

ارتباط فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش: با نقش میانجی رضایت از ارتباطات

مریم فلاح کاظمی^۱، ناهید اتقیا^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

نویسنده مسئول مقاله: ناهید اتقیا

ایمیل نویسنده مسئول: n.atghia@alzahra.ac.ir

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۰۴

The Relationship of Information Technology on Knowledge Sharing: With the Mediator Role of Communication Satisfaction

Maryam Falah Kazemi¹, Nahid Atghia^{2*}

1. Ph.D. Student of Sports Management, Department of Sports Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Nahid Atghia

Email: n.atghia@alzahra.ac.ir

Received: (2021/07/11)

Accepted: (2021/11/25)

Abstract: In today's organizations, knowledge sharing is so important that knowledge itself is not power, and what gives power to the organization is the knowledge that employees share. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of information technology on knowledge sharing through communication satisfaction in sports and youth departments of Gilan and Mazandaran provinces. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of information technology on knowledge sharing through communication satisfaction in sports and youth departments of Gilan and Mazandaran provinces. The research method was descriptive-correlational and the statistical population of this study was all employees of sports and youth departments of Gilan and Mazandaran provinces, numbering 250 people, of which 214 questionnaires were collected. Three standard questionnaires of Mitik et al. (2017), Dan and Hazen (1997) and Hemmati (2010) knowledge sharing with Cronbach's alpha were used, respectively. Based on the structural equation model, the relationships between the variables had an acceptable fit and showed that there is a significant relationship between information technology and knowledge sharing, information technology and communication satisfaction, communication satisfaction and knowledge sharing. The mediating role of communication satisfaction due to information technology and knowledge sharing was also confirmed. Conclusion Managers of sports and youth departments to improve knowledge sharing performance in the organization should use information technology to increase employee communication satisfaction to provide sufficient incentive to share knowledge.

چکیده: در سازمان‌های امروزی تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که خود دانش به تنهایی قدرت محسوب نمی‌شود و آنچه که به سازمان قدرت می‌دهد، دانشی است که کارکنان به اشتراک می‌گذارند. از این رو هدف از انجام این پژوهش بررسی اثر فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش با میانجی رضایت از ارتباطات در ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران بود. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود و جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران به تعداد ۲۵۰ نفر بودند که تعداد ۲۱۴ پرسشنامه جمع آوری شد. از سه پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات میتیک و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، رضایت از ارتباطات دان و هازن^۲ (۱۹۹۷) و تسهیم دانش همتی (۲۰۱۰) با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۸۹ استفاده شد. براساس مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها، از برازش قابل قبولی برخوردار بود و نشان داد بین فناوری اطلاعات و تسهیم دانش، فناوری اطلاعات و رضایت از ارتباطات، رضایت از ارتباطات و تسهیم دانش ارتباط معنی دار وجود دارد. همچنین نقش میانجی رضایت از ارتباطات بر اثر فناوری اطلاعات و تسهیم دانش مورد تایید قرار گرفت. در نتیجه مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌بایست جهت ارتقا عملکرد تسهیم دانش در سازمان، فناوری اطلاعات را به منظور افزایش رضایت از ارتباطات کارکنان بکارگیرند تا انگیزه کافی برای تسهیم دانش فراهم شود.

واژه‌های کلیدی: تسهیم دانش، رضایت از ارتباطات، فناوری اطلاعات.

Keywords: Communication Satisfaction, Information Technology, Knowledge Sharing.

1 Mitik et al

2 Downs & Hazen

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در فضای رقابت دائم و عدم اطمینان قرار دارند و اساس رقابتشان نسبت به گذشته تغییر کرده است بطوریکه موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم حرکت به سوی دانش و دانش محوری است و توجه به دانش بعنوان یکی از منابع اصلی سازمان مطرح است. از این جهت مدیریت دانش نیز همانند مدیریت منابع فیزیکی مانند پول، باید بخشی از سیاست‌های استاندارد سازمان باشد (هیسلوپ و همکاران^۱، ۲۰۱۸، ص ۵۳). به طور کلی مدیریت دانش، یک راهبرد با هدف در اختیار قراردادن دانش صحیح در زمان مناسب می‌باشد؛ به گونه‌ای که بتوانند برای دستیابی به اهداف سازمان، بهترین استفاده را از دانش ببرند (دایان و همکاران^۲، ۲۰۱۷، ص ۸۹). بخش اصلی راهبرد مدیریت دانش در بسیاری از سازمان‌ها تسهیم دانش است. به طوری که در یک سازمان، خود دانش به تنهایی قدرت محسوب نمی‌شود بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد، آن قسمتی از دانش آنهاست که آن را با دیگران تسهیم می‌کنند (لاتیلا و همکاران^۳، ۲۰۱۹، ص ۷۶). تسهیم دانش نیازمند سیستمی است که بتواند این فرایند را پشتیبانی کند. پیشرفت روز افزون تکنولوژی، مدیریت دانش را نیز تحت تأثیر قرار داده است؛ یکی از موضوعات مطرح در زمینه مدیریت دانش، پیشرفت‌های سریع و روزافزون تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات است که یکی پس از دیگری رخ می‌دهد و این امر سبب توجه و سرمایه گذاری زیاد سازمانها در توسعه فناوری اطلاعات شده است (پندی و همکاران^۴، ۲۰۲۱، ص ۸۰).

مدیران سازمان‌های پیشرو و دانش محور، فناوری اطلاعات را به عنوان نیروی محرکه و عامل کارساز و مؤثر در پیشرفت و موفقیت مدیریت دانش و غلبه بر چالش‌ها، بکار می‌گیرند. از این جهت فناوری اطلاعات یکی از اصلی‌ترین تسهیل کننده‌های تسهیم دانش بشمار می‌رود (موسی و همکاران^۵، ۲۰۱۹، ص ۴۱). تسهیل فرآیند تسهیم دانش در گرو نقش پشتیبانی کننده فناوری اطلاعات است و ابزارهای فناوری اطلاعات یک ساختار پیچیده و

پویا در شرکت‌ها و سازمان‌ها ایجاد کرده است که به اشتراک گذاری دانش را به نحو آسانتر، سریعتر و گسترده تر تقویت می‌نماید (احمد و همکاران^۶، ۲۰۱۹، ص ۵۴). اگرچه فناوری اطلاعات ابزاری برای تسهیل روند تسهیم دانش در سازمان‌ها به شمار می‌رود؛ اما آنچه که اهمیت دارد میزان تمایل افراد برای داشتن همکاری با افراد دیگر سازمان است بطوریکه هرگونه بی میلی و نارضایتی افراد می‌تواند باعث شود اطلاعات به اشتراک گذاشته نشود و یا ناقص، نادرست و بی‌موقع و حتی کاذب به اشتراک گذارده شود (گانی و همکاران^۷، ۲۰۱۹، ص ۷۹۰). می‌توان گفت رضایت از ارتباط یک نیاز ارتباطی است که اگر به درستی برآورده شود، رضایت کارکنان و رضایت شغلی خروجی آن است در حالی که عدم رضایت از ارتباط می‌تواند نشانه‌ای از موقعیت‌های آسیب زا باشد؛ رضایت از ارتباط، به معنی رضایت کارکنان از جنبه‌های متعدد ارتباطی است که در سازمان رخ می‌دهد (جیلانی و همکاران^۸، ۲۰۲۰، ص ۳۰).

رضایت از ارتباط ساختاری چند وجهی است به طوریکه داونز و هازن^۹ رضایت افراد از ارتباطات را به ابعاد هشتگانه جو ارتباطی، ارتباط با مافوق، انسجام سازمانی، کیفیت رسانه، ارتباطات افقی، دیدگاه سازمانی، بازخورد شخصی و ارتباط با مدیر تقسیم کردند (داونز و هازن، ۱۹۷۷، ص ۶۸).

سازمان‌های امروزی کلید توفیقات سازمانی را در توجه به ارتباطات جست و جو میکنند، چرا که مدیران و کارکنان بیش از نیمی از زمان کار را صرف برقراری ارتباط می‌نمایند و مقوله ارتباطات، از فعالیت‌های اصلی و ضروری مدیریت و کارکنان محسوب می‌شود (العمران^{۱۰}، ۲۰۲۰، ص ۶۰).

رضایت از ارتباطات، نقش اساسی در کارکرد سازمانی دارد و پیامدهای آن بر عملکرد شغلی کارکنان بسیار تأثیر گذار است. واژه رضایت ارتباطی به مجموع رضایت فرد از روابط سازمانی و متغیرهای اطلاعاتی اشاره دارد و تمامی زمینه‌های تعاملات سازمانی را شامل می‌شود (ورسیک و اسپولجارجک^{۱۱}، ۲۰۲۰، ص ۳۰).

6 Ahmed & et al

7 Gagne & et al

8 Jilani & et al

9 Downs & Hazen

10 Al-Emran & et al

11 Vercic & Spoljaric

1 Hislop & et al

2 Dayan & et al

3 Latilla & et al

4 Pandey & et al

5 Mousa & et al

همزمان توجه شود؛ همچنین فناوری اطلاعات و سیستم پاداش را از عوامل موثر بر تسهیم دانش شناسایی کردند.

بدویا^۴ (۲۰۲۱، ص ۸۹) که در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری بر رضایت از ارتباط با میانجی سیستم رایانه پرداخت و به این نتیجه رسید که امروزه رشد ارتباطات بر عملکرد رهبری تأثیر گذار بوده است به طوریکه بیش از ۶۰ درصد ارتباطات در یک سازمان وابسته به اینترنت هستند و رهبران سازمان‌های امروزی مخصوصاً بعد از شیوع همه گیری کووید ۱۹ در سراسر جهان به اهمیت وجود سطح بالای فناوری اطلاعات در سازمان برای افزایش رضایت از ارتباط کارکنان و سهولت در انتقال دانش در دوران دور کاری پی برده‌اند.

داویداویسن و همکاران^۵ (۲۰۲۰، ص ۸۹) نیز در پژوهش خود به عوامل موثر بر تسهیم دانش در گروه‌های کاری مجازی در امارات متحده عربی پرداختند و اشاره کردند؛ اگرچه در گروه‌های مجازی افراد مستعد از سراسر جهان با سطح بالای فناوری اطلاعات، تیم‌های کاری مجازی تشکیل دادند؛ اما ضعف در به اشتراک گذاری دانش موجب کاهش بهره وری گروه‌های کاری شده است بنابراین علاوه بر فناوری اطلاعات عواملی مانند انگیزه، رضایت از ارتباط، و رهبری در تسهیم دانش موثرند.

بسیاری از پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که اشتراک دانش در بین سازمان‌های فعال کشورهای در حال توسعه کمتر از کشورهای توسعه یافته اتفاق می‌افتد؛ بطوریکه وان تا و زینگر^۶ (۲۰۲۱، ص ۲۰۵) در پژوهشی به شناسایی موانع مهم اشتراک دانش و حکمرانی دانش در موسسات آموزش عالی ویتنام پرداختند و اشاره کردند که مدیریت دانش در کشورهای در حال توسعه با کشورهای توسعه یافته متفاوت است و عواملی چون جو سازمانی، ارتباط با مدیر، مدیریت بوروکراتیک، عدم خودمختاری کارکنان و توسعه نیافتن سیستم‌های مدیریت، موجب شده است تا دانشگاهیان ویتنامی به ندرت دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند.

تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان نیز همچون سایر سازمان‌ها، حائز اهمیت است و پژوهش‌های بسیاری در این

رضایت از ارتباط در کارکنان، میزان اعتماد به سازمان را افزایش می‌دهد و موجب می‌شود که کارکنان اطلاعات و داده‌های شفاف را به اشتراک بگذارند؛ بنابراین رضایت از ارتباط است که موجب می‌شود تسهیم دانش در بین کارکنان در یک سازمان صورت پذیرد، به این ترتیب رضایت از ارتباط سازمانی به عنوان یکی از مهمترین مباحث در ادبیات سازمان به شمار می‌رود (مهرا و نیکسون^۱، ۲۰۱۹، ص ۵۱).

از آنجایی که سازمان‌های امروزی تحت تأثیر پیشرفت تکنولوژی اطلاعات قرار گرفته‌اند، بهره گیری از فناوری اطلاعات توسط کاربران و کارفرمایان یک سازمان می‌تواند موجبات رضایت از ارتباط آنان را فراهم کند؛ همچنین بکارگیری فناوری اطلاعات در در مقایسه با روش‌های سنتی ارتباطی باعث افزایش سطح رضایت از ارتباط بین کارکنان سازمان‌ها می‌شود (کورنیوان^۲، ۲۰۱۸، ص ۵۲).

به نظر می‌رسد بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها در رضایت از ارتباط و نیز تسهیل روند دانش تأثیر گذار است و رضایت از ارتباط کارکنان، زمینه را برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان فراهم میکند (جاکوبز و همکاران^۳، ۲۰۱۶، ص ۵۶).

از آنجایی که برای سازمان‌ها تسهیم دانش در بین اعضای سازمان برای جلوگیری از اشتباهات مشابه و بهبود کارایی و کاهش ریسک شکست اهمیت دارد، پژوهش‌های بسیاری در مورد تسهیم دانش صورت پذیرفته است از جمله امید پناه و همکاران (۲۰۲۱، ص ۴۸) در پژوهش خود به تأثیر ابعاد فرهنگ اطلاعاتی سازمانی بر تمایل به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان پرداختند و اشاره کردند که عوامل فناوری، حمایت مدیران، جو ارتباطی، سیستم‌های پاداش در تصمیم کارکنان در به اشتراک گذاری دانش موثر هستند.

خلعتبری و هاشمیان زاده (۲۰۲۰، ص ۴۲) در پژوهش خود به فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که پیش نیازهای تسهیم دانش دیدگاهی همه جانبه است که باید در آن به عوامل نرم و سخت به طور

4 Bedoya
5 Davidaviciene & et al
6 Van Ta & Zyngier

1 Mehra & Nickerson
2 Kurniawan
3 Jacobs & Wantao

استفاده شد پایایی با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۸۹. محاسبه شد. هر یک از متغیرها دارای شش گویه بودند که در طیف پنج ارزشی لیکرت (گزینه یک: کاملاً موافق تا گزینه پنج: کاملاً مخالف) قرار داشتند. در این پژوهش به منظور تجزیه تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss 19 و برای تعیین میزان اثرگذاری متغیرها و تعیین نقش متغیرمیانجی از نرم افزار Amos 21 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش نشان داد از بین ۲۳۶ نفر نمونه پژوهش تعداد ۱۲۷ نفر مرد و ۱۰۹ نفر زن بودند. بیشتر کارکنان دارای مدرک کارشناسی بودند (۴۷.۹ درصد). سن اکثر کارمندان ۴۰ تا ۵۰ سال بود (۵۰.۸ درصد). و سابقه کاری اکثر کارمندان ۱۰ تا ۱۵ سال بود (۳۸.۱ درصد).

پژوهش حاضر دارای چهار فرضیه به شرح ذیل می‌باشد:

۱. بین فناوری اطلاعات و رضایت از ارتباط کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران ارتباط معنی دار وجود دارد.
 ۲. بین فناوری اطلاعات و تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان ارتباط معنی دار وجود دارد.
 ۳. بین رضایت از ارتباط و تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران ارتباط معنی دار وجود دارد.
 ۴. بین فناوری اطلاعات و تسهیم دانش با میانجی رضایت از ارتباط، روابط معنی دار وجود دارد.
- در شکل شماره ۱ مدل پژوهش نشان داده شده است.

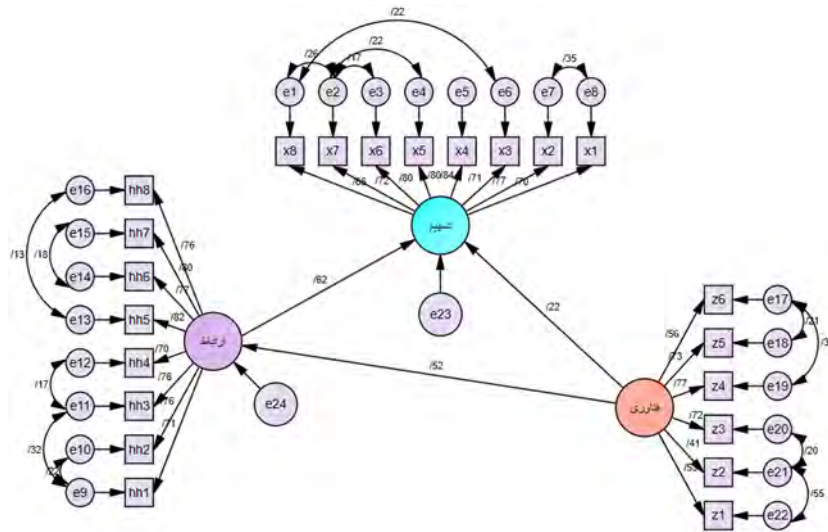
خصوص انجام گرفته است؛ از جمله، پژوهش انجام شده توسط نصرتی و همکاران (۲۰۱۹، ص، ۵۲) که با بررسی نقش اعتماد و معنویت در تسهیم دانش بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان، نشان دادند که راهبردهای افزایش تسهیم دانش در سازمان از نوع استراتژی‌های نرم هستند که با رهبری در ارتباط می‌باشند و به دلیل ماهیت چند وجهی تسهیم دانش، نقش داوطلبانه افراد در این فرآیند حائز اهمیت است.

تا کنون پژوهش‌های بسیاری نشان دادند فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری برای تسهیل، تسهیم دانش عمل می‌کند. همچنین پژوهش‌های بسیاری نیز نشان دادند که فناوری اطلاعات موجب رضایت از ارتباط در بین کارکنان نیز می‌گردد؛ از آنجائیکه تا کنون در هیچ یک از مطالعات انجام گرفته به مولفه رضایت از ارتباط در تسهیم دانش توجه نشده است؛ این پژوهش در نظر دارد به نقش فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش با میانجی رضایت از ارتباط در ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان‌های گیلان و مازندران بودند؛ از بین جامعه ۲۵۰ نفری ۲۳۷ پرسشنامه از طریق نمونه گیری تصادفی ساده جمع آوری شدند که تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان مورد تأیید قرار گرفت. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات میتیک و همکاران (۲۰۱۷)، رضایت از ارتباط دان و هازن (۱۹۹۷) و تسهیم دانش همتی (۲۰۱۰)

ارتباط فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش: با نقش میانجی رضایت از ارتباطات



شکل ۱- مدل پژوهش (Research Model)

جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل (Model Fit Indicator)

GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA	X2/df	شاخص برازش
> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۱	< ۳	میزان قابل قبول
۰/۹۰۸	۰/۹۰۱	۰/۹۰۴	۰/۹۶۴	۰/۹۶۴	۰/۰۵	۱/۵۳۱	مقادیر محاسبه شده

مستقیم و ضریب استاندارد را در الگوی نهایی تحقیق نشان می‌دهد.

با توجه به شاخص‌های برازش الگوی نهایی این تحقیق میتوان گفت برازش مدل مورد قبول است. در جدول شماره ۲ مسیر

جدول ۲- نتایج ضریب مسیر (Path Coefficient Results)

نتیجه	آماره تی	ضریب تاثیر	فرضیات تحقیق
تایید	۵/۰۸۳	۰/۵۲	فناوری بر رضایت از ارتباط
تایید	۲/۸۳۱	۰/۲۲	فناوری بر تسهیم دانش
تایید	۶/۵۸۹	۰/۶۲	رضایت از ارتباط بر تسهیم دانش
نتیجه	معناداری	ضریب تاثیر	آزمون بوت استراپ (بررسی نقش میانجی)
تایید	۰/۰۰۱	۰/۳۲۵	فناوری بر تسهیم دانش با نقش میانجی رضایت از ارتباط

همچنین اثر فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش با میانجی رضایت به وسیله آزمون بوت استراپ مورد بررسی قرار گرفته و این فرضیه نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه تسهیم دانش یک امر حیاتی و مزیتی رقابتی برای سازمان‌ها به شمار می‌آید و هر آن چیزی که موجبات افزایش

با توجه به مقادیر t (بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶) ارائه شده در جدول ۲، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. فرضیه اول با مقدار t (۵/۰۸۳) مورد تأیید قرار گرفت که نشان می‌دهد فناوری اطلاعات بر رضایت از ارتباط موثر است. فرضیه دوم با مقدار t (۲/۸۳۱) مورد تأیید قرار گرفت که نشان می‌دهد فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش موثر است. فرضیه سوم با بیشترین مقدار t (۶/۵۸۹) مورد تأیید قرار گرفت که نشان می‌دهد رضایت از ارتباط بر تسهیم دانش موثر است.

المنصوری و همکاران (۲۰۲۱، ص ۱۶۰) در پژوهشی به تأثیر هوش مصنوعی و فناوری اطلاعات بر کارایی مدیریت دانش در سازمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که در دنیای تجارت رقابتی امروز، شرکت‌های رقیب به دنبال بهترین شیوه مدیریت دانش هستند که با بکارگیری فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی قابل دسترسی است.

همچنین نتایج حاصل از پژوهش نشان داد فناوری اطلاعات بر رضایت از ارتباط کارکنان ادارات ورزش و جوانان تأثیر مثبت دارد؛ که با نتایج کویو و همکاران^۳ (۲۰۲۱، ص، ۱۱۴) همسو است؛ آنها در پژوهش خود اشاره کردند که فناوری اطلاعاتی معاصر، مانند رسانه‌های اجتماعی، شیوه اشتراک گذاری دانش در سازمان را تقویت کرده است به طوری که فناوری اطلاعات از طریق شیوه‌های غیر رسمی ارتباطی موجب تسهیل در به اشتراک گذاری دانش روزمره بین کارکنان یک سازمان می‌شود و فرایندهای کاری در یک سازمان را تسهیل می‌بخشد و رضایت از ارتباط بین کارکنان را افزایش می‌دهد.

میتیک و همکاران^۴ (۲۰۱۷، ص، ۱۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که اگر مدیر یک سازمان اهمیت ویژه‌ای برای فناوری اطلاعاتی قائل شود، با ایجاد فضای باز و پویای داخلی و خارجی و ارتباطات افقی و عمودی، موجب ایجاد ارتباطات کیفی و تبادل سریع اطلاعات در بین کارکنان می‌شود که مزایای آن رضایت از ارتباطات، عملکرد خوب کارکنان و موفقیت سازمان خواهد بود.

لیو و همکاران^۵ (۲۰۲۰، ص، ۹۲) نیز در پژوهشی به نقش ابزارهای الکترونیکی از جمله ایمیل برای بهبود رضایت کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ابزارهای الکترونیکی توانسته است رضایت مستقیم کارکنان را در انتقال اطلاعات بهبود بخشد.

لان و همکاران^۶ (۲۰۲۰، ص، ۵۰) در پژوهش خود به اثر بخشی رضایت از ارتباط بوسیله نرم افزارهای ارتباطی بر عملکرد شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بکارگیری نرم افزارهای ارتباطی سرعت و کیفیت ارتباط در بین کارکنان را بالا می‌برد و

تسهیم دانش در سازمان را فراهم سازد، حائز اهمیت است؛ از این رو اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌ها قابل توجه است.

در این پژوهش تأثیر فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش با میانجی رضایت از ارتباط در ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان تأثیر مثبت دارد و نقش پشتیبانی کننده جهت فرآیند تسهیم دانش را ایفا می‌کند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان تأثیر مثبت دارد و نقش پشتیبانی کننده جهت فرآیند تسهیم دانش را ایفا می‌کند که این نتایج با پژوهش نیک پی و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد که نشان دادند فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش کارکنان و پذیرش سبک‌های رهبری تأثیر گذار است (نیک پی و همکاران، ۲۰۲۱).

آناد و همکاران (۲۰۲۰، ص ۵۰) نیز در پژوهش خود اشاره کردند که فناوری اطلاعات در سازمان‌های کوچک و متوسط موجب ظهور نوع آوری و رفتارهای بدیع در تسهیم دانش می‌شود؛ از طرف دیگر فناوری اطلاعات امکان ذخیره و بازیابی طولانی مدت اطلاعات را فراهم می‌آورد و حافظه سازمانی را افزایش می‌دهد و به ذخیره، تسهیم و بازیابی طولانی مدت دانش آشکار و پنهان کمک می‌کند.

نتایج حاصل از پژوهش با پژوهش قزلسفلو و همکاران (۲۰۲۰) نیز همسو می‌باشد که در پژوهش خود استقرار سیستم‌های اطلاعاتی رویداد محور با مشخصه‌های ارائه اطلاعات درست و دقیق، موثق و به موقع و دسترسی آسان را به مدیران اجرایی پیشنهاد دادند (قزلسفلو و همکاران، ۲۰۲۱، ص، ۱۴).

تولورجا و همکاران^۱ (۲۰۲۰، ص ۴۸) نیز در پژوهش خود اشاره کردند که فناوری اطلاعات نقش مهمی در تعیین موفقیت یا شکست سیستم‌های مدیریت دانش ایفا میکند به طوری که رشد و پیشرفت مدیریت دانش وابستگی زیادی به فناوری ارتباطی و اطلاعاتی دارد و تنها از طریق پیشرفت در فناوری اطلاعاتی می‌توان روند پیشرفت مدیریت دانش را تسریع نمود.

3 Kwayu
4 Mitic & et al
5 Liu & et al
6 Ulsu

1 Anad & et al
2 Turulja & et al

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد فناوری اطلاعات بر مؤلفه ارتباطات افقی اثر مثبت دارد و ارتباطات افقی بر تسهیم دانش تاثیر گذار است. منظور از ارتباطات افقی، تبادل جانی پیامها بین افراد در یک سطح سازمانی یا قدرت مشابه است؛ بطوریکه فناوری اطلاعات سبب می‌شود با تخت تر شدن سطوح سازمانی، ارتباطات در سازمان سریعتر شود و نیز سازمان بتواند نسبت به تغییرات محیطی واکنش سریعتری از خود نشان دهد (کیم و جانگ^۵، ۲۰۱۹، ص ۲۳۵).

اسکوئو و همکاران^۶ (۲۰۲۰، ص ۱۲۵) در پژوهش خود اشاره کردند که فناوری اطلاعات، انعطاف پذیری سازمان را در مواجهه با شرایط اضطراری فراهم میکند و با ایجاد امکان دسترسی سریع و آسان به اطلاعات و ایجاد مسیرهای مناسب تبادل اطلاعات، موجب تسهیل ارتباطات افقی و ایجاد ارتباط کارکنان با همدیگران خود می‌شود و شرایط را برای انتقال و تسهیم دانش در سازمان بهبود می‌بخشد.

الشماری و همکاران^۷ (۲۰۱۹، ص ۶۷) نیز در پژوهش خود با شناسایی موانع ارتباط پرستاران در عربستان سعودی اشاره کردند که فناوری اطلاعات با افزایش میزان رضایتمندی افراد از دانش کار، ارتباطات افقی، بازخورد شخصی، ارتباط با مافوق و کیفیت رسانه موجب افزایش علاقه مندی در به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان خواهد شد.

نتایج حاصل از پژوهش فتاحیان و همکاران (۲۰۲۰، ص ۱۴۶) با عنوان نقش و اهمیت فرایند ارتباطات سازمانی در تسهیم دانش نیز نشان داد که انطباق پذیری و ارتباطات افقی در سازمان با بالاترین بار عاملی، بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش در سازمان داشته است و مدیران سازمان‌ها می‌توانند با زمینه سازی برای تقویت ارتباطات و تعاملات کارکنان و مدیران، گام مؤثری در اجرا و توفیق تسهیم دانش، و در نهایت اهداف مشترک سازمان بردارند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات بر جو ارتباطی مؤثر است و جو ارتباطی نیز با تسهیم دانش رابطه مثبت دارد.

تمایل کارکنان را در به اشتراک گذاری اطلاعات افزایش می‌دهد به طوریکه اثر بخش بودن ارتباطات بر رضایت ارتباطی تأثیر مثبت دارد و رضایت ارتباطی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد رضایت از ارتباط در تسهیم دانش مؤثر است؛ رحیمی اقدام (۲۰۲۰، ص ۱۵۱) نیز در پژوهش خود اشاره کرد فراهم ساختن پیش نیازهای انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان نیازمند دیدگاهی همه‌جانبه است که در آن باید به عوامل سخت و نرم به طور هم‌زمان توجه شود.

بوتاک^۱ (۲۰۲۱، ص ۳۵) در پژوهش خود به نقش رضایت از ارتباط در بهبود عملکرد و بهره‌وری در دانشگاه پرداختند و اشاره کردند که رضایت از ارتباط و جو سازمانی تمایل اساتید دانشگاه را در به اشتراک گذاری دانش افزایش می‌دهد.

در پژوهش حاضر نشان داده شده است که فناوری اطلاعات بر مؤلفه بازخورد تأثیر گذار است و مولفه بازخورد بر تسهیم دانش مؤثر است.

باز خورد، بر اساس درک کارکنان از کارشان ارزیابی می‌شود؛ فناوری اطلاعات به بازخورد سریع و شخصی کمک می‌کند و به طور قابل توجهی به انتقال سریع و کارآمد اطلاعات و دستورالعمل‌ها اثر می‌گذارد (داوسون^۲، ۲۰۱۸، ص ۶۱).

البدین^۳ (۲۰۲۰، ۱۹۵) در پژوهش خود اشاره کرد که ارائه بازخورد به موقع، فوری و دقیق در کنار تشویق مناسب با انتظارات مشخص شده، انگیزه کارکنان برای برقراری ارتباط و به اشتراک گذاری دانش را افزایش می‌دهد.

لی و کیم^۴ (۲۰۲۱، ص ۱۱۰) نیز در پژوهشی نشان دادند که فناوری اطلاعات بر سرعت و کیفیت ارتباطات داخلی و ارتباطات با رهبر می‌افزاید و باعث می‌شود که کارکنان از منابع بین فردی مختلف از جمله سرپرستان و همکاران سایر بخشها، بازخورد بیشتری دریافت کنند.

صالحی کردآبادی و همکاران (۲۰۱۹، ص ۷۰) در پژوهش خود پاداش بیرونی و بازخورد را در تسهیم دانش یک سازمان مؤثر دانستند.

5 Kim & Jang

6 Scuotto & et al

7 Alshammari & et al

1 Butac

2 Dawson & et al

3 Al-bdareen

4 Lee & Kim

و ننگ و همکاران^۵ (۲۰۲۱، ص ۲۱۵) در پژوهش خود با عنوان دسترسی به کار از راه دور، اشاره کردند که با شروع همه گیری کووید ۱۹ فناوری اطلاعات و ارتباطات اهمیت بیشتری پیدا کرد، زیرا بسیاری از کارکنان ملزم به کار در خانه بودند و فناوری اطلاعات در این دوران نقش بسزایی در برقراری ارتباطات عمودی و افقی رسمی و غیر رسمی در بین کارکنان داشت و با مرتفع ساختن نیازهای ارتباطی، تسهیل تسهیم دانش در سازمان را فراهم نمود.

حلیسه و همکاران^۶ (۲۰۲۱، ص ۶۰) نیز در پژوهش خود بیان کرده‌اند که رضایت از روش‌های ارتباطی در بین کارکنان انگیزه آنان را در به اشتراک گذاری دانش بیشتر می‌کند و در شرکت‌هایی که کارکنان رضایت از ارتباط بیشتری با یکدیگر و نیز با مقام مافوق خود دارند، تمایل بیشتری برای به اشتراک گذاری اطلاعات خود دارند.

پژوهش حاضر نتایج نشان می‌دهد فناوری اطلاعات بر انسجام سازمانی تأثیر گذار است و افزایش انسجام سازمانی، تسهیم دانش را به دنبال خواهد داشت.

انسجام سازمانی به سطح اطلاعاتی که کارکنان در مورد محیط کار یا سازمان خود دارند، اطلاق می‌شود (مستتیل و همکاران^۷، ۲۰۱۴، ص ۸۰) بنابراین میزان اطلاعات در دسترس از اهداف سازمان و ارتباط نزدیک با مدیران ارشد و اطلاع کارکنان از اهداف آنها، انسجام سازمانی را افزایش می‌دهد.

احمد و همکاران^۸ (۲۰۲۰، ص ۱۴) در پژوهش خود اشاره کردند که مشارکت کارکنان باید در فرهنگ شرکت‌ها نهفته و یک فرایند مداوم برای یادگیری، اقدام و بهبود باشد؛ تا به تسهیم دانش منجر شود؛ در این میان فناوری اطلاعات در سازمانهای امروزی با گسترش کمیت و کیفیت ارتباطات در افزایش انسجام سازمانی تأثیر گذار است و بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد. بهاتی و همکاران^۹ (۲۰۲۰، ص ۱۴) نیز در پژوهش خود به آشکار سازی تأثیرات رهبری اخلاقی بر اشتراک دانش پرداختند و

جو ارتباطی، فضای یک سازمان درباره رفتار ارتباطی پذیرفته شده است. جو ارتباطی در سازمان‌های امروزی متفاوت از سازمان‌های سنتی می‌باشد؛ به طوریکه در سازمان‌های امروزی با بهره گیری از فناوری اطلاعات، علاوه بر انرژی و نیروی فکر، خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌شود (الرفاعی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱، ص ۴۰).

حنیفا^۲ و همکاران (۲۰۲۱، ص ۶۰) در پژوهش خود اشاره کردند که بهره گیری از فناوری اطلاعات در ایجاد نگاهی نو به منابع انسانی و اختیارات آنها موثر است و احساس انسجام و پیوستگی را در جو ارتباطی حاکم بر سازمان ایجاد می‌کند که این پیوستگی سازمانی، تسهیم دانش را افزایش می‌دهد.

سنسوس و همکاران^۳ (۲۰۲۱، ص ۶۱) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که با ورود فناوری اطلاعات به سازمان‌های امروزی اختیارات کارکنان افزایش می‌یابد و دسترسی کارکنان به اطلاعات، نوع نگرش آنها به جو سازمان و ارتباطات را تغییر می‌دهد و موجب افزایش هماهنگی در به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان می‌شود.

جعفری مقدم و همکاران (۲۰۲۰، ص ۴۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات به عنوان یک عامل تعدیل کننده تضاد در سازمان بر جو ارتباطی سازمان مؤثر است.

نتایج حاصل از پژوهش اتونبی^۴ (۲۰۲۰، ص ۶۷) نیز نشان می‌دهد استفاده سازمان از ابزارها و فن‌آوری‌ها و ارتباط مجازی کمک مهمی به فرایند تسهیم دانش می‌کند در این بین اگر مدیران بتوانند جو ارتباطی مناسبی در سازمان برقرار کنند، کارکنان با انگیزه بیشتری اطلاعات خود را در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند.

بر اساس پژوهش حاضر فناوری اطلاعات بر مؤلفه ارتباط با مافوق و ارتباط افقی تأثیر گذار است و با افزایش آن، تمایل کارکنان به تسهیم دانش نیز افزایش می‌یابد.

5 Wang & et al
6 Halisah& al
7 Mustamil & et al
8 Ahmed & et al
9 Behatti & et al

1 Alrefai
2 Hanifah
3 Sensuse & et al
4 Adetunbi & et al

و بطور کلی با گسترده‌ترین نوع اطلاعات در مورد سازمان سروکار دارد (مستمیل و همکاران^۳، ۲۰۱۴، ص ۸۰).

بنابراین فناوری اطلاعات می‌تواند با تسهیل دسترسی به اطلاعات در دیدگاه سازمانی کارکنان موثر باشد و انگیزه کارکنان به تسهیم دانش را بهبود بخشد. بطوریکه فضلی و همکاران^۴ (۲۰۲۱، ص ۳۸) نیز در پژوهش خود اشاره کردند که حمایت‌های فناورانه در دیدگاه سازمانی کارکنان و تعیین رفتار به اشتراک گذاری دانش آنان بسیار مهم است.

دلمن و همکاران^۵ (۲۰۲۰، ص ۸۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند تسهیل ارتباطات بین مدیران ارشد و کارکنان، دیدگاه سازمانی را بهبود می‌بخشد و با افزایش دلبستگی کارکنان به سازمان، اعتماد لازم جهت به اشتراک گذاری دانش را فراهم می‌آورد.

به طور کلی پژوهش حاضر نشان می‌دهد تسهیم دانش در ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران زمانی ایجاد خواهد شد که در درجه اول ابزار لازم جهت افزایش دسترسی کارکنان به تکنولوژی‌های فناوری اطلاعات و آموزش‌های لازم در بکارگیری از آن فراهم شود.

در عین حال رفع نیازهای سخت افزاری کارکنان در به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش در بین کارکنان و مدیران کافی نمی‌باشد؛ بنابراین در درجه دوم آنچه که حائز اهمیت است رضایت از ارتباط کارکنان می‌باشد؛ چرا که رضایت از ارتباط، انگیزه لازم برای به اشتراک گذاری دانش و اطلاعات را فراهم می‌آورد.

این پژوهش نشان می‌دهد رضایت از ارتباط در ادارات ورزش و جوانان استان گیلان و مازندران، بیشتر تحت تأثیر بازخورد قرار دارد بنابراین مدیران ادارات می‌بایست با بکارگیری فناوری اطلاعات روند دریافت بازخورد شخصی کارکنان را تسهیل بخشند و با ایجاد روندهای سیستماتیک ترفیع و تشویق، به ایجاد فضای رقابتی عادلانه برای دریافت بازخورد بپردازند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فناوری اطلاعات بر ارتباطات افقی و ارتباط با مدیر اثر گذار است؛ از آنجایی که میزان

اشاره کردند که رهبری اخلاقی به فردیت کارکنان و نقش هر یک از کارکنان در برآورده شدن اهداف سازمانی توجه می‌کند و با افزایش انسجام سازمانی، به اشتراک گذاری دانش را ارتقاء می‌بخشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، فناوری اطلاعات کیفیت رسانه را افزایش می‌دهد و کیفیت رسانه بر تسهیم دانش تأثیر مثبت می‌گذارد.

ساتوس و همکاران^۱ (۲۰۲۱، ص ۴۰) در پژوهش خود به بررسی فایده رسانه‌های اجتماعی بر تسهیم دانش پرداختند و اشاره کردند که امروزه با پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، رسانه‌های اجتماعی دو نقش در سازمان‌ها ایفا می‌کنند ۱- نقش عملیاتی (به عنوان یک کانال یا ابزار کار می‌کنند). ۲- نقش دگرگون کننده (برای حمایت از استراتژی سازمانی استفاده می‌شود). هدف اصلی رسانه‌های اجتماعی به عنوان یک کانال، ابزاری برای به اشتراک گذاری دانش می‌باشد.

وریک و اسپولجاریک^۲ (۲۰۲۰، ص ۳۰) نیز در پژوهش خود بررسی کردند که چگونه انتخاب نوع رسانه بر رضایت ارتباطات داخلی تأثیر می‌گذارد.

با توجه به این که محیط ارتباطات داخلی به دلایل مختلف، بویژه فناوری‌های جدید، پیوسته در حال تغییر است، سازمان‌ها ناچارند خود را با کانال‌های ارتباطی جدید و فناوری‌های نو تطبیق دهند، در این میان مدیران داخلی باید از ترجیحات کارکنان نسبت به رسانه مورد نظر، مطلع باشند تا با گسترش رسانه‌های ترجیحی، رضایت از ارتباط را در سازمان افزایش دهند و به اشتراک گذاری دانش در بین کارکنان را تسهیل بخشند.

نتایج پژوهش نشان داد فناوری اطلاعات بر دیدگاه سازمانی اثر گذار است دارد و دیدگاه سازمانی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت دارد.

دیدگاه سازمانی، دیدگاه کلی سازمان است که نشان دهنده رضایت کارکنان از اطلاعات مربوط به عملکرد کلی سازمان است

3 Mustamil & et al

4 Fayyaz & et al

5 Doleman & et al

1 Santos & et al

2 Vercic & Spoljaric

سازمان را تسریع دهند تا فرایند تسهیم دانش در بین کارکنان بهبود یابد.

تمرکز و رسمیت در سازمان‌های تربیت بدنی بالا است (قربانی قهفرخی و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۴۷). مدیران با بهره‌گیری از فناوری اطلاعات می‌توانند ارتباطات افقی و ارتباط با مافوق در

References

1. Ahmed, T., Shahid Khan, M., Thitivesa, D., Siraphathhada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employee's engagement and knowledge sharing on organizational performance: pandemic. *Human Systems Management*, (9)8, 1-15.
2. Ahmed, Y. A., Ahmad, M. N., Ahmad, N., & Zakaria, N. H. (2019). Social media for knowledge-sharing: A systematic literature review. *Telematics and informatics*, (37)9, 42-62.
3. Al Mansoori, S., Salloum, S. A., & Shaalan, K. (2021). The Impact of Artificial Intelligence and Information Technologies on the Efficiency of Knowledge Management at Modern Organizations: A Systematic Review. *Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications*, (9)5 163-182.
4. Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *International Journal of Asian Social Science*, 10(4), 193-206.
5. Alrefai, Y. A. M. (2021). Examining ISA Engagement Scale as Mediating Between Role Organizational Communication Satisfaction and Performance in Jordanian Hospitals. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 36-45.
6. Alshammari, M., Duff, J., & Guilhermino, M., (2019). Barriers to nurse-patient communication in Saudi Arabia: An integrative review. *BMC Nursing*, 18(1), 61-73.
7. Anand, A., Muskat, B., Creed, A., Zutshi, A., & Csepregi, A. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions, (8)8,45-57.
8. Bedoya, E. (2021). Leadership influence on the relationship between communication satisfaction and job satisfaction in computer-mediated communication environments. *Journal of Business and Retail Management Research*, 15(2), 87-99.
9. Bhatti, M. H., Akram, U., Bhatti, M. H., Rasool, H., & Su, X. (2020). Unraveling the effects of ethical leadership on knowledge sharing: the mediating roles of subjective well-being and social media in the hotel industry. *Sustainability*, 12(20), 83-93.
10. Butac, S. (2021). A Comparative Study of Faculty Communication Satisfaction, Job Satisfaction and Productivity of Sectarian and Nonsectarian Private HEI's in Manila. *International Journal of Arts, Sciences and Education*, (1) 1, 29-41.
11. Davidavičienė, V., Al Majzoub, K., & Meidute-Kavaliauskiene, (2020). Factors affecting knowledge sharing in virtual teams. *Sustainability*, 12(17), 95-108.
12. Ghazalesfelou, H. (2021). Designing a Successful Model of Information System (ISSM) Event Management of Sports Organizations Case Study: Golestan Province Horse Racing Course. *Journal of Communication Management in Sports Media*, 8 (2), 10-20. (in Persian).
13. Jilani, M. M. A. K., Fan, L., Islam, M. T., & Uddin, M. (2020). The influence of knowledge sharing on sustainable performance: A moderated mediation study. *Sustainability*, 12(3), 21-33.
14. Khalatbari, M., & Hashemianzadeh, Sh. (2021). Strategic Management of Organizational Knowledge, Meta-analysis of the backgrounds of knowledge sharing in Iranian organizations (10)7,36-48. (in Persian)
15. kim, Y., & Jang, S. J. (2019). Nurses' organizational communication satisfaction, emotional labor, and prosocial service behavior: A cross sectional study. *Nursing & health sciences*, 21(2), 223-230.
16. Kurniawan, F. (2018). The influence of organizational communication climate on organizational communication satisfaction to non-profit organization CIOFF Indonesia. *Bandung Creative Movement (BCM) Journal*, (1) 4, 43-55.

17. Kwayu, S., Abubakre, M., & Lal, B. (2021). The influence of informal social media practices on knowledge sharing and work processes within organizations. *International Journal of Information Management*, (58)9, 102-115.
18. Latilla, V. M., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Berner, M. (2019). Knowledge management and knowledge transfer in arts and crafts organizations: evidence from an exploratory multiple case-study analysis. *Journal of Knowledge Management*, (9)5, 73-84.
19. Lee, Y., & Kim, J. (2021). Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors. *Public Relations Review*, 47(1), 101-114.
20. Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Does technology divide or unite generations? Testing media richness and communication climate effects on communication satisfaction in the Indian workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, (12)9, 45-57.
21. Mitic, S., Nikolic, M., Jankov, J., Vukonjanski, J., Terek, E. (2017). The impact of information technologies on communication satisfaction and organizational learning in companies in Serbia. *Computers in Human Behavior* 76(4):87-101.
22. Mousa, T. S., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The impact of attitude, subjective norm and information communications technology on knowledge sharing among academic staff. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 34-47.
23. Mustamil, N., Yazdi, A. M., Syeh, S. S., & Ali, M. A. (2014). A dimensional analysis of the relationship between communication satisfaction and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 9(9), 75-85.
24. Omidpanah, Ali, Nayebzadeh, Shahnaz, Dehghan Dehnavi, Hassan, Eslami, Hossein. (2021). Provide a model for knowledge sharing in the organization. (in Persian)
25. New Approach in Educational Management, (1)12,47-59. (in Persian).
26. Pak Tarigh, M., Rudgar Nezhad, F. (2016); The Impact of Job Satisfaction and Work Environment Friendly on Services Innovation with Mediator Role of Knowledge Sharing in Companies under Supervision of Parstousheh in Gilan Province. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, (30)8, 101 – 115. (in Persian).
27. Rahimi, A. (2020). Internal marketing and employee productivity with the mediating role of knowledge sharing behavior in the hotel industry. *Productivity Management*, (3) 14,148-170. (in Persian).
28. Safari, S., Tondnevis, F., Hadavi, F. (2011) The Relationship Between Organizational Structure and Innovation of the Staff of Iranian Physical Education Organization. *Two Quarterly Researches in Sport Management and Motor Behavior*;1(2): 62 - 54. (in Persian).
29. Salehi Kordabadi, S. & Zad Dosti, F. (2019). The role of emotional commitment and perceived cost in the relationship between reward, knowledge sharing and team performance in the Guilan Tax Affairs Organization. *Sustainable Human Resource Management*, (2) 3, 65-88. (in Persian).
30. Santos, R. F., Oliveira, M., & Chaves, M. S. (2021). Are you getting full benefits from the use of social media? A review combining the concepts of social media, Social Capital and Knowledge Sharing. *Revista de Administração da UFSM*, (14)7, 34-49.
31. Scuotto, V., Beatrice, O., Valentina, C., Nicotra, M., Di Gioia, L., & Briamonte, M. F. (2020). Uncovering the micro-foundations of knowledge sharing in open innovation partnerships: An intention-based perspective of technology transfer. *Technological forecasting and social change*, (15)2, 119-135.
32. Turulja, L., Cinjarevic, M., & Veselinovic, L. (2020). Information technology and knowledge sharing for better health care: an emerging economy context. *Journal of Knowledge Management*.7(4), 45-58.
33. Uslu, A. (2020). The relationship of service quality dimensions of restaurant enterprises with satisfaction, behavioral intention, eWOM and the moderator effect of atmosphere. *Tourism & Management Studies*, 16(3), 23-35.
34. Van Ta, C., & Zyngier, S. (2021). Critical Knowledge-Sharing Barriers and Knowledge Governance in Vietnamese Higher Education Institutions. In *Enhancing Academic Research and Higher Education with Knowledge Management Principles* (pp. 198-220).
35. Vercic, A. T., & Spoljaric, A. (2020). Managing internal communication: How the

- choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 26-39.
36. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, (1)70, 16-59.
 37. Al-Emran, Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77.
 38. Liu, W., Xu, W., & John, B. (2021). Organizational Disaster Communication Ecology: Examining Interagency Coordination on social media During the Onset of the COVID-19 Pandemic. *American Behavioral Scientist*, 65(7), 91-105.
 39. Nikpey Motlagh Bonab, E. Sepasi, H. Nourbakhsh, P. & Nourbakhsh, M. (2021). Designing a causal model of the relationship between leadership styles and knowledge management of employees with the mediating role of IT acceptance. *Journal of Communication Management in Sports Media*, 9 (2). (in Persian).
 40. 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*, (13)5, 87-99.
 41. Doleman, G., Twigg, D., & Bayes, S. (2020). A comparison of middle managers' and paediatric nurses' satisfaction with organisational communication. *Journal of Nursing Management*, (9)8, 87-95.
 42. Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. England: Oxford university press.
 43. Dayan, R., Heisig, P., & Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, (7)8, 78-91. (in Persian)
 44. Gagné, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783-799.
 45. Downs, C.W. and Hazen, M.D. (1977) A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 3, 63-73.
 46. Jacobs, M. A., Yu, W., & Chavez, R. (2016). The effect of internal communication and employee satisfaction on supply chain integration. *International Journal of Production Economics*, 171, 60-70.
 47. Ghanbarpour, N., Bai, N., Poursoltani Zarandi, H., & Siavoshi, M. (2019). The role of trust and spirituality in the workplace on the knowledge-sharing behavior of the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Tehran Province. *Journal of Sports Management*, 11 (4), 47-66. (in Persian)
 48. Lan, T. S., Chuang, K. C., Li, H. X., Tu, J. F., & Huang, H. S. (2020). Symmetric modeling of communication effectiveness and satisfaction for communication software on job performance. *Symmetry*, 12(3), 41-58.
 49. Dawson, P., Henderson, M., Ryan, T., Mahoney, P., Boud, D., Phillips, M., & Molloy, E. (2018). Technology and feedback design. *Learning, design, and technology*, 6(7), 56-69.
 50. Ghorbani Ghahfarkhi, L., Kalani Nasab, M., Yarahmadi, M., Fathi, F. (2018). The role of organizational structure in the use of participatory management in the General Directorate of Sports and Youth of Hormozgan Province. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 5 (1), 45-54. (in Persian)
 51. Fazli, F., & Rahnavard, F. (2020). Investigating the effective factors on knowledge sharing in the General Department of Health Insurance of East Azerbaijan Province, 7(3), 34-48. (in Persian)
 52. Fattahian, N., Abbasi, H., & Eidi, H. (2020). Explain the effect of information and communication technology (ICT) on the intelligence of Iranian sports federations with the mediation of knowledge management. *Contemporary Research in Sports Management*, 1 (2), 133-147. (in Persian)
 53. Hanifah, S., Sarpingah, S., & Putra, Y. M. (2020). The Effect of Level of Education, Accounting Knowledge, and Utilization Of Information Technology Toward Quality The Quality of MSME's Financial Reports. In *The*

- 1st Annual Conference Economics, Business, and Social Sciences (ACEBISS), 1(3), 45-63. (in Persian)
54. Sensuse, D. I., Lestari, P. I., & Al Hakim, S. (2021). Exploring Factors Influencing Knowledge Sharing Mechanisms and Technology to Support the Collaboration Ecosystem: A Review. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 41(3) 56-78. (in Persian)
55. Jafari Moghadam, Saeed, Zali, Ghafourian, Fatemeh Sadat, & Parishan. (2020). Identify the factors affecting knowledge sharing among start-ups and potential entrepreneurs. *Organizational Resource Management Research*, 9 (3), 25-43. (in Persian)
56. Adetunbi, S. I., Kareem, A. T., & Oyebamiji, B. A. (2020). Utilization of Information and Communication Technologies (ICTs) Tools for Sharing of Agricultural Related Information in Osun State: Implications for Rural Information Needs. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 1(6), 50-70.
57. Halisah, A., Jayasingam, S., Ramayah, T., & Popa, S. (2021). Social dilemmas in knowledge sharing: an examination of the interplay between knowledge sharing culture and performance climate. *Journal of Knowledge Management*, 5(8),45-67.



COPYRIGHTS

© 2021 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms & conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

