعتماد به دانش شامل اعتماد معرفتی (اعتماد‌گیرنده پیام به ارتباط‌دهنده به خاطر این که اطلاعات درست و دقیقی داشته باشد) و اعتماد اجتماعی (ارزش ارتباط و قابل اعتماد بودن

^۱. McDowell, A.

منبع از نظر اجتماعی و اثرات استنتاجی ارتباط به معنی تأثیر تصورات گیرنده از انطباق رفتار مقبول اجتماعی ارتباط‌دهنده و استنباط وی از اعتماد) است. عامل فردی دیگر، ثبات عملکردی (تمایل افراد به نمایش اشیا به‌عنوان کارکردهای حل مسئله مرسوم، در نتیجه ناتوانی در دیدن کارکردهای جدید آن‌ها) است (Anderson, 2000; Ashforth & Fried, 1988; Cohen, 1991; Cohen & Bacdayan, 1994; Leonard-Barton, 1995; Nonaka & Reinmoeller, 2000; O'Toole, 2010).

نتایج مطالعه سهرابی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان عوامل فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان نشان داد که عوامل فردی، خودآگاهی، نوع دوستی، نگرش و رفتار تمرکز-یافته بیشترین اندازه اثر و رابطه معنادار با تسهیم دانش سازمانی داشته‌اند. در مطالعه دیگری، نوری کوهانی و نادری (۱۳۹۸) با عنوان رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک‌شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دریافتند که نگرش درباره تسهیم دانش و هنجارهای ذهنی بر افزایش رفتار تسهیم دانش مؤثرند. بیرانوند و صیفی (۱۳۹۷) نیز به بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم پرداختند. نتایج آن‌ها تأثیر غیرمستقیم مشوق‌ها، اعتماد و لذت کمک به دیگران به‌قصد تسهیم دانش به‌واسطه هنجارهای ذهنی و نگرش به تسهیم دانش را تأیید کرد. در مطالعه کاظمی (۱۳۹۲) نیز نقش نگرش افراد نسبت به تبادل دانش و هنجارهای ذهنی مربوط به تبادل دانش در تمایل به تسهیم دانش تأیید شد. طبق یافته‌های شامی برزکی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نگرش مثبت فرد در مورد تسهیم دانش، باورهای کلی فرد، امیال و علاقه‌ها و روحیات فرد، شخصیت، مشخصات ژنتیکی، خانوادگی و تحصیلی، رفتار گیرنده دانش در ایجاد حس خوب مؤثر است و منجر به میل به تسهیم دانش می‌گردد.

در بخشی از مطالعات پیشین نیز به عوامل گروهی پرداخته شده است. برمن و همکاران تأکید می‌کنند که وقتی یک گروه گرد هم می‌آیند، زمان یادگیری شدید فرامی‌رسد، زیرا اعضا یاد می‌گیرند که با یکدیگر کار کنند و طرح‌واره‌های گروهی با پشتوانه آن شکل گرفته و دانش ضمنی در نتیجه روال‌های سازمانی ذخیره می‌شود (Berman et al, 2002, as cited in O'Toole, 2010). در این خصوص نتایج مطالعه محمودی (۱۴۰۱) نشان داد که کیفیت کار تیمی با مدیریت دانش رابطه معنی‌داری دارد. نتایج مطالعه چویک و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نیز در خصوص تأثیر یادگیری مبتنی بر گروه بر توسعه دانش و جذب آن نشان داد

^۱. Cevik et al.

که یادگیری مبتنی بر کار گروهی عملکرد دانشی را تسهیل و به حفظ طولانی مدت آن کمک می‌کند. نتایج برایس و چویرف^۱ (۲۰۲۳) با عنوان تأثیر جو تیمی بر مدیریت دانش در گروه طی مشارکت در کار گروهی، نشان داد که مشارکت در کار گروهی در رابطه بین جو گروه با مدیریت دانش نقش میانجی دارد. هم‌چنین، انسلین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان مدیریت حفظ دانش با استفاده از یک مدل چندمعیاره ساختاری، اهداف و دغدغه‌های تصمیم‌گیرندگان در مورد حفظ دانش سازمانی را در شش حوزه راهبردی مورد توجه، یعنی شناخت، انتشار دانش، فرهنگ سازمانی، جانشینی متخصصان، مدیریت ریشه‌های آسیب‌پذیری و مدیریت دانش، شناسایی و سازمان‌دهی کردند.

در سطح سازمانی، سازمان‌ها دارای ساختارهای سیاسی مربوط به نحوه کسب، دسترسی و ذخیره‌سازی دانش هستند. درجایی که این ساختارها توسط شیوه‌های جدید عملکرد تهدید شوند، قدرت، موقعیت و نفوذ افراد نیز ممکن است مورد تهدید قرار گیرد (Coopey, 1995 & 1996). ممکن است سلسله‌مراتب قدرت در یک سازمان مبتنی بر دانش باشد. هنگامی که یک دانش مرتبط با یک فناوری جدید توسط اپراتورها ترویج می‌شود، افراد در بالای سلسله‌مراتب ممکن است احساس خطر کنند؛ زیرا دلیل قدرت آن‌ها تضعیف می‌شود و آن‌ها تلاش می‌کنند تا از پذیرش فناوری جدید جلوگیری کنند (Leonard-Barton, 1995). نتایج برخی مطالعات نشان داد که عواملی مانند، فرهنگ سازمانی مدیریت و ساختار سازمانی (رضایی نوری و همکاران، ۱۳۹۳؛ عباسی و نظری، ۱۴۰۰؛ Haq & Anwar, 2016; Razini & Sina, 2018) به همراه رهبری (گران و همکاران، ۱۳۹۴؛ نعمت‌الهی، ۱۴۰۰) و فرایندها، کارکنان، فناوری، راهبری و پیامدها (طرهانی، ۱۳۹۹)، انتقال دانش، حفظ کارکنان دانش‌گر و استفاده مدیران از نظرات کارکنان (بهلولی و همکاران، ۱۳۹۹) بر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش تأثیر دارند. اشمیت و همکاران^۳ (۲۰۱۲) حفظ ساختار رهبری را برای حفظ دانش حیاتی در طول فرایند کوچک‌سازی مهم دانستند. دوا و موتولا^۴ (۲۰۱۶) دریافتند که چالش‌های مرتبط با حفظ دانش سازمانی در بخش عمومی عمدتاً به درک محدود از مزایای مدیریت دانش، کمبود مهارت، فقدان انگیزه یا پاداش برای به اشتراک‌گذاری دانش، فقدان فناوری مناسب، تعهد محدود مدیریت ارشد، عدم وجود

1. Berraies & Chouiref

2. Ensslin et al.

3. Schmitt et al.

4. Dewah & Mutula

الگوهای مناسب برای یادگیری و فرار مغزها مربوط می‌شود. در مطالعه کلونیاری و همکاران^۱ (۲۰۱۹) توانمندسازهای دانش، یعنی فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی مؤثر بودند. از آنجایی که قابلیت فناوری اطلاعات به توانایی‌های یک شرکت در بسیج و استقرار منابع مبتنی بر فناوری اطلاعات در ترکیب با دیگر منابع یا قابلیت‌ها اشاره دارد (شرح شریفی و میرفلاح، ۱۴۰۰). فناوری اطلاعات به‌ویژه در تدوین دانش و در دسترس قرار دادن آن به‌طور گسترده برای تعداد زیادی از کارکنان، به‌ویژه از طریق استفاده از مخازن، یا نقشه‌های دانش و تخصص مفید است. به‌عنوان مثال، از دیدگاه محصول مخازن دانش فنی کلیدی، سیستم‌های فناوری اطلاعات حفظ و نگهداری دانش را به‌عنوان ذخیره‌سازی و انتقال دانش از سطح فردی به سطح جمعی تسهیل می‌کنند. از منظر فرایند یا شخصی‌سازی، سیستم‌های فناوری اطلاعات حفظ و نگهداری دانش را از طریق ابزارهای ارتباطی تسهیل می‌کنند (Levallet & Chan, 2019). لذا می‌توان گفت استفاده بهینه از قابلیت‌های فناوری اطلاعات به‌عنوان یک توانمندساز برای شکوفایی سایر زمینه‌ها تحت تأثیر رفتار متغیرهای مختلف در ابعاد فردی، گروهی و سازمانی است. در این خصوص، نتایج مطالعات نشان داد که عوامل فردی بر نگرش نسبت به فناوری اطلاعات (Saengchaia et al., 2019; Wijaya & Budiman, 2019)، هنجار و تصویر ذهنی (عوامل فردی) به همراه سازگاری در کنار عوامل سازمانی، فرهنگی و اجتماعی (موحدی و همکاران، ۱۳۹۴)، رهبری (امینی و همکاران، ۱۳۹۸)، مدیریتی و سازمانی (مطهری‌نژاد و وزیري شهربابک، ۱۳۹۵؛ موحدی و همکاران، ۱۳۹۴) بر نگرش و تمایل نسبت به کاربرد فناوری اطلاعات و پذیرش آن (مطهری‌نژاد و وزیري شهربابک، ۱۳۹۵) تأثیر دارند. برزه کار و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی عوامل سازمانی به این نتیجه رسید که بین منابع سازمانی، دانش سازمانی، فرایندها، ساختار مدیریتی، ارزش‌ها و اهداف با به‌کارگیری فناوری اطلاعات رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش نادری (۱۴۰۱) نشان داد، تمامی مؤلفه‌های فناوری اطلاعات بر موفقیت مدیریت دانش ارتباط دارند. در مطالعه کومار^۲ (۲۰۲۱) فناوری اطلاعات با پیاده‌سازی و بهره‌گیری از مدیریت دانش برای توسعه بلندمدت سازمان از نظر آماری رابطه مثبت و

1. Koloniari et al.

2. Kumar, P.

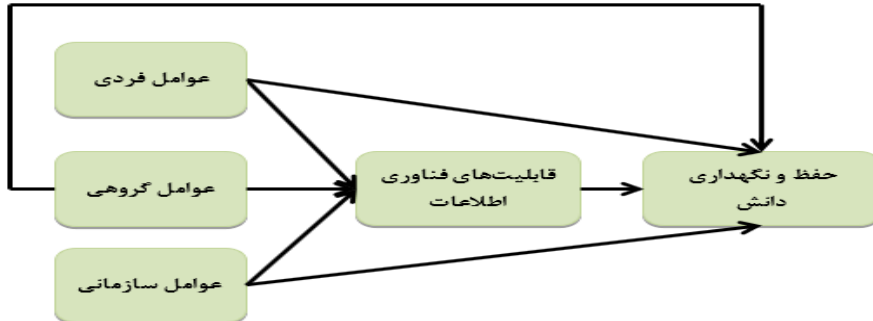
تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۰۳

معناداری دارد. رادولیونین و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و شبکه‌های اجتماعی بر فرایندهای مدیریت دانش در شرکت‌های حسابرسی و مشاور خاورمیانه پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، فناوری اطلاعات و شبکه‌های اجتماعی مبتنی بر فناوری بر کل چرخه مدیریت دانش تأثیر معناداری دارد.

نتیجه مرور پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد حفظ دانش یکی از دغدغه‌های مدیریت دانش (Lin et al., 2016)، مستلزم حفظ مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و دانش حیاتی برای سازمان (Mishra & Uday Bhaskar, 2011; Schmitt et al., 2012) و بیانگر استخراج دانش ضمنی و ذخیره آن در حافظه سازمانی به منظور بازیابی و استفاده از آن در آینده است (Mishra & Uday Bhaskar, 2011). در مطالعات پیشین عوامل مختلفی مانند انگیزه درونی و بیرونی، اعتماد معرفتی، اعتماد اجتماعی، ثبات عملکردی، مشوق‌ها، لذت تسهیم دانش، خودآگاهی، نوع دوستی، باورهای فردی، روحیات، هنجارهای ذهنی، نگرش‌ها، تصورات، مشارکت، توانمندسازی، فرهنگ، سلسله مراتب قدرت، جو تیمی، منابع انسانی، رهبری، فرایندها، ساختار سازمانی، کار گروهی به عنوان عوامل مؤثر بر فرایندهای دانشی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. عمده مطالعات پیشین به تأثیر این عوامل در بعد اشتراک دانش پرداخته‌اند. لذا از یک سو مرور مطالعات نشان می‌دهد که حفظ و نگهداشت دانش به عنوان یک هدف کلان کمتر مورد توجه مطالعات بوده است. از سوی دیگر، در هر مطالعه به بخشی از ابعاد توجه شده است. ضمن این که به کارگیری فناوری اطلاعات به عنوان یک عامل زمینه‌ساز و پشتیبان نیز کمتر مورد توجه مطالعات بوده است. البته در حوزه شرکت فولاد خوزستان نیز این مهم تاکنون مطالعه نشده است. از این رو مطالعه حاضر در قالب متغیرهای کلی عوامل فردی، سازمانی و گروهی و قابلیت‌های فناوری اطلاعات را به عنوان عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت دانش بررسی کرده است. با در نظر گرفتن نتایج بررسی پیشینه‌ها، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به شکل مطرح نمود:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

¹. Raudeliuniene et al.



فرضیه‌های پژوهش

با توجه به بررسی مطالعات پیشین و وجود پشتوانه پژوهشی کافی در خصوص متغیرهای پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح شدند.

- قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.
- قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل گروهی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.
- قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل سازمانی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی بود که با استفاده از روش علی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان شرکت فولاد خوزستان بالغ بر ۱۵۰۰۰ نفر (طبق آمار دریافتی از اداره منابع انسانی شرکت) بودند و تعداد ۵۵۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب پژوهش در مطالعه مشارکت داده شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه با طیف پاسخ‌گویی پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه بر اساس ابزارهای مطالعات پیشین تدوین شد. برای این منظور از پرسشنامه ۲۵ گویه‌ای روهمان و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در خصوص عوامل فردی، گروهی و سازمانی، از پرسشنامه هفت گویه‌ای لین و

^۱. Rohman et al.

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۰۵

همکاران^۱ (۲۰۱۶) برای متغیر حفظ و نگهداری دانش و پرسشنامه پنج گویه‌ای تریو و همکاران^۲ (۲۰۲۳) استفاده شد. در این پژوهش برای تعیین روایی صوری از روش کیفی استفاده شد و پرسشنامه‌ها به کمک استاد راهنما و برخی مدیران شرکت فولاد خوزستان مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت. هم‌چنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش بود (جدول ۱). سپس با به کارگیری از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۳ نسخه ۲۳ و ایموس^۴ و استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند.

جدول ۱. ساختار پرسشنامه پژوهش

مقیاس	نوع متغیر	تعداد گویه	منبع	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	مستقل	۱۲	روهان و همکاران (۲۰۲۰)	۰/۷۵۵
عوامل گروهی		۵		۰/۷۴۶
عوامل سازمانی		۸		۰/۷۷۶
حفظ و نگهداری دانش	وابسته	۷	لین و همکاران (۲۰۱۶)	۰/۷۶۳
قابلیت فناوری اطلاعات	میانجی	۵	تریو و همکاران (۲۰۲۳)	۰/۷۱۹

یافته‌ها

میانگین نظرات کارمندان شرکت فولاد خوزستان به هر یک از متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. امتیاز کلی پاسخگویان از متغیرهای پژوهش

شاخص				متغیرهای پژوهش
حد اکثر مقدار	حداقل مقدار	انحراف معیار	میانگین	
۴/۶۷	۱	۰/۷۳	۳/۶۰	عوامل فردی

^۱ Lin et al.

^۲ Trieu et al.

^۳ SPSS

^۴ Amos

عوامل گروهی	۳/۸۰	۰/۷۸	۱	۴/۸۰
عوامل سازمانی	۳/۵۱	۰/۷۱	۱	۴/۸۸
حفظ و نگهداری دانش	۳/۴۴	۰/۷۴	۱	۴/۵۷
قابلیت فناوری اطلاعات	۳/۶۸	۰/۷۷	۱	۴/۸۰

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که میانگین عوامل فردی برابر ۳/۶۰، میانگین عوامل گروهی برابر ۳/۸۰، میانگین عوامل سازمانی برابر ۳/۵۱، میانگین حفظ و نگهداری دانش برابر ۳/۴۴ و میانگین قابلیت فناوری اطلاعات برابر ۳/۶۸ و وضعیت همه متغیرها بالاتر از حد متوسط است. در ادامه، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	شاخص‌های آماری	آماره Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
عوامل فردی		۱/۰۲۲	۰/۲۲۸
عوامل گروهی		۱/۱۲۴	۰/۱۷۴
عوامل سازمانی		۱/۰۰۶	۰/۲۰۹
حفظ و نگهداری دانش		۱/۰۸۵	۰/۱۹۵
قابلیت فناوری اطلاعات		۱/۱۰۸	۰/۱۹۱

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، برای تمامی متغیرهای پژوهش، سطح معنی‌داری آزمون بالاتر از ۰/۰۵ و فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد. هم‌چنین مقدار آماره Z کلموگروف-اسمیرنوف محاسبه شده کوچک‌تر از ۱/۹۶+ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶- بوده که با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه گرفته می‌شود، بین فراوانی‌های مشاهده شده و مورد انتظار تفاوتی وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال است؛ بنابراین با تأیید نرمال بودن، از آزمون‌های پارامتریک مانند آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای تعیین معنی‌داری اختلاف بین میانگین یک متغیر با یک مقدار ثابت استفاده شد. در پژوهش

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۰۷

حاضر با توجه به طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شده در پرسشنامه، حداکثر و حداقل میانگین امتیازهای هر بعد به ترتیب برابر با ۵ و ۱ است. اگر امتیاز مؤلفه‌ای حداقل ۵۰ درصد از کل امتیاز قابل اکتساب را به دست آورد، آن مؤلفه مطلوب در نظر گرفته می‌شود. بنابراین مقدار عددی ۳ به‌عنوان حدی در نظر گرفته شده که امتیاز بالاتر از آن به‌عنوان مطلوب بودن وضعیت است.

جدول ۴. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	T	df	فاصله اطمینان ۹۵٪		سطح معنی داری
					کران پایین	کران بالا	
عوامل فردی	۳/۶۰	۰/۷۳	۱۶/۰۴	۵۵۴	۰/۵۳	۰/۶۷	۰/۰۰۱
عوامل گروهی	۳/۸۰	۰/۷۸	۱۹/۸۹	۵۵۴	۰/۷۲	۰/۸۸	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی	۳/۵۱	۰/۷۱	۱۳/۹۵	۵۵۴	۰/۴۴	۰/۵۸	۰/۰۰۱
حفظ و نگهداری دانش	۳/۴۴	۰/۷۴	۱۱/۶۰	۵۵۴	۰/۳۶	۰/۵۱	۰/۰۰۱
قابلیت فناوری اطلاعات	۳/۶۸	۰/۷۷	۱۷/۰۴	۵۵۴	۰/۶۰	۰/۷۶	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج به‌دست آمده از جدول ۴ مشاهده می‌شود که میانگین متغیرهای پژوهش بیشتر از حد متوسط و سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه با توجه به میانگین‌های محاسبه‌شده می‌توان نتیجه گرفت که پاسخگویان بر این باورند که وضعیت متغیرهای پژوهش نسبتاً مطلوب است. از آنجا که یافته‌های استنباطی مربوط به فرضیه‌های این پژوهش از تحلیل مسیر به دست می‌آیند، لازم است قبل از تحلیل داده‌ها پیش‌فرض‌های مربوط به ورود به آزمون معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۵. نتایج آزمون کشیدگی و چولگی

مؤلفه‌های پژوهش	چولگی	کشیدگی
عوامل فردی	۱/۱۴۳	۰/۸۱۰
عوامل گروهی	۱/۲۹۳	۱/۳۹۵
عوامل سازمانی	۱/۱۰۱	۱/۴۳۲
حفظ و نگهداری دانش	۱/۱۸۳	۱/۰۰۹

مؤلفه‌های پژوهش	چولگی	کشیدگی
قابلیت فناوری اطلاعات	۱/۱۳۹	۱/۰۴۷

همان‌طور که مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی همه متغیرهای پژوهش در بازه (۲،-۲) است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت تخطی از مفروضه نرمال بودن داده‌های پژوهش حاضر قابل قبول نیست. در ادامه مفروضه روابط خطی بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی (رابطه تک‌تک متغیرهای مستقل و میانجی با متغیر وابسته دارای الگو خطی باشد) مورد آزمون قرار گرفت (جدول ۶).

جدول ۶. بررسی رابطه خطی بین متغیرهای پژوهش

سازه‌های پژوهش	عوامل فردی	عوامل گروهی	عوامل سازمانی	حفظ و نگهداری دانش	قابلیت فناوری اطلاعات
عوامل فردی	۱				
عوامل گروهی	۰/۶۳۷**	۱			
عوامل سازمانی	۰/۶۲۳**	۰/۶۹۸**	۱		
حفظ و نگهداری دانش	۰/۶۷۸**	۰/۷۱۲**	۰/۷۷۸**	۱	
قابلیت فناوری اطلاعات	۰/۷۱۴**	۰/۶۵۹**	۰/۶۹۱**	۰/۷۵۳**	۱

**در سطح معنی‌داری ۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، بین تمامی متغیرهای پژوهش از نگاه پاسخگویان، رابطه معنی‌داری وجود دارد و سطح معناداری برای همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ شده است؛ لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌گردد. هم‌چنین، پیش‌فرض عدم وجود هم خطی چندگانه داده‌ها با استفاده از آماره‌های عامل افزایش تلرانس و مقدار تحمل بررسی شد (جدول ۷).

جدول ۷. نتایج بررسی هم خطی چندگانه برای متغیرهای پژوهش

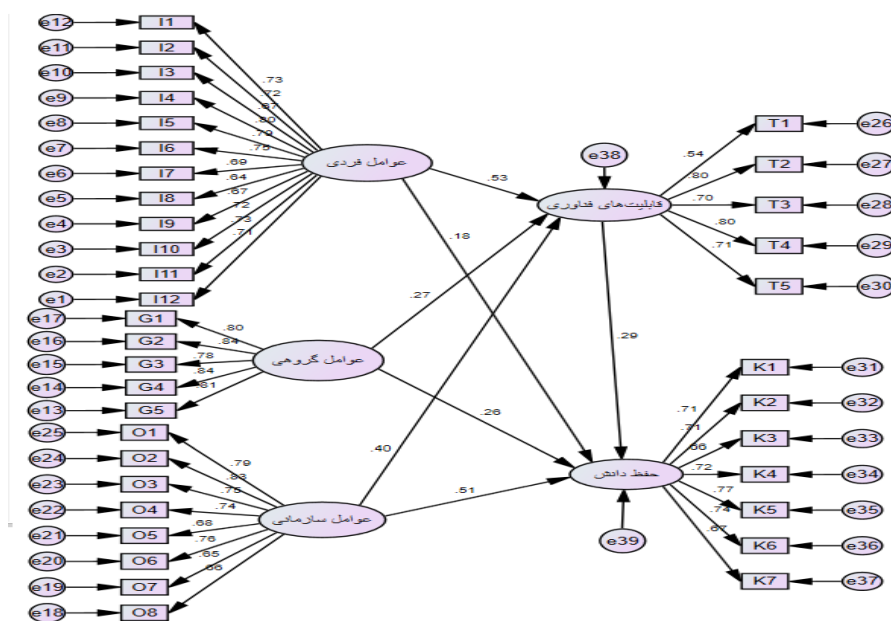
هم خطی چندگانه		شاخص موردبررسی
مقدار تحمل	عامل افزایش واریانس	
۰/۴۳۳	۲/۳۰۹	عوامل فردی

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۰۹

۰/۴۲۹	۲/۳۳۰	عوامل گروهی
۰/۴۱۱	۲/۴۳۳	عوامل سازمانی
۰/۳۷۶	۲/۶۶۱	قابلیت فناوری اطلاعات

نتایج مندرج در جدول ۷ نیز نشان می‌دهد که مقادیر آماره تحمل برای همه متغیرهای پیش‌بین پژوهش از ۰/۲ بزرگ‌تر و مقادیر آماره عامل افزایش واریانس نیز برای همه آن‌ها از ۱۰ کوچک‌تر هستند؛ بنابراین مطابق با معیارهای دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۰۵) در این پژوهش هم خطی چندگانه مشاهده نشده است.

شکل ۲. مدل اصلی در حالت استاندارد



با توجه به نتایج حاصل از برازش مدل در شکل ۲ مشاهده می‌شود که بار عاملی تمامی مسیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل تحلیل عاملی مورد تأیید است.

¹. Kline

جدول ۸. نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

متغیر	زیرعامل	t-value	ضریب استاندارد	C.R	AVE
عوامل فردی	سؤال ۱	۱۳/۶۶۳	۰/۷۳	۰/۹۲۸	۰/۵۱۹
	سؤال ۲	۱۳/۶۰۶	۰/۷۲		
	سؤال ۳	۱۲/۶۵۱	۰/۸۷		
	سؤال ۴	۱۵/۱۰۷	۰/۸۰		
	سؤال ۵	۱۴/۸۵۶	۰/۷۹		
	سؤال ۶	۱۴/۱۳۱	۰/۷۵		
	سؤال ۷	۱۳/۰۳۰	۰/۶۹		
	سؤال ۸	۱۲/۰۶۸	۰/۶۴		
	سؤال ۹	۱۲/۵۴۲	۰/۶۷		
	سؤال ۱۰	۱۳/۴۶۹	۰/۷۲		
	سؤال ۱۱	۱۳/۶۲۳	۰/۷۳		
	سؤال ۱۲	۱۳/۰۲۵	۰/۷۱		
عوامل گروهی	سؤال ۱	۱۷/۵۹۲	۰/۸۰	۰/۹۰۹	۰/۶۶۷
	سؤال ۲	۱۸/۷۴۲	۰/۸۴		
	سؤال ۳	۱۶/۷۸۳	۰/۷۸		
	سؤال ۴	۱۸/۷۹۷	۰/۸۴		
	سؤال ۵	۱۷/۶۵۲	۰/۸۱		
عوامل سازمانی	سؤال ۱	۱۳/۲۴۸	۰/۷۹	۰/۹۰۳	۰/۵۴۰
	سؤال ۲	۱۳/۶۵۲	۰/۸۳		
	سؤال ۳	۱۲/۶۴۲	۰/۷۵		
	سؤال ۴	۱۲/۵۵۲	۰/۷۴		
	سؤال ۵	۱۱/۶۳۸	۰/۶۸		
	سؤال ۶	۱۲/۷۴۶	۰/۷۶		
	سؤال ۷	۱۱/۲۵۰	۰/۶۵		
	سؤال ۸	۱۱/۳۵۲	۰/۶۶		
حفظ و نگهداری دانش	سؤال ۱	۱۲/۹۲۵	۰/۷۱	۰/۸۷۸	۰/۵۰۸
	سؤال ۲	۱۲/۹۸۱	۰/۷۱		
	سؤال ۳	۱۲/۰۶۴	۰/۶۶		

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۱۱

متغیر	زیرعامل	t-value	ضریب استاندارد	C.R	AVE
قابلیت فناوری اطلاعات	سؤال ۴	۱۳/۰۷۱	۰/۷۲	۰/۸۳۸	۰/۵۱۳
	سؤال ۵	۱۳/۹۲۸	۰/۷۷		
	سؤال ۶	۱۳/۳۹۷	۰/۷۴		
	سؤال ۷	۱۲/۲۹۱	۰/۶۷		
قابلیت فناوری اطلاعات	سؤال ۱	۶/۶۵۶	۰/۵۴	۰/۸۳۸	۰/۵۱۳
	سؤال ۲	۱۰/۴۰۳	۰/۸۰		
	سؤال ۳	۹/۶۶۳	۰/۷۰		
	سؤال ۴	۱۰/۳۵۲	۰/۸۰		
	سؤال ۵	۹/۷۱۶	۰/۷۱		

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۸ و برگرفته از برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهند که بارهای عاملی محاسبه‌شده برای تمامی مسیرها بزرگ‌تر از ۰/۵ و همچنین اعداد معناداری محاسبه‌شده بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است که نشان‌دهنده تأیید تمامی مسیرها هستند.

جدول ۹. شاخص‌های محاسبه‌شده برازش مدل اصلی پژوهش

مقدار محاسبه‌شده در پژوهش حاضر	شاخص			شاخص
	دامنه قابل قبول	معادل فارسی	علامت اختصاصی	
۰/۹۵۲	>۰/۸۰	شاخص نرم‌شده برازندگی	NFI	تطبیقی (نسبی)
۰/۹۶۸	۰/۹۰ و بیشتر	شاخص برازش تطبیقی	CFI	
۰/۹۳۵	۰/۹۰ و بیشتر	شاخص برازندگی فزاینده	RFI	
۱/۸۱۱	کمتر از ۳	مجذور کای نسبی	χ^2/df	مقتصد
۰/۰۶۸	۰-۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات تقریب	RMSEA	مطلق
۰/۹۲۳	نزدیک ۱	شاخص نیکویی برازش	GFI	
۰/۸۷۲	نزدیک ۱	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	

۱۰۱/۴۴	وابسته به حجم نمونه	کای دو	Chi-Square	
--------	---------------------	--------	------------	--

همان‌گونه که در جدول ۹ آمده است، با توجه به شاخص‌های برازندگی به‌ویژه نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر ۱/۸۱۱ (ملاک کمتر از ۳)، شاخص نیکویی برازش برابر ۰/۹۲۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته برابر ۰/۸۷۲، شاخص برازندگی مقایسه‌ای برابر ۰/۹۳۵، شاخص برازندگی افزایشی برابر ۰/۹۶۸ و ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات برابر ۰/۰۶۸ است که نشان می‌دهد مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح از برازندگی مناسبی برخوردار است. همه روابط موجود بین متغیرها در مدل در سطح ($P < 0/05$) معنادار است.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش مبنی بر نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات در تأثیر عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش از تحلیل بوت استرپینگ^۱ استفاده شد که نتایج حاصل از این تحلیل در جداول (۱۰، ۱۱ و ۱۲) آمده است: فرضیه اول: قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۰. بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی و حفظ و نگهداری دانش

نتیجه	اثر غیرمستقیم (نقش میانجی)		اثر کامل		مسیر (نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات)
	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	
تأیید فرضیه	$p < 0/05$	۰/۱۵۶	$p < 0/05$	۰/۳۳۱	قابلیت‌های فناوری اطلاعات عوامل فردی → ← حفظ و نگهداری دانش

^۱. Bootstrapping

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۱۳

با توجه به جدول ۱۰، نتایج حاصل از تحلیل بوت استرپینگ نشان می‌دهد که اثر کامل عوامل فردی بر حفظ و نگهداری دانش برابر $\beta = 0/331$ و سطح معناداری آزمون $p < 0/05$ است. هم‌چنین ضریب تأثیر غیرمستقیم عوامل فردی بر روی حفظ و نگهداری دانش با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات برابر $\beta = 0/156$ و مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای تحلیل مسیر فوق $p < 0/05$ است. در نتیجه، تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل گروهی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۱. بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل گروهی و حفظ و نگهداری دانش

نتیجه	اثر غیرمستقیم (نقش میانجی)		اثر کامل		مسیر (نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات)
	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	
تأیید فرضیه	$p < 0/05$	0/080	$p < 0/05$	0/342	قابلیت‌های فناوری اطلاعات عوامل گروهی ← ← ← حفظ و نگهداری دانش

با توجه به جدول ۱۱ اثر کامل عوامل گروهی بر حفظ و نگهداری دانش برابر $\beta = 0/342$ و سطح معناداری $p < 0/05$ است. ضمن این که ضریب تأثیر غیرمستقیم عوامل گروهی بر حفظ و نگهداری دانش با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات برابر $\beta = 0/080$ و مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای تحلیل مسیر فوق $P < 0/05$ است. لذا ادعای پژوهشگر مبنی بر تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل گروهی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل سازمانی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۲. بررسی تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل سازمانی و حفظ و نگهداری دانش

نتیجه	اثر غیرمستقیم (نقش میانجی)		اثر کامل		مسیر (نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات)
	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	سطح معناداری	ضریب تأثیر (β)	
تأیید فرضیه	$p < 0/05$	۰/۱۱۸	$p < 0/05$	۰/۶۳۱	<p>قابلیت‌های فناوری اطلاعات عوامل سازمانی حفظ و نگهداری دانش</p>

در نهایت طبق داده‌های جدول ۱۲ اثر کامل عوامل سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش برابر $\beta = 0/631$ و سطح معناداری آزمون $p < 0/05$ شده است. ضریب تأثیر غیرمستقیم عوامل سازمانی بر روی حفظ و نگهداری دانش با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات نیز برابر $\beta = 0/118$ و مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه شده برای تحلیل مسیر بالا $P < 0/05$ است. از این رو، تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل سازمانی و حفظ و نگهداری دانش در شرکت فولاد خوزستان تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعات پیشین تأکید دارند که ایجاد و حفظ دانش به ابزاری کلیدی برای تسریع رقابت و بهبود قابلیت‌های سازمانی برای پاسخگویی به تغییرات بازار تبدیل شده است (Awolaja, 2023). تردیدی وجود ندارد که از دست دادن دانش بر مزیت رقابتی و بهره‌وری سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (Massingham, 2008). برای همین، تبدیل دانش و قابلیت‌ها به رویه‌های سازمانی راهی مفید برای حفظ دانش ارزشمند است (Daghfous et al., 2013). علاوه بر این، دانش ضمنی زمانی مؤثر است که در فرهنگ، ساختار، مجموعه‌ای از فرایندها، روال‌های توسعه یک شرکت خاص گنجانده شود؛ روال‌هایی که

می‌توانند به گسترش دانش ضمنی نیز کمک کنند (Lubit, 2001). شرکت فولاد خوزستان از سال‌ها پیش به اهمیت مدیریت دانش سازمانی پی‌برده و هدف‌گذاری بلندمدت و سرمایه‌گذاری در پیاده‌سازی مدیریت دانش را دنبال می‌کند. در همین راستا حفظ و نگهداری دانش از جمله دغدغه‌های اساسی مدیران و سیاست‌گذاران شرکت است و این مطالعه به بررسی عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش به‌واسطه قابلیت‌های فناوری اطلاعات پرداخت.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش با نقش میانجی قابلیت‌های فناوری اطلاعات در شرکت فولاد خوزستان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که قابلیت‌های فناوری اطلاعات، متغیری میانجی در میان عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش است و همانند یک پل میان این متغیرها عمل می‌کند. بدین معنی که اگر قابلیت‌های فناوری اطلاعات در سازمان مناسب و کارا باشد، به‌واسطه آن عوامل فردی، گروهی و سازمانی بر حفظ و نگهداری دانش تأثیر بیشتری خواهد گذاشت. گرایش به حفظ و نگهداری دانش برای مدیریت اطلاعات و دانش اخذشده از سازمان یک مکانیسم مهم است، لذا پیش از آن باید زمینه‌سازهای فردی، گروهی و سازمانی و نیز قابلیت‌های توانمند در خصوص فناوری اطلاعات وجود داشته باشد تا از این طریق کارکنان جهت سازمان‌دهی و استفاده آینده از دانش به سمت حفظ و نگهداری دانش حرکت کنند. مقایسه نتایج مطالعه این پژوهش با بخشی از نتایج مطالعات پیشین مانند برزه کار و همکاران (۱۳۹۲)، بهلولی و همکاران (۱۳۹۹)، طرهانی (۱۳۹۹)، شرح شریفی و میرفلاح (۱۴۰۰)، عباسی و نظری (۱۴۰۰)، نعمت‌الهی (۱۴۰۰)، محمودی (۱۴۰۱)، مک‌داول (۲۰۰۲)، دوا و موتولا (۲۰۱۶)، چویک و همکاران (۲۰۱۹)، سانگچایا و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، کلونیاری و همکاران (۲۰۱۹)، لووال و چان^۲ (۲۰۱۹)، ویجایا و بودیمان^۳ (۲۰۱۹)، انسلین و همکاران (۲۰۲۰)، رادولیونین و همکاران (۲۰۲۱)، کومار (۲۰۲۱) و برایس و چویرف (۲۰۲۳) هم‌سو است.

در این خصوص سویدا و آریواس پرز^۴ (۲۰۱۹) تأکید می‌کنند که توسعه برنامه‌های فناوری اطلاعات برای پشتیبانی از فرایندهای کسب‌وکار می‌تواند به توسعه قابلیت‌های

¹. Saengchaia et al.

². Levallet & Chan

³. Wijaya & Budiman

⁴. Cepeda & Arias-Pérez

سازمانی برای به دست آوردن، پیاده‌سازی، ترکیب و پیکربندی مجدد منابع فناورانه در جهت دستیابی به مزیت‌های رقابتی کمک کنند. دیدگاه مارس^۱ (۱۹۹۶) مبنی بر این که با جذب اعضای جدید در گروه، می‌توان یادگیری جدید را از طریق دانش فناورانه جدید و شیوه‌های جدید انجام کار افزایش داد، از یک سو تأییدی بر تأثیر عوامل گروهی و از سوی دیگر تأثیر قابلیت‌های فناوری بر حفظ و نگهداری دانش است. در مطالعات پیشین به متغیرهایی مانند نگرش، ذهنیت، اعتماد، باورها، هنجارها و گرایش به‌عنوان مؤلفه‌های فردی مؤثر بر مدیریت دانش اشاره شده است. در این خصوص آدلر^۲ (۲۰۰۲) اعتقاد دارد جامعه‌ای که بر دانش متمرکز است، به اعتماد اجتماعی و معرفتی به‌عنوان مکانیسم هماهنگی نیاز دارد. به اعتقاد وی این اعتماد بر اساس ارزش‌های شایستگی و درستی، یعنی اعتماد معرفتی ساخته می‌شود؛ اما اعتماد اجتماعی و دوستی ساده انسانی، ارتباط دانش را در سراسر سازمان تسهیل می‌کند. از دیدگاه استرنبرگ مجموعه ذهنی فرد که ممکن است از آن آگاه نباشند، نیز گاهی اوقات مانع از راه‌حل‌ها و کاربردهای دانش جدید می‌شود (Sternberg, 1988, as cited in Morris, 1999). در خصوص عوامل سازمانی، نیز وان‌هیپل^۳ (۱۹۹۴) بر این باور است از آنجایی که زبان مشترک سازمانی در طول زمان ایجاد و توسعه پیدا می‌کند و زبان جدیدی برای دانش جدید نیاز است، در چنین شرایطی عناصر فرهنگی حاکم بر یک سازمان یا یک گروه به حفظ و نگهداری دانش کمک می‌کند.

به‌عنوان نتیجه نهایی، یافته‌های پژوهش را می‌توان در ابعاد مختلف فردی، گروهی و سازمانی به‌عنوان متغیرهای مؤثر حفظ و نگهداری دانش در سازمان تبیین کرد. در خصوص عوامل فردی از ابعاد مختلف می‌توان بررسی کرد. نخست این که دانش به‌عنوان دارایی ارزشمند سازمان ریشه در قابلیت‌ها، تجربیات، خبرگی و شایستگی‌های فردی دارد. از این رو، توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی بایستی مورد توجه سازمان قرار گیرند تا در روند ارزش‌آفرینی قرار گیرند. دوم، این که سرمایه‌های انسانی سازمان به‌عنوان منابع دانشی ممکن است به خاطر بازنشستگی، اخراج، بازخرید، فوت و یا استعفا از سازمان خارج شوند و به تبع آن سازمان دانش از دست بدهد. سوم، این که سازمان برای غنابخشی به داشته‌های دانشی خود نیاز دارد تا شرایط لازم را برای شکوفایی و البته ارزش‌آفرینی را فراهم سازند. از این رو، ویژگی‌های

^۱. March, J. G.

^۲. Adler, P. S.

^۳. Von Hippel

فردی کارکنان می‌تواند به‌عنوان عوامل تسهیلگر و یا مانع عمل کنند و شناسایی آن‌ها به مدیریت بهتر سازمان‌های دانشی کمک می‌کند. ضمن این‌که فناوری اطلاعات به‌عنوان عامل پشتیبانی‌کننده هم فرصت لازم برای ذخیره و انباشت دانش آشکار را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد؛ و هم به لحاظ ایجاد دسترسی به اطلاعات موجود در سامانه‌های اطلاعاتی سازمان، علاوه بر پشتیبانی از فرایندهای کاری به یادگیری، کسب اطلاعات و کسب تجربیات بیشتر نی‌کمک می‌کند.

در بعد عوامل گروهی نیز، می‌توان گفت، گروه‌های کاری که براساس، دغدغه مشترک، اشتراک منافع و یا تخصص افراد در سازمان شکل می‌گیرد؛ خود به‌عنوان یک فضای دانش‌آفرین مطرح است. به بیان ساده‌تر، در گروه‌های کاری جریان بالایی از تبادل و تعامل دانش و تجربیات بین اعضای گروه وجود دارد و مواجهه با مسائل و مشکلات جدید فرصتی برای یادگیری و کسب اندوخته‌های جدید است. قابلیت‌های فناوری اطلاعات از یک‌سو به توزیع دانش و ایجاد دسترسی بهتر و مناسب‌تر و از سوی دیگر به ذخیره‌سازی دانش تولید و مبادله شده کمک می‌کند.

درنهایت، به لحاظ سازمانی بایستی فرهنگ و ساختار سازمان به‌گونه‌ای باشد که از یک‌سو فعالیت‌های دانشی را ارزشمند دانسته و کارکنان را به فعالیت‌های دانشی ترغیب کند. از سوی دیگر، سازمان با توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بین فرایندهای کاری و دانش افراد پیوند برقرار کند. ضمن این‌که با ذخیره‌سازی و سازمان‌دهی دانش افراد از وابستگی سازمان به منابع برون‌سازمانی بکاهد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت فولاد خوزستان راهبردهای منابع انسانی را در راستای ایجاد انگیزه، اعتمادسازی، تشویق و پاداش، مشارکت و همکاری، توسعه فردی و توانمندسازی، تقویت احساس تعلق سازمانی، جانشین‌پروری، حفظ کرامت انسانی، توسعه فرهنگ دانشی، کارگروهی، جو تیمی، ساختار سازمانی و راهبردهای فناوری اطلاعات به‌صورت شناسایی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های فناوری‌های موجود، ایجاد زیرساخت‌های فناورانه موردنیاز بازمینی و تقویت کنند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارد.

ORCID

Masume Amiri  <https://orcid.org/0009-0001-6718-1956>
Mohammad Reza  <https://orcid.org/0000-0002-5856-1826>
Farhadpoor

منابع

- ابراهیم پور ازبری، مصطفی، مرادی، محمود و میرفلاح دموچالی، رضوانه. (۱۳۹۷). تأثیر قابلیت فناوری اطلاعات و قابلیت یکپارچگی زنجیره تأمین بر عملکرد توسعه محصول جدید: نقش تعدیل‌گری ظرفیت جذب دانش. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۶(۲)*، ۱۰۹-۱۳۶. DOI: 10.22104/jtdm.2018.2870.1970
- اجتهادنیا، سعید. (۱۳۹۵). تحلیل چندسطحی تأثیر مدیریت تنوع منابع انسانی بر اعتماد سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش با نقش تعدیل‌کنندگی هنجارهای همکاری: مورد مطالعه کتابداران کتابخانه‌های اهواز [پایان‌نامه کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز].
- <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/79ad2d2fde4e057c4de5b990413d99bf>
امینی، علیرضا، علی محمدلو، مسلم و جعفری، عباس. (۱۳۹۸). ارائه مدل تلفیقی رهبری اثرگذار در پذیرش فناوری. *فرایند مدیریت و توسعه، ۳۲(۴)*، ۱۵۳-۱۸۸. DOI: 10.29252/jmdp.32.4.153
- برزه کار، حسین، صفدری، رضا، اشراقیان، محمدرضا و درگاهی، حسین. (۱۳۹۲). مطالعه عوامل سازمانی مؤثر در به‌کارگیری فناوری اطلاعات توسط مدیران میانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. *پی‌اورد سلامت، ۷(۲)*، ۱۲۳-۱۳۲.
- بهلولی، علی، اسماعیل‌پور، منصور و اسلامبولچی، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی عوامل استقرار مدیریت دانش در آموزش و پرورش با استفاده از فنون داده‌کاوی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان دورود). *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۷(۲۲)*، ۲۴-۱. DOI: 10.22054/jks.2020.50545.1294
- بیرانوند، علی و صیفی، محمدحسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر قصد تسهیم دانش. *رهیافت، ۲۸(۷۲)*، ۴۷-۶۰. DOI: 20.1001.1.10272690.1397.28.72.4.3
- رضایی نور، جلال، شاه‌حسینی، محمدعلی و خسروی، سروش. (۱۳۹۳). ارائه مدل مفهومی براساس عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش در گروه شرکت‌های همکاران سیستم. *مدیریت توسعه فناوری، ۱(۴)*، ۷۹-۱۰۴. <https://sid.ir/paper/523335/fa>

تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با...؛ امیری و فرهادپور | ۲۱۹

رونقی، محمدحسین، زین‌الدین زاده، سارا و علم بلادی، سپهر. (۱۳۹۸). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب. *کتابداری و*

اطلاعرسانی، ۲۲(۳)، ۱۱۲-۱۳۵. DOI: 10.30481/ijlis.2019.183033.1553

سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، عاطفه و صادقی آرانی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل فردی بر به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان: فرا تحلیل مطالعات ایران. *نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی*، ۳(۴)، ۱-۴۴.

شائمی برزکی، علی، کیان‌پور، مسعود و شاکری، فاطمه. (۱۳۹۷). فرایند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۸۸)، ۱۰۳-۱۴۱. DOI: 10.22054/jmsd.2018.8929

شرح شریفی، آریتا و میرفلاح، راحله. (۱۴۰۰). تأثیر بلاک چین بر قابلیت یکپارچگی زنجیره تأمین: با میانجی‌گری قابلیت فناوری اطلاعات. *پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری*، ۱۰(۳)، ۱-۱۵. [https://jocrimas.ir/fa/showart-](https://jocrimas.ir/fa/showart-55dce114699a78729d1abdc8a9ce12b1)

طرهانی، فرزاد. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل دخیل در پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در صنایع دفاعی. *مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۱۸(۷۹)، ۲۰۱-۲۲۹. DOI:20.1001.1.20084897.1399.18.79.9.5

عباسی، رضا و نظری، فریبا. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت پیاده‌سازی مدیریت دانش در شرکت گاز استان خوزستان به روش تحلیل سلسه‌مراتبی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷(۴)، ۴۷-۷۰. DOI:20.1001.1.24766658.1400.7.4.5.7

کاظمی، علی. (۱۳۹۲). *اجرای مدیریت دانش در ذوب‌آهن با نیت تمایل به تبادل دانش*. ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران. <https://civilica.com/doc/551667>

گران، مهدی، مروتی شریف‌آبادی، علی و زنجیرچی، محمود. (۱۳۹۴). *ارائه مدلی از عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری ISM (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری یزد)*. هشتمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس

بین‌المللی مدیریت دانش، تهران. <https://civilica.com/doc/532945>

محمودی، عمر. (۱۴۰۱). معادلات ساختاری رابطه کیفیت کار تیمی با چابکی سازمان از طریق نقش کارکردی مدیریت دانش. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۹(۳۱)،

DOI:10.22054/JKS.2020.56551.1387. ۱۳۵-۱۰۷

- مطهری‌نژاد، حسین و وزیرى شهر بابک، بتول. (۱۳۹۵). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در مدارس از دیدگاه معلمان. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۵(۲)، ۱۶۷-۲۰۲.
- موحدی، مسعود، احمدوند، علی محمد، علی یاری، شهرام و نامجویان، فلورانس. (۱۳۹۴). نقش عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی ایران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۷(۳)، ۱-۲۸.
- نادری، پوران. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات بر موفقیت مدیریت دانش در سازمان. *هجدهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، بابل. <https://civilica.com/doc/1585503>
- نعمت‌الهی، حمیدرضا. (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از تصمیم‌گیری چند معیاره مورد مطالعه: پژوهشگاه استاندارد. *چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، تهران. <https://civilica.com/doc/1268589>
- نوری کوهانی، مرضیه و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۸). رابطه ساختاری بین انگیزش درونی و بیرونی، نگرش به تسهیم دانش، کنترل رفتاری ادراک‌شده، هنجارهای ذهنی و نیت تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸(۱)، ۱۲۷-۱۵۴. DOI:20.1001.1.2423494.1398.8.1.6.7

References

- Adler, P. S. (2002). Market, Hierarchy, and Trust: The Knowledge Economy and the Future of Capitalism. In W. C. Chun & N. Bontis (Eds.). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge* (pp. 23 - 43). Oxford: Oxford University Press.
- Ahmad Kassim, N., Fazli Baharuddin, M., & Abdul Samad, Z. (2016). Knowledge Management Practices and Organizational Performance in Malaysia Government Institution. *International Journal for Infonomics*, 9(4), 1233-1238. <https://doi.org/10.20533/iji.1742.4712.2016.0151>
- Aiman-Smith, L., Bergey, P., Cantwell, A., & Doran, M. (2006). The coming knowledge and capability shortage. *Research Technology Management*, 49(4), 15-23. <https://doi.org/10.1080/08956308.2006.11657383>
- Alameri, T., Abudulmajeed, S., Shibghatullah, A. S., & Jaber, M. M. (2019). Towards proposing an electronic information sharing model for the intelligence sector: A methodological framework. *Journal of Engineering Science and Technology*, 14(3), 1687-1702.

- Anderson, J. R. (2000). *Cognitive Psychology and Its Implications*. New York: Worth.
- Arif, M., Egbu, C., Alom, O., & Khalfan, M. M. A. (2009). Measuring knowledge retention: A case study of a construction consultancy in the UAE. *Engineering Construction and Architectural Management*, 16(1), 92–108. DOI: 10.1108/09699980910927912
- Ashforth, B. E., & Fried, Y. (1988). The Mindlessness of Organizational Behaviors. *Human Relations*, 41(2), 305-329.
- Awolaja, A. M. (2023). Employee retention strategies and organizational performance among academic staff of selected private universities in Osun State Nigeria. *Nigerian Journal of Banking and Financial Issues (NJBFI)*, 9(1), 157-169. Retrieved from: <https://bfjournal.eksu.edu.ng/journals>.
- Berman, S. L., Down, J., & Hill, C. W. L. (2002). Tacit Knowledge as a Source of Competitive Advantage in the National Basketball Association. *Academy of Management Journal*, 45(1), 13 - 31.
- Berraies, S., & Chouiref, A. (2023). Exploring the effect of team climate on knowledge management in teams through team work engagement: evidence from knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 842-869. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0720>
- Cepeda, J., & Arias-Pérez, J. (2019). Information technology capabilities and organizational agility: The mediating effects of open innovation capabilities. *Multinational Business Review*, 27(2), 198-216.
- Cevik, A.A., ElZubeir, M., Abu-Zidan, F.M., & Shaban, S. (2019). Team-based learning improves knowledge and retention in an emergency medicine clerkship. *International Journal of Emergency Medicine*, 12(6), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12245-019-0222-2>
- Cohen, M. D. (1991). Individual Learning and Organizational Routines: Emerging Connections. *Organization Science*, 2(1), 135 - 139.
- Cohen, M. D., & Bacdayan, P. (1994). Organizational Routines are Stored as Procedural Memory: Evidence from a Laboratory Study. *Organization Science*, 5(4), 554 - 568.
- Coopey, J. (1995). The Learning Organization, Power, Politics and Ideology. *Management Learning*, 26(2), 193 - 213.
- Coopey, J. (1996). Crucial gaps in the Learning Organization: Power, politics and ideology. In K. Starkey (Ed.), *How Organizations Learn* (pp. 348 - 367). London: International Thomson Business Press.
- Daghfous, A., Belkhodja, O. C., & Angell, L. (2013). Understanding and managing knowledge loss. *Journal of Knowledge Management*, 17 (5), 639-660. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0394>.
- Dewah, P., & Mutula, S. M. (2016). Knowledge retention strategies in public sector organizations: Current status in sub-Saharan Africa. *Information Development*, 32(3), 362-376.
- Droege, S.B., & Hoobler, J.M. (2003). Employee turnover and tacit knowledge diffusion: A network perspective. *Journal of Managerial Issues*, 15(1), 50-61. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/40604414>.

- Duman, M. C., & Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 167, 120615.
- Ensslin, C. M., Rolim Ensslin, D., & Pereira Bez Fontana, L. (2020). Organizational knowledge retention management using a constructivist multi-criteria model. *Journal of Knowledge Management*, 24(5), 985-1004. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2019-0689>
- Galan, N. (2023). Knowledge loss induced by organizational member turnover: a review of empirical literature, synthesis and future research directions (Part II). *The Learning Organization*, 30(2), 137-161. DOI: 10.2307/4134351.
- Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1127744), 1-17.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press.
- Hofer-Alfeis, J. (2008). Knowledge management solutions for the leaving expert issue. *Journal of Knowledge Management*, 12(4), 44-54. <https://doi.org/10.1108/13673270810884246>
- Jalil, A., Abdul Ghani, M. A., Wahab, H., & Shibghatullah, A. S. (2023). A preliminary study on knowledge retention strategy in Faculty of Information Management of UiTM. *Journal of Information and Knowledge Management (JIKM)*, 13(1), 110-120. Retrieved from: <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/77354>.
- Joshi, H., Farooquie, J. A., & Chawla, D. (2016). Use of knowledge management for competitive advantage: The case study of Max Life Insurance. *Global Business Review*, 17(2), 450-469.
- Koloniari, M., Vraimaki, E., & Fassoulis, K. (2019). Factors affecting knowledge creation in academic libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(1), 20-33.
- Kumar, P. (2021). The role of information technology and its impact on knowledge management process for organizational sustainability in the context of gaining a competitive advantage. *Journal of Information and Knowledge Management (JIKM)*, 11(2), 195-206.
- Leonard-Barton, D. (1992). Core Capabilities and Core Rigidities: A Paradox in Managing New Product Development. *Strategic Management Journal*, 13, 111 - 125.
- Leonard-Barton, D. (1995). *Wellsprings of Knowledge: Building and Sustaining the Sources of Innovation*. Boston, Ma: Harvard Business School Press.
- Levallet, N., & Chan, Y. E. (2019). Organizational knowledge retention and knowledge loss. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 176-199.
- Levy, M. (2011). Knowledge retention: minimizing organizational business loss. *Journal of knowledge management*, 15(4), 582-600.
- Levy, M. (2017). *A Holistic Approach to Lessons Learned: How Organizations Can Benefit from Their Own Knowledge*. CRC Press.

- Lin, T. C., Chang, C. L. H., & Tsai, W. C. (2016). The influences of knowledge loss and knowledge retention mechanisms on the absorptive capacity and performance of a MIS department. *Management Decision*, 54(7), 1757-1787. DOI:10.1108/MD-02-2016-0117.
- Liu, H., Ke, W., Wei, K. K., & Hua, Z. (2013). The impact of IT capabilities on firm performance: The mediating roles of absorptive capacity and supply chain agility. *Decision Support Systems*, 54(3), 1452-1462
- Lubit, R. (2001). Tacit knowledge and knowledge management: The keys to sustainable competitive advantage. *Organizational dynamics*. <https://psycnet.apa.org/record/2001-17355-002>
- March, J. G. (1996). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. In M. D. Cohen & L. S. Sproull (Eds.), *Organizational Learning* (pp. 101 - 123). London: Sage.
- Martins, E. C., & Meyer, H. W. (2012). Organizational and behavioral factors that influence knowledge retention. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 77-96.
- Massingham, P. (2008). Measuring the impact of knowledge loss: more than ripples on a pond? *Management learning*, 39(5), 541-560. <https://doi.org/10.1177/1350507608096040>
- McDowell, A. (2002). Trust and information: the role of trust in the social epistemology of information science. *Social Epistemology*, 16(1), 51 - 63. McDowell, A. (2002).
- Mishra, B., & Uday Bhaskar, A. (2011). Knowledge management process in two learning organisations. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 344-359.
- Morris, C. G. (1988). *Psychology: An Introduction*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Nonaka, I., & Reinmoeller, P. (2000). Dynamic Business Systems for Knowledge Creation. In C. Despres & D. Chauvel (Eds.), *Knowledge Horizons: The Present and the Promise of Knowledge Management* (pp. 89 - 113). Boston: Butterworth Heinemann.
- Norman, P. M. (2002). Protecting knowledge in strategic alliances: Resource and relational characteristics. *The Journal of High Technology Management Research*, 13(2), 177-202. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(02\)00050-0](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(02)00050-0)
- Omotayo, F.O. (2015). Knowledge management as an important tool in organizational management: A review of literature. *Library Philosophy and Practice*, paper 1238. Retrieved from: <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1238>.
- O'Toole, P. (2010). *How organizations remember: retaining knowledge through organizational action* (Vol. 2). Springer Science & Business Media.
- Peterson, D. (2012). *Knowledge retention strategies in selected Southern Africa public broadcasting corporations*. [Doctoral dissertation, University of Fort Hare]. <http://hdl.handle.net/10353/438>

- Ramona, T., & Alexandra, B. (2019). Knowledge retention within small and medium sized enterprises. *Studies in Business and Economics*, 14(3), 231–238. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0056>.
- Rashid, M., Clarke, P. M., & O'Connor, R. V. (2019). A systematic examination of knowledge loss in open source software projects. *International Journal of Information Management*, 46 (6), 104-123.
- Raudeliuniene, J., Albats, E., & Kordab, M. (2021). Impact of information technologies and social networks on knowledge management processes in Middle Eastern audit and consulting companies. *Journal of Knowledge Management*, 25(4), 871-898.
- Razini, R., & Sina, M. (2018). Providing a Comprehensive Classification of Key Effective Factors in Establishing Organizational Knowledge Management. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 1(1), 133-168.
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D., & Hamidah, H. (2020). Individual and organizational factors' effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 38.
- Saengchaia, S., Pattanapongthornb, J., & Jermstittiparsertc, K. (2019). The role of subjective norms on the adoption of information and communication Technology in Health Care in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 8(8), 256-276.
- Schmitt, A., Borzillo, S., & Probst, G. (2012). Don't let knowledge walk away: Knowledge retention during employee downsizing. *Management Learning*, 43(1), 53-74.
- Stephen, E. K. (2016). *Knowledge retention model for institutions of higher learning: a case of Kenya Methodist University (KeMU)* [Doctoral dissertation, University of South Africa]. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/79170876.pdf>
- Sternberg, R. J. (1999). *Cognitive psychology* (2nd ed.). Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Trieu, H. D., Van Nguyen, P., Nguyen, T. T., Vu, H. M., & Tran, K. (2023). Information technology capabilities and organizational ambidexterity facilitating organizational resilience and firm performance of SMEs. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 544-555.
- Villamizar Reves, M. M., & Castañeda Zapata, D. I. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge-sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.
- Von Hippel, E. (1994). "Sticky Information" and the Locus of Problem Solving: Implications for Innovation. *Management Science*, 40(4), 429 - 439.
- Wang, Y., Wang, C. (2023). The dark side of knowledge transfer: A visual analysis using VOS viewer. *E&M Economics and Management*, 26(2), 122–139. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2023-2-008>.

- Wijaya, T., & Budiman, S. (2019). The intention of adopting information technology for SMES in Special Region of Yogyakarta. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 10(2), 205-215.
- Zouari, M., & Dakhli, S. (2018). A Multi-Faceted Analysis of Knowledge Management Systems. *Procedia Computer Science*, 138, 646–654. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.086>

References [In Persian]

- Abbasi, R., & Nazari, F. (2021). Identifying and Ranking of Factors Affecting the Success of Knowledge Management Implementation in the Gas Organization of Khuzestan Province by Analytical Hierarchy Process Method. *Sciences and Techniques of Information Management*, 7(4), 47-70. DOI:10.22091/stim.2020.5938.1439. [In Persian]
- Amini, A., Alimohammadlou, M., & Jafari, A. (2020). A Combined Model for Effective Leadership in Technology Acceptance. *JMDP*, 32 (4), 153-188. URL: <http://jmdp.ir/article-1-3763-fa.html>. [In Persian]
- Barzekar, H., Safdari, R., Eshraghiyan, M. R., Dargahi, H. (2013) The Study Of Organizational Factors Affecting The Application Of Information Technology By Middle Managers In TUMS Hospitals. *payavard*, 7 (2), 123-132. URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-5035-fa.html>. [In Persian]
- Beiranvand, A., & Seif, M. H. (2019). The Effect of Effective Factors on Knowledge Sharing Intention. *Rahyaft*, 28(72), 47-60. DOI: 20.1001.1.10272690.1397.28.72.4.3. [In Persian]
- Bohlooli, A., Esmaeilpour, M., & IslamBolchi, A. (2020). Investigating the Factors of Implementation of Knowledge Management in Education Department Using Data Mining Techniques (Case Study: Dorood Education Department). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 7(22), 1-24. DOI:10.22054/jks.2020.50545.1294 [In Persian]
- Ebrahimpour, M., Moradi, M., & Mirfallah Domochali, R. (2018). The Impact of Information Technology Capabilities and Supply Chain Integrity Capabilities on the New Product Development Performance: The Moderating Role of Knowledge Absorptive Capacity. *Journal of Technology Development Management*, 6(2), 109-136. DOI: 10.22104/jtdm.2018.2870.1970. [In Persian]
- Ejtihadnia, S. (2016). Multilevel analysis of the impact of human resource diversity management on organizational trust and knowledge sharing with the moderating role of cooperation norms: the case study: Ahvaz library librarians [MSc. Thesis, Chamran university of Ahvaz, Ahvaz] [In Persian]
- Geran, M., Morovati Sharifabadi, A., & Zaijirchi, M. (2015). Presenting a model of factors affecting the implementation of the knowledge management system using ISM interpretive structural modeling (Case study: Yazd Science and Technology Park), The 8th National Conference and the 2nd International Conference on Knowledge Management, Tehran. <https://civilica.com/doc/532945>. [In Persian]
- Kazemi, A. (2013). Implementation of knowledge management in iron smelting with the intention of sharing knowledge. The 6th Knowledge

- Management Conference, Tehran. Retrieved from: <https://civilica.com/doc/551667>. [In Persian]
- Mahmoudi, O. (2022). Structural Equations of the Relationship between Team Work Quality and Organizational Agility Through the Functional Role of Knowledge Management in Education. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(31), 107-135. DOI: 10.22054/JKS.2020.56551.1387. [In Persian]
- Motaharinezhad, H., & Vaziri Shahrabak, B. (2017) Managerial and Organizational Factors Affecting Information Technology Acceptance in Schools: Teachers' Viewpoints. *MEO*, 5 (2), 167-202. URL: <http://journalieaa.ir/article-1-85-fa.html>. [In Persian]
- Movahedi, M., Ahmadvand, A., Aliyari, S. & Namjooyan, F. (2015). The Role of Effective Individual, Organizational and Managerial Factors on Adopting Information Technology in Iranian State Organizations. *Human Resource Management Researches*, 7(3), 1- 28. [In Persian]
- Naderi, P. (2022). Investigating the impact of using information technology on the success of knowledge management in the organization. The 18th National Conference of the New Approach on management, Economic and Accounting, Babol, Iran. Retrieved from: <https://civilica.com/doc/1585503> [In Persian]
- Nematollahi, H. R. (2021). Identification and ranking of factors affecting the implementation of knowledge management using multi-criteria decision-making. Study: Standard Research Institute. The 4th Annual International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting, Tehran. <https://civilica.com/doc/1268589>. [In Persian]
- Nouri Koochani, M., & Nadi, M. A. (2019). Examining the Structural Relationship between Intrinsic and Extrinsic Motivation, Attitudes toward Knowledge Sharing, Perceived Behavioral Control, Subjective Norms, Intentions of Knowledge Sharing and Knowledge Sharing Behavior. *Educational and Scholastic studies*, 8(1), 127-154. DOI: 20.1001.1.2423494.1398.8.1.6.7 [In Persian]
- Rezaee Noor, J., Shah Hoseini, M. A. & Khosravi, S. (2014). Presenting a conceptual model based on factors affecting the implementation of the knowledge management system in the group of system partner companies. *Journal of Technology Development Management*, 1(4), 79- 104. [In Persian]
- Ronaghi, M. H., Zeinodinzadeh, S., & Alambeladi, S. (2019). Identification and Ranking the Factors Affecting the Knowledge Management Implementation Using Metasynthesis Method. *Library and Information Sciences*, 22(3), 112-135. DOI: 10.30481/ijlis.2019.183033.1553 [In Persian]
- Shaemi Barzoki, A., Kianpour, M., & Shakeri, F. (2018). The Process of Intrapersonal Contribution to Knowledge Sharing. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(88), 103-141. DOI: 10.22054/jmsd.2018.8929 [In Persian]
- Sharj Sharifi, A., & Mirfallah, R. (2021). The impact of blockchain on supply chain integration capability: Mediated by information technology

capability. *Journal of Contemporary Research in Management and Accounting Science*, 3(10), 1-15. Retrieved from: <https://jocrimas.ir/fa/showart-55dce114699a78729d1abdc8a9ce12b1> [In Persian]

Sohrabi, A., Yazdkhasty, A., & Sadeqi-arani, Z. (2021). The effect of individual factors on knowledge sharing in the organization: Meta-analysis of Iranian studies. *Scientific Journal of Organizational Knowledge Management*, 3(4), 1-44. Retrieved from: https://jkm.ihu.ac.ir/article_205988.html?lang=en. [In Persian]

Tarhani, F. (2020). Identification of the factors involved in the implementation of KM in defense industries. *Strategic Defense Studies*, 18(79), 201-229. DOI: 20.1001.1.20084897.1399.18.79.9.5 [In Persian]

استناد به این مقاله: امیری، معصومه و فرهادپور، محمدرضا. (۱۴۰۳). تأثیر قابلیت‌های فناوری اطلاعات بر رابطه بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با حفظ و نگهداری دانش. فصلنامه علمی بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۱۱ (۴۰)،

DOI: 10.22054/jks.2024.79419.1644 .۲۲۸-۱۸۹



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

