Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

# Providing An Intergenerational Knowledge Sharing Model For The Car Leasing Industry

Saeed Rouhi Shalemaie [1] | Mohammad Khandan [2]✉ | Ali shabani [3]

1. PhD Student, Department of Knowledge and Information Science, Kish International Campus,Tehran University,Tehran, Iran, **E-mail:** Saeed.rouhi@ut.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran . **E-mail:** khandan@ut.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Information Science and Knowledge Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. **E-mail:** alishabani@ut.ac.ir

## Article Info

**Article type:**
Research Article

**Article history:**
Received 05 March 2024
Received in revised form 05 May 2024
Accepted 19 May 2024
Published online 15 September 2024

**Keywords**:
knowledge sharing,
intergenerational knowledge,
intergenerational knowledge sharing,
leasing industry

## ABSTRACT

**Objective**: This research aimed to design a model for intergenerational knowledge sharing in order to identify the dimensions and rank the factors and components affecting intergenerational knowledge sharing in the car leasing industry.

**Methodology:** This is an applied research conducted using a mixed exploratory method. The research population was divided into two parts: in the first part (qualitative), the population consisted of 17 experts and specialists in the leasing industry who were selected purposefully, and in the second part (quantitative), the population was 970 employees working in the car leasing industry. Based on the Cochran formula and a 22% minimum sample increase, 336 individuals were randomly selected as the sample. Data was collected through library and field methods using semi-structured interviews and questionnaires. The MAXQDA and SMART PLS software were used to analyze the obtained data.

**Findings:** The findings showed that the components of knowledge sharing, external environment, innovation, future orientation, reactive, analytical, IT governance, organizational structure, learning organization, organizational learning, and knowledge management have a direct and significant impact on intergenerational knowledge sharing in the leasing industry.

**Conclusion:** Based on the analysis and identification of the components (knowledge sharing, external environment, innovation, future orientation, reactive, analytical, IT governance, organizational structure, learning organization, organizational learning, and knowledge management), it can be concluded that all these components constitute a suitable model for improving the performance of the car leasing industry, and it is recommended that this model be considered to advance the goals and success of this industry.

**Cite this article:** Rouhi Shalemaie, S., Khandan, M., & Shabani, A. (2024). Providing an intergenerational knowledge sharing model for the car leasing industry. *Human-Information Interaction*, 11(2), 23-47.

© The Author(s). Publisher: University of Kharazmi.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

# Extended Abstract

## Introduction

The present research aims to design a model for intergenerational knowledge sharing in order to identify the dimensions and rank the Factors and Components influencing intergenerational knowledge sharing in the car leasing industry.

## Methods and Materoal

Considering the conceptual framework of the present study and the nature and type of available data and information for presenting a conceptual model of intergenerational knowledge sharing in the leasing industry, the research method utilized is an exploratory mixed-methods approach. This study is fundamental in its outcomes, has a practical nature, and is also critical in terms of its paradigm. The statistical population of this research comprises two sections: the qualitative part consists of 17 experts and specialists from the leasing industry, while the quantitative part includes a total of 970 employees currently working in this industry. Based on Cochran's formula and with a 95% margin of error, a sample of 275 individuals was selected. To ensure greater confidence, an additional 25% was added to the minimum sample size, leading to 343 questionnaires being sent to employees. Ultimately, 336 complete and valid questionnaires were returned, which were used for analysis in this research. Non-probability purposive sampling was employed for sample selection. Purposive sampling involves selecting a portion of the population based on the researcher's (or experts and specialists') judgment. In this method, sample acceptance criteria are defined, and individuals are selected for the survey regarding the research subject based on these criteria. In this research, the criteria for purposive sampling to select experts in the qualitative section were: 1) Leasing industry experts with more than 5 years of experience. 2) Leasing industry experts holding master's and doctoral degrees. After conducting interviews with selected individuals and upon reaching saturation in responses, with the agreement of the supervisors and advisors, the theoretical saturation was achieved, and the number of samples is detailed in the table below. Additionally, in the quantitative section, Cochran's formula was utilized, resulting in a selection of 336 employees from the leasing industry through simple random sampling. The data collection for this research was based on library studies including books, articles, websites, and relevant Persian and English internet information portals. Given the scarcity of library resources on the research topic, the most significant source used has been the internet and various databases, which has added to the importance of the research and the currency of information. For data collection in both qualitative and quantitative sections, field methods and tools such as semi-structured interviews and questionnaires were employed, which will be elaborated upon further. Semi-structured interviews are among the most common types of interviews used in social qualitative research. These interviews can be both structured and unstructured, and are sometimes referred to as in-depth interviews, where all respondents are asked similar questions and can freely answer the questions. In this research, for the semi-structured interviews, common questions were utilized based on the opinions of experts and professionals in the leasing industry, and the responses derived from these questions were transformed into specific components through descriptive analysis with the help of open,

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

axial, and selective coding. For conducting field studies, a questionnaire has been utilized. Accordingly, based on the research objectives and questions, the research tool, namely the questionnaire, was designed. To gather information, both the questionnaire and semi-structured interviews were employed. In this research, categories were used to analyze the semi-structured interviews. The categories are often labeled as codes or keywords; however, anything that is labeled has the capability to organize and systematize the data, often functioning even as analytical codes. Analytical codes are the result of an analytical process that goes beyond merely identifying a topic. The coding of information was also analyzed using MaxQDA software. After collecting the conducted interviews and extracting their indicators, we entered them into MaxQDA and categorized them into groups and sets, each related to one of the main indicators. In the code system section of MAXQDA software, we established a hierarchical arrangement of codes and subcodes. In this research, descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to analyze the obtained data from the samples. Additionally, in the inferential statistics section, the structural equation modeling method was employed. These analyses were conducted using SPSS and Smart PLS 2.0 statistical software.

**Resultss and Discussion**

The findings in the quantitative section indicated that 55 percent of the respondents were male and 45 percent were female. The majority of the sample had over 15 years of work experience (80 percent). The education level of 80 percent of the individuals was at the master's level, and the most common age range in the group was 30 to 50 years, accounting for 90 percent. The qualitative findings showed that 43.8 percent of the respondents were male and 56.3 percent were female. The majority of the sample had over 15 years of work experience (51.2 percent). The education level of 45.5 percent of individuals was at the master's or doctoral level, and the most common age range in this group was 40 to 50 years, comprising 39.6 percent. The results indicated that the standard deviation values were mostly below 1, with only a few below 2. This finding suggests that the data has low dispersion, and responses were primarily in alignment with each other. Additionally, to assess the normality or non-normality of the distribution of variables among the respondents, skewness and kurtosis values were utilized. Given that the skewness and kurtosis values were below 2, we can conclude that the data has a normal distribution. The findings indicated that the mean of the knowledge sharing variable is above the expected level, with a mean of 3.85 for knowledge sharing. Thus, the evaluation of the sample's opinions showed that the mean of the items related to the knowledge sharing variable is above average. Descriptive statistics revealed that the mean of the external environment variable is also above the expected level, with an average of 3.77. Consequently, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean of the items related to the external environment variable is above average as well. A review of the descriptive statistics showed that the mean of the innovation variable is higher than the expected level. Innovation had an average score of 3.65. Therefore, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean scores related to the variable of innovation are above the average level. The results obtained from the descriptive statistics review showed that the mean of the foresight variable is higher than the expected level, with an average of 3.43. Consequently, the evaluation of the sample's opinions indicated that the

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

mean scores related to the variable of foresight are above the average level. The results from the descriptive statistics review indicated that the mean of the reactive variable is higher than the expected level, with an average of 3.88. Therefore, the evaluation of the sample's opinions showed that the mean scores related to the reactive variable are above the average level. The results obtained from the descriptive statistics review indicated that the mean of the analytical variable is higher than the expected level, with an average of 3.79. Hence, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean scores related to the analytical variable are above the average level. The results from the descriptive statistics review showed that the mean of the information technology governance variable is higher than the expected level, with an average of 3.71. Therefore, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean scores related to the information technology governance variable are above the average level. The results from the descriptive statistics review showed that the mean of the organizational structural variable is higher than the expected level, with an average of 3.57. Thus, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean scores related to the organizational structural variable are above the average level. The results obtained from the descriptive statistics review indicated that the mean of the learning organization variable is higher than the expected level, with an average of 3.71. Thus, the evaluation of the sample's opinions indicated that the mean scores related to the learning organization variable are above the average level. The results from the descriptive statistics review showed that the mean of the organizational learning variable is higher than the expected level, with an average of 3.54. The evaluation of the sample opinions indicated that the mean of the items related to the variable of organizational learning is above the average level. The results from the descriptive statistics showed that the mean for the variable of knowledge management is above the expected level, with knowledge management having a mean of 3.50. Therefore, the assessment of the sample opinions revealed that the mean of the items related to the variable of knowledge management is above the average level. The components of knowledge sharing, external environment, innovation, foresight, responsiveness, analysis, information technology governance, organizational structure, learning organization, organizational learning, and knowledge management have a direct and significant impact on inter-generational knowledge sharing in the leasing industry. Based on the results from the structural equation modeling, it is observed that knowledge sharing has a significant positive relationship with the transfer of inter-generational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.362. Hence, it can be said that for a 36% increase in knowledge sharing, the transfer of inter-generational knowledge sharing also increases by 36%. The external environment has a significant positive relationship with the transfer of inter-generational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.331. Therefore, it can be stated that for a 33% increase in the external environment, the transfer of inter-generational knowledge sharing also increases by 33%. Innovation has a significant positive relationship with the transfer of inter-generational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.322. Consequently, it can be said that for a 32% increase in the innovation environment, the transfer of inter-generational knowledge sharing also increases by 32%. Foresight has a significant positive relationship with the transfer of inter-generational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.376. Thus, it can be stated that for a 38% increase in foresight, the transfer of inter-generational knowledge sharing also increases

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

by 38%. Responsiveness has a significant positive relationship with the transfer of inter-generational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.301. Therefore, it can be concluded that for a 30% increase in responsiveness, the transfer of inter-generational knowledge sharing also increases by 30%. An analysis of intergenerational knowledge sharing shows a significant and positive relationship, with a standardized effect size of 0.338. Therefore, it can be said that for every 34% increase in the analytic aspect, intergenerational knowledge sharing also increases by 34%. The governance of information technology has a significant and positive relationship with intergenerational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.329. Thus, it can be stated that for every 33% increase in information technology governance, intergenerational knowledge sharing also increases by 33%. Organizational structure has a significant and positive relationship with intergenerational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.377. Accordingly, it can be inferred that for every 38% increase in organizational structure, intergenerational knowledge sharing increases by 38%. A learning organization has a significant and positive relationship with intergenerational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.347. Thus, it can be said that for every 35% increase in learning organizations, intergenerational knowledge sharing also increases by 35%. Organizational learning has a significant and positive relationship with intergenerational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.353. Therefore, it can be stated that for every 35% increase in organizational learning, intergenerational knowledge sharing increases by 35%. Knowledge management shows a significant and positive relationship with intergenerational knowledge sharing, with a standardized effect size of 0.967. Thus, it can be concluded that for every 97% increase in knowledge management, intergenerational knowledge sharing also increases by 97%.

## Conclusion

Based on the results obtained, the components (knowledge sharing, external environment, innovation, foresight, reaction, analytical, information technology governance, organizational structure, learning organization, organizational learning, knowledge management) were identified as the main components, while the components (planning and organizing information technology, acquiring and implementing information technology, delivery and support for information technology, monitoring and evaluating information technology, complexity, formalization, centralization and decentralization, personal capabilities and skills, patterns and mental models, shared vision and goals, team learning, systems thinking) were considered as sub-components affecting intergenerational knowledge sharing in the leasing industry. According to the assessments conducted, the components (knowledge management (97%), organizational structure (38%), foresight (38%), knowledge sharing (36%), organizational learning (35%), learning organization (35%), analytical (34%), external environment (33%), information technology governance (33%), innovation (32%), and reaction (30%)) ranked in this order as having the highest impact on intergenerational knowledge sharing in the leasing industry. It was found that, from the specialists' perspective, the intergenerational knowledge sharing model in the leasing industry aligns well with the needs of this industry. This knowledge sharing model

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Journal of Human-Information Interaction
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/

can enhance operational processes, improve service quality, and increase productivity. Furthermore, this model can facilitate the transfer of experiences and knowledge to future generations, thereby contributing to the advancement of the leasing industry. Overall, specialists believed that the intergenerational knowledge sharing model in the leasing industry is well-suited to its needs and can support its performance and progress. Based on the analysis obtained and the identification of components (knowledge sharing, external environment, innovation, foresight, reaction, analytical, information technology governance, organizational structure, learning organization, organizational learning, knowledge management), it can be concluded that all these components present a suitable model for improving the performance of the automotive leasing industry, and it is recommended that this model be considered for advancing the goals and success of this industry.

**Keywords:** knowledge sharing, intergenerational knowledge, intergenerational knowledge sharing, leasing industry

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

نشریه تعامل انسان و اطلاعات
https://hii.khu.ac.ir/
شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳-۷۴۱۸
دانشگاه خوارزمی

# ارائه مدل اشتراک دانش بین‌نسلی برای صنعت لیزینگ خودرو

سعید روحی شالمایی[۱]، محمد خندان[۲]✉، علی شعبانی[۳]

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: Saeed.rouhi@ut.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، استادیارگروه علم اطلاعات ومدیریت دانش، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: khandan@ut.ac.ir

۳. استادیارگروه علم اطلاعات ومدیریت دانش، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران،تهران،ایران. رایانامه: alishabani@ut.ac.ir

**اطلاعات مقاله**

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲/۱۲/۱۵

تاریخ بازنگری:
۱۴۰۳/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۰۲/۳۰

تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۰۶/۲۵

کلیدواژه‌ها:
اشتراک دانش،
دانش بین‌نسلی،
اشتراک دانش بین‌نسلی،
صنعت لیزینگ.

**چکیده** ( B Nazanin 12 )

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف طراحی مدلی برای اشتراک دانش بین‌نسلی در راستای تحقق شناسایی ابعاد و رتبه‌بندی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ خودرو صورت پذیرفته است.

**روش:** این پژوهش کاربردی است که با روش آمیخته اکتشافی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر به دو بخش تقسیم شده است، در بخش اول (کیفی) جامعه آماری متشکل از ۱۷ نفر از کارشناسان و خبرگان صنعت لیزینگ بود که به روش هدفمند انتخاب شدند و در بخش دوم (کمی)، جامعه آماری ۹۷۰ نفر از کارکنان مشغول به کار صنعت لیزینگ خودرو بودند، که بر اساس فرمول کوکران و ۲۲٪ افزایش حداقل نمونه، ۳۳۶ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. نحوه گردآوری داده‌ها به روش کتابخانه‌ای و میدانی با ابزارهای مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از نرم افزارهای MAXQDA و SMART PLS استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های به دست آمده نشان داد که مولفه‌های تسهیم دانش، محیط بیرون، نوآوری، آینده‌نگری، واکنش، تحلیلی، حاکمیت فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ تاثیر مستقیم و معنی‌داری دارند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به تجزیه و تحلیل بدست آمده و شناسایی مولفه‌های (تسهیم دانش، محیط بیرون، نوآوری، آینده‌نگری، واکنش، تحلیلی، حاکمیت فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش)، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که تمامی این مولفه‌ها، مدلی مناسب برای بهبود عملکرد صنعت لیزینگ خودرو است و توصیه می‌شود این مدل برای پیشبرد اهداف و موفقیت این صنعت مدنظر قرار گیرد.

**در مورد کلیدواژه‌ها:** اشتراک دانش، دانش بین نسلی، اشتراک دانش بین نسلی، صنعت لیزینگ.

**استناد:** روحی شالمایی ، سعید؛ خندان، محمد؛ و شعبانی، علی (۱۴۰۳). طراحی مدل اشتراک دانش بین نسلی درصنعت لیزینگ. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۱(۲)، ۲۳-۴۷.

ناشر: دانشگاه خوارزمی تهران.

© نویسندگان.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

**مقدمه**

درطول چند دهه گذشته، محققان استدلال کرده‌اند که دانش عنصر اصلی در ایجاد مزیت رقابتی[1] برای سازمان‌ها است. بنابراین، اشتراک دانش بین کارکنان یک فرآیند حیاتی برای سازمان است. اشتراک دانش با افزایش بهره وری، نوآوری و عملکرد، همبستگی مثبتی دارد و اشتراک‌گذاری آن آسان نیست، زیرا عوامل متعددی مانند ویژگی‌های فردی و همچنین ویژگی‌های رابطه می‌تواند اشتراک دانش را به یک فرآیند چالش‌برانگیز تبدیل کند. در پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه به اشتراک‌گذاری دانش، تفاوت سنی و نسلی بین کارکنان به عنوان موانع مهم شناسایی شده‌اند (کلاین و شاپیرا-لیشچینسکی[2]، ۲۰۱۶). اشتراک‌گذاری دانش یک استراتژی مناسب در افزایش عملکرد و موفقیت سازمانی است، زیرا اگر سازمانی به راحتی نتواند شکل صحیحی از سیستم‌های اشتراک‌گذاری دانش را در جایگاه مناسب خود به کار گیرد، در عرصه‌های رقابتی دچار رکود می‌شود، از صحنه رقابت خارج می‌گردد، و با استمرار و تداوم آن، بحران گریبان سازمان را می‌گیرد. سازماندهی سازمان‌ها در عصرهای مختلف با انواعی از نسل‌های دانش در ارتباط است (پیریتوسنلو و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به اینکه رشد تعداد افراد مسن در حال تبدیل شدن به یک پدیده جهانی است، سن یک مانع حیاتی برای بررسی اشتراک دانش است. این مساله درحال تبدیل شدن به یکی از مهم‌ترین چالش‌های قرن بیست و یکم است. برای مثال، انتظار می‌رود سهم نسبی افراد ۶۰ سال به بالا و بازنشستگی در سازمان‌ها، از ۹۶۲ میلیون نفر در سال ۲۰۲۱، به ۲/۱ میلیارد درسال ۲۰۵۰ افزایش یابد (به نقل از تانگ و ماتینز[3]، ۲۰۲۱). این روند جمعیتی پیامدهای قابل توجهی برای سازمان‌ها خواهد داشت و چالش‌های جدیدی را برای مدیران ایجاد می‌کند. این چالش‌ها شامل: الف) مدیریت سلامت و رفاه کارکنان مسن، ب) مدیریت ارزش‌های کاری در نسل‌های مختلف، ج) طراحی مجدد شیوه‌های منابع انسانی برای همسو شدن با نیازهای یک نیروی کار مسن، د) درک انگیزه‌های کاری مرتبط با سن برای استفاده و حفظ کارگران مسن و در نهایت، شاید مهم‌ترین این موارد ه) مبارزه با چالشِ گرفتن و به اشتراک‌گذاری دانش انتقادی کارکنان مسن‌تر و با تجربه‌تر قبل از بازنشستگی است (لئون[4]، ۲۰۲۰). طبق گزارشی از هاروارد بیزینس ریویو[5]، هر ۷۰۰ بازنشستگی به معنای از دست دادن ۲۷۰۰۰ سال تجربه و دانش است که منجر به فراموشی شرکت می‌شود (به نقل از المی[6]، ۲۰۲۰). دیدگاه مبتنی بر دانش و قابلیت‌های شرکت بیان می‌کند که دانش حیاتی‌ترین منبعی است که به ایجاد ارزش و مزیت رقابتی برای سازمان‌ها کمک می‌کند؛ مشابه با دیدگاه مبتنی بر دانش و قابلیت‌ها، دیدگاه مبتنی بر منابع نیز استدلال می‌کند که دارایی‌های نامشهود[7]، مانند دانش ضمنی[8]، به طور قابل توجهی به عملکرد برتر کمک می‌کند، که منجر به پایداری و رشد سازمان‌ها می‌شود، بنابراین، تشویق به اشتراک‌گذاری دانش بین‌نسلی[9] یک اقدام پیشگیرانه مهم برای مقابله با فراموشی شرکت و حفظ مزیت رقابتی سازمان است (جامی پور و همکاران، ۱۳۹۹).

حفظ مزیت رقابتی برای بقا و توسعه بنگاه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌ها و توانایی آن‌ها در توسعه و استفاده از منابع داخلی، به ویژه اطلاعات و دانش بستگی دارد. توسعه سازمانی به تلاش مشترک و هم‌افزایی همه اعضای سازمان بستگی دارد. تا زمانی که اعضای سازمان روابط داخلی و خارجی مؤثری را تشکیل ندهند که در آن دانش را کسب، به اشتراک بگذارند و از آن استفاده کنند، شانسی برای بقا ندارند. با این حال، تعداد کمی از شرکت‌ها نیروی کار متعلق به یک نسل را دارند. برای اکثریت آن‌ها، ساختار کارکنان درجه قابل توجهی از تنوع بین‌نسلی را نشان می‌دهد. تنوع بین‌نسلی مزایای متعددی را به

[1] Competitive Advantage
[2] Klein & Shapira-Lishchinsky
[3] Tang & Martins
[4] Leon
[5] Harvard Business Review
[6] Elmi
[7] Intangible assets
[8] Tacit knowledge
[9] Intergenerational knowledge sharing

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

همراه دارد زیرا اعضای سازمان می‌توانند دیدگاه‌های مختلف را به اشتراک بگذارند و در مورد آن‌ها بحث کنند. با این حال، اعضای نسل‌های مختلف نسبت به سیستم‌های ارزشی، نگرش‌ها و رویکردهایشان به‌ویژه در ارتباط و یادگیری متفاوت هستند؛ این تفاوت‌ها می‌تواند به طور قابل توجهی بر فرآیند اشتراک دانش که برای بقای سازمان اهمیت حیاتی دارد، تأثیر بگذارد. با توجه به افزایش سن کارکنان و بازنشستگی کارکنان مسن، به نظر می‌رسد که همکاری بین‌نسل‌ها در حال حاضر مهم‌تر از هر زمان دیگری باشد و لازم است « تصادف دانش[1]» در سازمان‌ها به ویژه دانش ضمنی به خوبی مدیریت شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

در دنیای دانش‌محور امروزی به اشتراک‌گذاری دانش در بین نسل‌ها یکی از موضوعات بسیار مهم در گفتمان مدیریت دانش است. اگر فاصله نسلی در اشتراک‌گذاری دانش مورد غفلت قرار گیرد، به شکل‌گیری مشکلات متعددی از جمله شکاف نسلی، انقطاع و پیامدهای آن، در سازمان منجر می‌شود (فتحی و مطلق، ۱۳۹۰). استارکس[2] (۲۰۱۳؛ به نقل از سینگ و همکاران، ۲۰۲۱) استدلال می‌کند که یک دیدگاه اجتماعی-شناختی[3] می‌تواند به سازمان کمک کند تا استراتژی انتقال دانش خود را بهبود بخشد. مشاهده فرآیند پیاده‌سازی از طریق یک شکاف بین‌نسلی، یکی از راه‌های ترکیب پویایی اجتماعی نیروی کار چند نسلی است. در نظر گرفتن دیدگاه بین‌نسلی نیاز به برنامه ریزی بلندمدت را افزایش می‌دهد. انتقال دانش ضمنی بسیار پیچیده است و تلاش‌های قبلی اغلب دیدگاهی خطی و بدون مشکل از این فرآیند را در نظر گرفته‌اند که منجر به کاستی‌ها و حتی شکست می‌شود. به جای راه حل‌های فناوری اطلاعات، پویایی‌های اجتماعی و شناختی بین‌نسلی مرتبط هستند. بعد شناختی نقطه کانونی است، زیرا بر روش‌های ترجیحی افراد برای پردازش و ارزیابی اطلاعات تأکید می‌کند و می‌تولند نقش پویایی شبکه در درون و بین نسل‌ها برای انتقال دانش را ایفا نماید. نگاهی به مجموعه وسیعی از ویژگی‌های هر نسل می‌تواند درک پویایی سازمان را تسهیل کند. در این راستا مطالعه تری یانا[4] و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که همکاری بین‌نسلی در بخش سازمان‌های عمومی موجب اجرای طرح نوآورانه[5] و تسهیل‌کننده بر نسخه بوروکراتیک و ابزاری می‌شود و استقلال و توانمندسازی برای انتقال دانش بین‌نسلی را رقم می‌زند. علاقه فزاینده‌ای برای به اشتراک‌گذاری دانش در بین نسل‌ها و رویکردهای یادگیری بین‌نسلی وجود دارد، اما باید درباره نسل‌هایی که قرار است روی کار بیایند، بیشتر آموخته شود. افراد از نسل‌های مختلف که با هم کار می‌کنند ممکن است در مورد آنچه که باید منتقل و مجدداً استفاده شود به توافق نرسند، و نیاز به ارزیابی مداخلات در سازمان‌هایی باشد که هدف آن‌ها تشویق انتقال دانش در بین نسل‌ها است (فروتن راد و مومنی، ۱۴۰۰).

در پژوهش‌های انجام‌شده عوامل مختلفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیرگذار بوده‌اند که عبارتند از: خودکارآمدی دانش[6]، حمایت سازمانی[7]، فرهنگ و جو سازمان[8]، حمایت مدیریت[9]، اعتماد[10]، ادراک از عدالت و نقش متقابل[11] (لی[12] و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، در میان پیشایندهای مختلف به اشتراک‌گذاری دانش، تحقیقات نشان داد که انگیزه نقش حیاتی ایفا می‌کند و انگیزه به اشتراک‌گذاری دانش بر اساس نیات و نگرش افراد در مورد چنین رفتاری است (وودفیلد و هاستد، ۲۰۱۷).

[1] Knowledge crash
[2] Starks
[3] Socio-cognitive perspective
[4] Triana
[5] Innovative
[6] Knowledge self-efficacy
[7] Organizational support
[8] Organization culture and atmosphere
[9] Management support
[10] Trust
[11] Perception of justice and reciprocity
[12] Lee

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

تحقیقات پیشین نشان می‌دهند که سازمان‌ها به تنوع نسلی اهمیت می‌دهند زیرا این امر موجب افزایش عملکرد سازمانی می‌شود، اما در عین حال چالش‌هایی برای انتقال دانش نیز وجود دارد (بکر[1] و همکاران، ۲۰۲۰). دلایل اصلی این چالش، نرخ جابجایی بالای نیروی کار جوان و افزایش خروجی نیروی کار گذشته و شکاف بین‌نسلی است (پیت[2] و همکاران، ۲۰۱۰). علاوه بر این، درگیر شدن معنادار نسل‌های مختلف در یک محیط سازمانی، کار بین‌نسلی را بیشتر مشکل‌ساز می‌کند (سووماکی[3] و همکاران، ۲۰۱۹). محققان استدلال کرده‌اند که تنوع سنی می‌تواند مزیت رقابتی قابل توجهی برای سازمان‌ها ایجاد کند، گرچه پیوند آن با مدیریت دانش[4] نیاز به تحقیق بیشتری دارد (سینگ[5] و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از چالش‌های نوظهور پیش‌روی مدیریت مؤثرِ دانش، که موجب از بین رفتن نیروهای کار می‌شود، بیماری‌های ویروسی، افزایش سن، کهولت و غیره است. بر این اساس سازمان‌ها باید راه‌های خلاقانه‌ای برای برون رفت از این چالش‌ها جستجو کنند که موجب اختلال در اشراک دانش بین‌نسلی می‌شود. بررسی کشورهای توسعه یافته در سطح جهان بیان کننده این واقعیت است که بین نظام‌های مالی مناسب و رشد و توسعه اقتصادی رابطه مستقیم و تنگاتنگی وجود دارد. بدین معنا، کشورهایی که دارای الگوی کار آمدی برای تخصیص سرمایه به بخش‌های اقتصادی هستند، اغلب از پیشرفت اقتصادی و به تبع آن، از رفاه اجتماعی بالاتری برخوردارند. امروزه کشورهای پیشرفته و در حال توسعه در تدوین سیاست‌گذاری‌های خود، لیزینگ را به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای تأمین مالی کالاهای سرمایه ای و مصرفی بادوام مورد توجه قرار می‌دهند. بدیهی است که طراحی مدل‌های مناسب برای انتقال دانش بین‌نسلی صنعت لیزینگ در راستای بهبود فرآیند اعطای اعتبارات، نقش بسیار مؤثری در تخصیص بهینه منابع و به تبع آن، توسعه اقتصادی و رفاه اجتماعی کشور خواهد داشت. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال مدلسازی اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ است. به اشتراک‌گذاری دانش یک فعالیت اصلی در اکثر صنعت‌ها به ویژه در صنعت لیزینگ است.

لیزینگ، توافقنامه‌ای بین صاحب تجهیزات (موجر) و فردی که از تجهیزات استفاده می‌کند (مستاجر) است که با شرایط معین برای مدت زمان معلوم و در ازای دریافت مبالغی مشخص (مال‌الاجاره‌های متناوب) تنظیم می‌شود. این توافقنامه، قراردادی مکتوب است که بخش‌های مختلفی دارد و شرایط انجام عملیات لیزینگ مانند طول دوره قرارداد، مبلغ و سررسید پرداخت اقساط مال‌الاجاره، مشخصات تجهیزات مورد اجاره و در نهایت شرایط و تاریخ انقضای قرارداد خریدار را تشریح می‌کند (باقری نژاد و حامدی، ۱۳۹۴). به دلیل گستردگی دامنه کاربرد صنعت لیزینگ در جهان و سودآوری‌ها و روش‌های عملیاتی گوناگون، این صنعت درزمینه‌های مختلفی کاربردیافته است. صنعت لیزینگ ایران با وجود قدمت سی ساله، همچنان دوران معرفی و رشد را طی می‌کند و در عین حال، طی چند سال اخیر با کاهش فعالیت مواجه شده است. صنعت لیزینگ از اوایل دهه ۱۳۵۰ در ایران معرفی شد. بازار هدف اولیه شرکت‌های لیزینگ در آن زمان، لیزینگ تجاری و به طور عمده متمرکز بر خودروهای کار، ماشین آلات و تجهیزات صنعتی، ماشین آلات پیمانکاری و لوازم و تجهیزات پزشکی بود. رونق مجدد صنعت لیزینگ از سال ۱۳۸۰ با گسترش لیزینگ، خودروی سواری آغاز شد. در حال حاضر دو گروه از شرکت‌های لیزینگ یعنی لیزینگ‌های بانکی و لیزینگ‌های وابسته به تولید کنندگان، بیش از ۸۵ درصد بازار را در اختیار دارند، اما شرکت‌های لیزینگ مستقل به دلیل مشکلات تأمین منابع مالی، رشد چندانی نداشتند و اغلب به عنوان نمایندگی شرکت‌های بزرگ فعالیت می‌کنند (علی نژاد و کاشانی فر، ۱۳۹۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد که حوزه فعالیت عمده در لیزینگ کشور در حوزه خودرو است، اما شرکت‌های لیزینگ بانکی و وابسته و بعضی شرکت‌های مستقل علاوه بر لیزینگ خودرو، در اجاره سایر اقلام مانند: ابزار و تجهیزات صنعتی، تجهیزات پزشکی، دندانپزشکی و بیمارستانی و تا اندازه‌ای مسکن فعال شده‌اند. در حال حاضر یکی از صنایع مطرح در بازارهای داخلی کشورمان، صنعت لیزینگ خصوصاً

[1] Becker
[2] Peet
[3] Suomäki
[4] knowledge Management
[5] Singh

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

صنعت لیزینگ خودرو می‌باشد که شناسایی ابعاد دانش مناسب از نیازهای حیاتی سازمان‌های فعال در این صنعت به شمار می‌رود. انتقال دانش در سراسر تجارت لیزینگ برای بقا و توسعه صنعت به نفع نسل‌های آینده ضروری است. روابط بین‌نسلی اغلب به عنوان منابع دشواری و درگیری شناسایی شده است. به نظر می‌رسد که تفاوت‌ها در دوران تسلط فناوری اطلاعات و ارتباطات حتی آشکارتر شده است. با این حال، هر نسل چیزی برای ارائه دارد: افراد بومی دیجیتال جوان ممکن است در فناوری اطلاعات و ارتباطات ماهرتر باشند، اما اعضای ارشد سازمان ممکن است بینش عمیق تری در مورد روابط و نقاط اهرم سیستم‌های تجاری به دست آورده باشند. بنابراین، ایجاد همکاری بین‌نسلی برای یادگیری و بقای صنعت لیزیگ در ایران که به اشتراک دانش وابسته است، از اهمیت بالایی برخوردار است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این، ارزش همکاری بین‌نسلی باید در فرهنگ صنعت لیزینگ تعبیه شود تا اطمینان حاصل شود که روابط متقابل با احترام، کرامت و درک متقابل مشخص می‌شود. پیشرفت‌های اخیر باعث شده است که بسیاری از صنعت‌ها فرصت‌های اشتراک‌گذاری دانش بین‌نسلی متفاوتی را ایجاد کنند که می‌تواند با نیازهای کارکنان ارشد و پایین‌تر نه تنها در خصوص ویژگی‌های شخصی، نیازهای دانش و عادات یادگیری بلکه موارد احتمالی مختلف و مسائل مرتبط مطابقت داشته باشد (امید پناه و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج تحقیق درخشان (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که عوامل تکنولوژیکی و فنی، مهارت‌های اکتسابی، شکاف نسلی، ویژگی‌های شخصیتی، باورهای فردی، سطح انتظارات، سبک مدیریتی، فرهنگ سازمانی و ساختار اداری در ایجاد تعارضات بین‌نسلی در شرکت کرمان موتور تاثیر بسزایی دارند. فروتن و مونی (۱۴۰۰) نشان دادند که به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت دانش تاثیر بسزایی بر رشد دانش بین‌نسلی دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های کیانفر و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که اشتراک دانش در غلبه بر چالش‌های سازمانی و اجرای تغییر در سازمان‌های دولتی، تاثیر دارد. جامی‌پور و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که با وجود مدل‌ها و چارچوب‌های مختلفی که درباره مدیریت دانش شخصی وجود دارد، تاکنون مدلی با این مشخصات ارائه نشده که ابعاد چندگانهٔ استقرار مدل مدیریت دانش بین‌نسلی را به‌صورت یکپارچه در نظر بگیرد. رضایی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که مدیران درک کاملی از تاثیر و مزایای کاربرد مدیریت دانش در بهبود سازمانی و بهسازی کارکنان ندارند. امید پناه و همکاران (۱۳۹۹) به این نتیجه دست یافتند که مولفه‌های سیاستِ مراتب بالادستی، فراهم‌سازی زیر ساخت‌های لازم و محیط سازمان از جمله مولفه‌هایی هستند که باید به منظور تسهیم دانش در سازمان، توجه ویژه‌ای به آن‌ها شود. ستیک و پولات[1] (۲۰۲۲) یک رابطه مثبت در سطح بالا بین اشتراک دانش بین‌نسلی و یادگیری بین‌نسلی را دریافتند. کوردووا[2] و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که مدیریت دانش یک نیاز استراتژیک در یک زمینه رقابتی است. تری یانا و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که هیچ تفاوت بین‌نسلی در رفتار مدیریت دانش از نظر آماری وجود ندارد. بنابراین، امکان ایجاد یک جامعه عملی برای تبادل دانش ضمنی بین کارکنان دانش وجود دارد. استراتژی دیگر، تقویت همکاری بین‌نسلی از طریق توسعه یک پروژه مشترک است که این پتانسیل را دارد که یادگیری بین‌نسلی را تسهیل کند. چانگ و مارتینز (۲۰۲۱) دریافتند که تشویق به اشتراک‌گذاری دانش بین کارگران جوان و مسن‌تر باید در استراتژی‌های منابع انسانی سازمان‌ها گنجانده شود. در دسترس بودن توسعه، نگهداری، استفاده و شیوه‌های منابع انسانی سازگار، به کارگران مسن نشان می‌دهد که آن‌ها ارزشمند هستند و ارزش سرمایه‌گذاری را دارند. در نهایت المی (۲۰۲۰) نشان داد که طراحی کار یک عنصر اساسی در ترویج و ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان‌ها برای حفظ و افزایش مزیت رقابتی است. با توجه به بررسی فوق لازم است برای جبران خلاء پژوهشی، طراحی مدلی در حوزه اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ صورت پذیرد و همچنین متخصصان مدیریت منابع انسانی، مدیران و پژوهشگران به نحوه مدیریت و همکاری نسل‌های مختلفی از افراد در محیط کار علاقه‌مند هستند. بسیاری از علاقه‌مندی‌ها بر این فرض استوار است که نسل‌های مختلف از نظر اهداف، انتظارات و ارزش‌های کاری با یکدیگر تفاوت ماهوی دارند. بنابراین همین تفاوت، الزامات مختلفی را از نظر سبک انگیزش، هدایت و مدیریت می‌طلبد. چالش مدیران امروز هم از جایی آغاز می‌شود که بنا به ضرورت‌های کاری باید ترکیب متنوعی از کارکنان را زیر یک سقف مدیریت کنند. از طرف دیگر، سرعت، پیچیدگی و

[1] Çelik & Polat
[2] Kordova

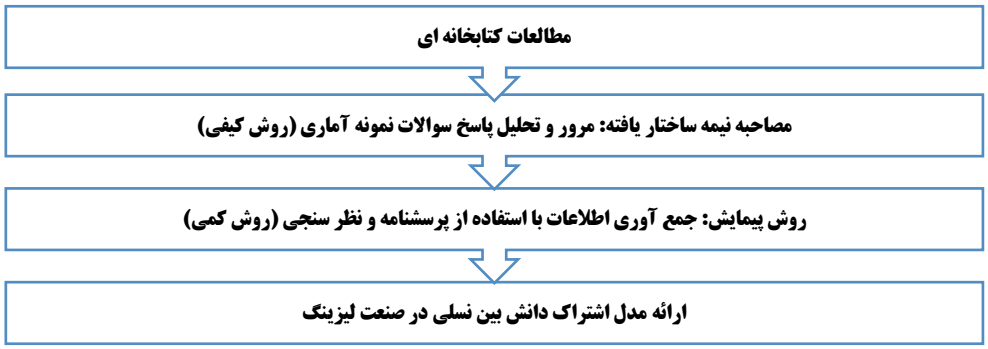
[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

پیشرفت فناوری فاصله فکری و رفتاری بین نسل‌ها را عمیق‌تر کرده است. این تفاوت به پدیده‌ای تحت عنوان شکاف نسلی در سازمان منجر شده که منشا سوء تفاهم، تعارض و گاهی افت بهره وری در محیط کار شده است، به همین سبب سازمان‌ها باید به اشتراک‌گذاری دانش بین‌نسلی بپردازند تا اطلاعات و تجربه کارکنان گذشته و کارکنان جدید با هم همسو سازی شود تا موجب از بین رفتن دانش سازمانی نگردد، از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ می‌تواند کمک شایانی به این صنعت نماید، همچنین این پژوهش پاسخگوی سوال‌های زیر خواهد بود:

- الگوی مناسب برای انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ کدام است؟
- ابعاد و مولفه‌های موثر بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ کدام است؟
- کدام عوامل اولویت بیشتری بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ دارند؟
- درجه تناسب مدل اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ از دیدگاه متخصصین چگونه است؟

## روش پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، روش تحقیق آمیخته اکتشافی است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است که با روش آمیخته اکتشافی انجام شده است. در شکل (۱) روند جمع آوری داده‌ها شرح داده شده است:




شکل(۱). **مراحل روش تحقیق بکار گرفته‌شده**

جامعه آماری تحقیق حاضر از دو بخش تشکیل شده که عبارتند از: بخش کیفی جامعه آماری که متشکل از ۱۷ نفر از کارشناسان و خبرگان صنعت لیزینگ بودند. این افراد به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند، زیرا با توجه به آنکه مساله اصلی پرداختن به مدل اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ خودرویی بود، باید داده‌ها از افراد با سابقه و دانش بالا در این صنعت گردآوری می‌شد تا داده‌های جامع و درستی در اختیار محقق قرار دهند. در بخش کمی، جامعه آماری مجموعا ۹۷۰ نفر از کارکنان مشغول به کار این صنعت بودند که بر اساس فرمول کوکران و با خطای ۹۵٪، ۲۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، اما چون ۲۷۵ نفر حداقل نمونه محسوب می‌شود،برای اطمینان بیشتر ۲۲٪ به حداقل نمونه اضافه شد و در نهایت ۳۳۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی و کمی از جامعه آماری مد نظر، از روش میدانی و ابزارهای مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه استفاده شده است که در ادامه به شرح آن پرداخته می‌شود. در این تحقیق برای تجزیه مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته از دسته‌بندی‌ها استفاده شد. دسته‌بندی‌ها اغلب به صورت کدها یا کلمات کلیدی نامگذاری شده‌اند. کدهای تحلیلی نتیجه یک فرایند تحلیلی است که از تعیین یک موضوع فراتر می‌رود. همچنین پرسشنامه پژوهش حاضر محقق ساخته بود که از منظر روایی توسط متخصصین امر به تایید رسید و پایایی پرسشنامه مذکور نیز با توجه به آزمون آلفای کرونباخ، بیش از ۰/۸ برای مولفه‌ها گزارش شد که در حد مطلوبی بود.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

کدگذاری داده‌ها نیز به کمک نرم افزار MaxQDA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نرم افزار MaxQDA برای کدگذاری و تحلیل داده‌ها در رویکردهای مختلف پژوهش کیفی استفاده می‌شود. در این تحقیق برای تحلیل داده‌های به‌دست آمده از نمونه‌ها، از آماره‌های توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده گردیده است. همچنین در بخش آمار استنباطی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری[1] استفاده شد. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و Smart PLS 3.3 انجام گرفت.

## یافته‌های پژوهش

با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده یافته‌های کدگذاری باز به شرح جدول (۱) است.

جدول(۱). **یافته‌های کدگذاری باز**

| کدگذاری باز (در سطح پاسخ‌های اولیه بدون مفهوم ادبیاتی) | | | |
|---|---|---|---|
| **شماره ردیف** | | **شماره ردیف** | |
| ۱ | نبود اعتماد و اطمنیان بین افراد نسبت به هم و نسبت به سازمان | ۴۰ | تکنولوژی به سرعت متحول |
| ۲ | تنگ نظری | ۴۱ | تکنولوژی همیشه اولین عامل تغییر اجتماعی |
| ۳ | فقدان عناصر برانگیزاننده ( احترام و اعتبار اجتماعی) | ۴۲ | داشتن مدلی مناسب در تسهیم دانش‌ها در سازمان |
| ۴ | فرآیندهای کسب اطلاعات و مدیریت فناوری اطلاعات | ۴۳ | عدم آگاهی افراد در خصوص نوع و نحوه استفاده از دانش در سازمان‌ها |
| ۵ | پست شغلی نامناسب | ۴۴ | غرور افراد کم سن و سال که باعث جلوگیری از انتقال دانش به دیگران |
| ۶ | عدم امنیت شغلی | ۴۵ | اشتراک دانش با سایرین |
| ۷ | فقدان نظام پاداش دهی و نظام‌های انگیزشی مناسب | ۴۶ | استقبال یا عدم استقبال در بین نسل‌ها در برقراری این انتقال |
| ۸ | فقدان راهبردهای اشتراک دانش | ۴۷ | با برگزاری جلسات باز بین افراد باتجربه و مسن تر و افراد کم تجرب |
| ۹ | ساختار سازمانی سلسله مراتبی | ۴۸ | نوشتن مقالات و برگزای کنفرانس‌هایی در باب اشتراک دانش بین‌نسلی |
| ۱۰ | عدم اعتماد سازمانی | ۴۹ | معرفی و تشویق کارکنان به خواندن مقالاتی در این خصوص |
| ۱۱ | عدم حمایت از سوی مدیریت سازمان | ۵۰ | مقایسه افراد و سازمان‌های موفق با سایرین در یک صنعت |
| ۱۲ | عدم تعهد فرد نسبت به سازمان | ۵۱ | برگزاری مسابقات در این خصوص در بین افراد |
| ۱۳ | فردگرایی | ۵۲ | در نظر گرفتن پاداش |
| ۱۴ | عدم اعتماد میان کارکنان | ۵۳ | معرفی سازمان‌های موفق در این خصوص در دنیا |
| ۱۵ | عدم اطمینان نسبت به ارزش و سودمندی دانش شخصی | ۵۴ | نشان دادن فیلم‌هایی در این زمینه |
| ۱۶ | موانع مربوط به نیروی انسانی در فرایند اشتراک دانش | ۵۵ | استراتژی‌های منابع انسانی |
| ۱۷ | توسعه فرآیند یادگیری سازمانی و مدیریت دانش | ۵۶ | همکاری تیمی در پروژه‌های مختلف عملیاتی، فنی، پشتیبانی و مدیریتی |
| ۱۸ | استفاه ازهوش مصنوعی | ۵۷ | لزوم پذیرش تغییر و تحول بنیادین |
| ۱۹ | استفاده از سیستم‌های چند عامله | ۵۸ | تدوین چشم انداز، راهبردها و ارزش سازمانی |
| ۲۰ | استفاده از وبسایت‌ها | ۵۹ | احترام به نسل بزرگتر و اخذ رهنمود و تجربیات ایشان |
| ۲۱ | با استفاده از شبکه‌های اجتماعی و تشکیل گروه‌هایی در این باب | ۶۰ | کسب و کارهای مرتبط با بخش خدمات مالی و بازاریابی |
| ۲۲ | استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته، سیستم‌های خبره و.. | ۶۱ | ساختار مناسب سازمان |
| ۲۳ | هماهنگی این افراد جهت یادگیری، | ۶۲ | جذاب نمودن محتوای دانش |
| ۲۴ | انتقال و تسهیم به صورت سنتی، دستی و چهره به چهره | ۶۳ | جذب افراد علاقمند و کوشا که آمادگی بیشتری برای یادگیری |

[1] Structural Equation Modeling (SEM)

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| ۲۵ | راه‌های سریع و الکترونیکی جهت اشتراک دانش | ۶۴ | کلیه کارکنان در جریان فرایند کار انتقال دانش |
| ۲۶ | مشارکت خودشان | ۶۵ | غرور و انجماد فکری و شغلی افراد |
| ۲۷ | استفاده از عامل‌های تشویقی | ۶۶ | مقاومت کارکنان بعضاً مسن تر و قدیمی در برخورد با تکنولوژی‌های |
| ۲۸ | درگیر کردن همه اعضا سازمان | ۶۷ | هزینه بر و زمان بر بودن فرایند انتقال |
| ۲۹ | ایجاد انگیزه در یادگیری | ۶۸ | تشکیل تیم مدیریت دانش |
| ۳۰ | دانش‌های نهفته در افراد | ۶۹ | ایجاد یک استراتژی مشخص برای انتقال دانش |
| ۳۱ | ارتباط با نسل‌های پایین تر و بالاتر | ۷۰ | استفاده از نرم افزارهای مدیریت دانش |
| ۳۲ | ایجاد نسلی در بین نسل‌ها به عنوان نسل دانشی در سازمان | ۷۱ | در جریان کار بودن کلیه کارکنان |
| ۳۳ | پرورش و معرفی افراد | ۷۲ | در دسترس بودن دانش برای همه |
| ۳۴ | انتقال دانش به سایرین | ۷۳ | ایجاد تیم مدیریت دانش |
| ۳۵ | تصور از دست دادن جایگاه در سازمان‌ها | ۷۴ | ایجاد جلسات هم اندیشی |
| ۳۶ | چالش‌هایی از قبیل، طبقه بندی افراد( خودی و غیر خودی) | ۷۵ | مشخص کردن یک مدل مشخص برای انتقال دانش |
| ۳۷ | تجربه دنیای مجازی وزندگی دیجیتال | ۷۶ | پیگیری مستمر مدیریت از واحدهای مختلف سازمانی |
| ۳۸ | تاخر فرهنگی | ۷۷ | طرح‌های جانبی جهت ارتقای سازمان |
| ۳۹ | تغییر در نهادهای اجتماعی | ۷۸ | قرار نرم افزارهای مدیریت دانش |

در ادامه، عوامل بر اساس ادبیاتی که در گذشته وجود داشته و با بررسی پیش رو، به مولفه‌هایی جزئی تر در قالب کدگذاری محوری انتخاب شدند.

جدول (۲). **یافته‌های کدگذاری محوری بر اساس کدگذاری باز**

| تعداد تکرار مفاهیم در کدگذاری باز | کدگذاری محوری |
|---|---|
| ۴ | تسهیم دانش |
| ۹ | محیط بیرون |
| ۱۲ | نوآوری |
| ۷ | آینده‌نگری |
| ۳ | واکنش |
| ۱۵ | تحلیلی |
| ۱۳ | برنامه ریزی و سازمندهی فناوری اطلاعات |
| ۸ | اکتساب و پیاده سازی فناوری اطلاعات |
| ۶ | تحویل و پشتیبانی فناوری اطلاعات |
| ۴ | نظارت و ارزیابی فناوری اطلاعات |
| ۱۱ | پیچیدگی |
| ۷ | رسمیت |
| ۱۲ | تمرکز و عدم تمرکز |
| ۱۲ | قابلیت و توانایی‌های شخصی |
| ۸ | الگو و مدل‌ها ذهنی |
| ۵ | چشم انداز و آرمان‌های مشترک |
| ۱۱ | یادگیری تیمی |
| ۹ | تفکر سیستمی |
| ۱۵ | یادگیری سازمانی |
| ۱۷ | مدیریت دانش |

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

در مرحله بعد کدگذاری انتخابی در قالب آزمون‌های آماری در جدول (۵) گزارش شده است. در این بخش ابتدا به منظور پی بردن به کفایت نمونه برداری در تحلیل عاملی از آزمون کیزر– می‌یر– الکین[1] استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول(۳). **آزمون کیزر– می‌یر– الکین**

| | |
|---|---|
| شاخص KMO | ۰/۷۹۵ |

اگر اندازه مقدار این شاخص نزدیک به یک باشد نشان‌دهنده، مناسب بودن نمونه‌گیری است و با توجه به عدد بدست آمده از جدول (۳)، نتیجه گرفته می‌شود که داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است. در ادامه نتایج آزمون بارتلت در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴). **آزمون بارتلت**

| | |
|---|---|
| تقریبی از آماره کای دو | ۲۳۶۵/۲۱۸۱ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ |

آزمون بارتلت نشان می‌دهد که نتایج سطح معناداری این آزمون هر چقدر کوچک‌تر باشد، داده‌ها توان تشکیل عامل را دارند. در این پژوهش نتیجه این آزمون در سطح معناداری ($P <$ ۰/۰۱) معنی‌دار است. بنابراین با این توضیح مشخص شد که انجام تحلیل عاملی برای داده‌های این تحقیق مناسب است. نتایج حاصل از جدول (۵) واریانس تبیین‌شدهٔ کلی با ارزش ویژه بالاتر از ۱ را در این آزمون نشان می‌دهد که ارزش‌های ویژه پس از چرخش افزایش یافته است.

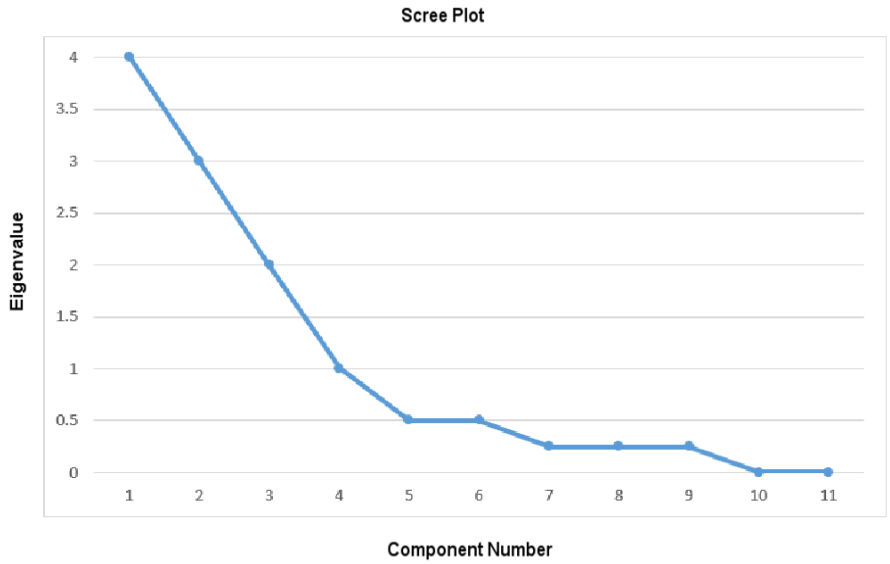
جدول(۵). **نتایج واریانس‌های تشریح‌شده**

| مقادیر ویژه عوامل با چرخش | | | مقادیر ویژه عوامل بدون چرخش | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| درصد تجمعی | ارزش ویژه | درصد تجمعی | درصدی از واریانس | درصد تجمعی | درصدی از واریانس | ارزش ویژه | مولفه‌ها |
| ۲۵/۳۰۱ | ۳/۱۳۴ | ۴۳/۶۱۲ | ۴۳/۶۱۲ | ۴۳/۶۱۲ | ۴۳/۶۱۲ | ۲/۸۰۳ | تسهیم دانش |
| ۴۵/۱۰۰ | ۴/۲۵۳ | ۶۹/۷۷۷ | ۲۶/۱۶۵ | ۶۹/۷۷۷ | ۲۶/۱۶۵ | ۱/۸۳۲ | محیط بیرون |
| ۶۲/۹۷۹ | ۴/۱۹۷ | ۷۸/۴۸۰ | ۸/۷۰۳ | ۷۸/۴۸۰ | ۸/۷۰۳ | ۲/۸۴۹ | نوآوری |
| ۷۱/۴۲۳ | ۵/۰۵۲ | ۸۵/۱۲۴ | ۶/۶۴۴ | ۸۵/۱۲۴ | ۶/۶۴۴ | ۳/۸۷۸ | آینده‌نگری |
| ۷۹/۶۳۸ | ۵/۰۴۸ | ۹۰/۷۵۵ | ۵/۶۳۱ | ۹۰/۷۵۵ | ۵/۶۳۱ | ۳/۷۶۱ | واکنش |
| ۴۳/۶۱۲ | ۳/۹۲۰ | ۹۵/۲۱۷ | ۴/۴۶۲ | ۹۵/۲۱۷ | ۴/۴۶۲ | ۳/۰۰۳ | تحلیلی |
| ۲۶/۱۶۵ | ۴/۸۰۰ | ۹۸/۱۳۷ | ۲/۹۲۰ | ۹۸/۱۳۷ | ۲/۹۲۰ | ۲/۰۵۲ | حاکمیت فناوری اطلاعات |
| ۴۳/۶۱۲ | ۳/۷۹۲ | ۹۹/۴۲۰ | ۱/۲۸۳ | ۹۹/۴۲۰ | ۱/۲۸۳ | ۲/۱۱۸ | ساختار سازمانی |
| ۷۱/۱۰۰ | ۳/۲۵۳ | ۴۳/۷۷۷ | ۲۳/۱۶۵ | ۵۴/۷۱۵ | ۳۳/۱۶۳ | ۲/۸۱۲ | سازمان یادگیرنده |
| ۶۹/۷۷۷ | ۳/۳۴۰ | ۱۰۰/۰۰۰ | /۵۸۰۰ | ۱۰۰/۰۰۰ | /۵۸۰۰ | ۲/۷۱۰ | یادگیری سازمانی |
| ۵۶/۸۶۱ | ۳/۵۴۳ | ۸۷/۸۶۵ | ۱/۶۵۲۱ | ۸۷/۸۶۵ | ۱/۶۵۲۱ | ۲/۳۱۴ | مدیریت دانش |

[1] Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

شیب دامنه متغییرها در این آزمون در نمودار (۱) نشان داده شده است.




نمودار (۱). **اسکری و مقادیر ویژه عامل‌های استخراجی**

جدول (۶). **رتبه‌بندی عامل‌های اصلی**

| متغیرها | تاثیرات | تاثیر مستقیم | تاثیر غیر مستقیم | کل تاثیرات |
|---|---|---|---|---|
| تسهیم دانش | | ۰/۵۰۹ | --- | ۰/۵۰۹ |
| محیط بیرون | | ۰/۴۳۱ | --- | ۰/۴۳۱ |
| نوآوری | | ۰/۵۶۷ | --- | ۰/۵۶۷ |
| آینده‌نگری | | ۰/۵۵۲ | --- | ۰/۵۵۲ |
| واکنش | | ۰/۵۱۲ | --- | ۰/۵۱۲ |
| تحلیلی | | ۰/۴۷۷ | --- | ۰/۴۷۷ |
| حاکمیت فناوری اطلاعات | | ۰/۴۵۱ | --- | ۰/۴۵۱ |
| ساختار سازمانی | | ۰/۴۸۵ | --- | ۰/۴۸۵ |
| سازمان یادگیرنده | | ۰/۵۱۶ | --- | ۰/۵۱۶ |
| یادگیری سازمانی | | ۰/۵۲۵ | --- | ۰/۵۲۵ |
| مدیریت دانش | | ۰/۴۲۱ | --- | ۰/۴۲۱ |

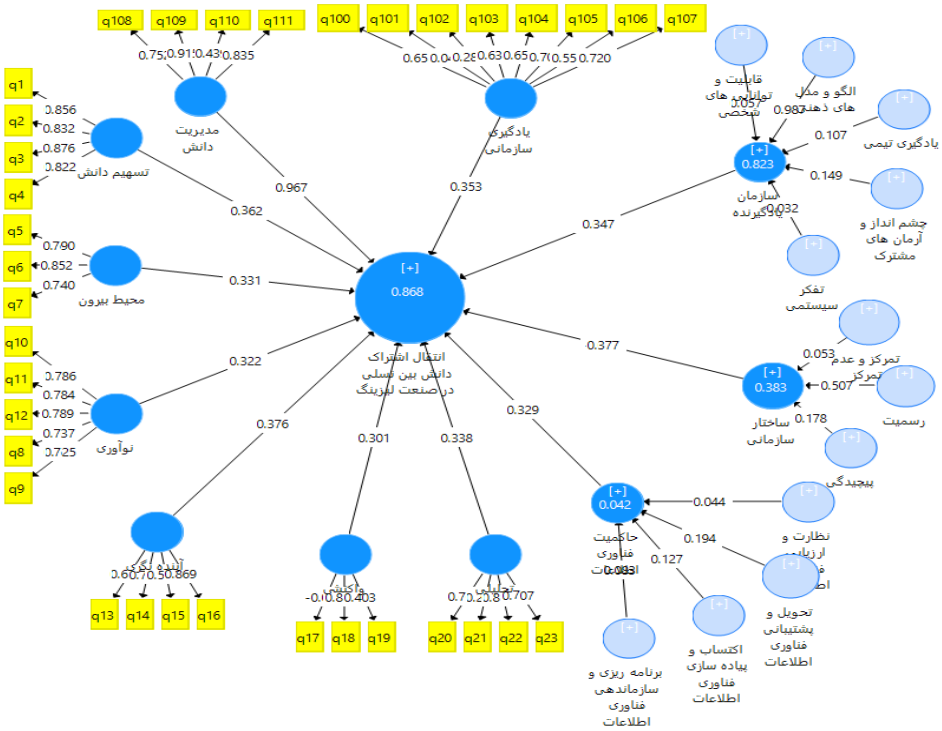
یافته‌های جدول (۵ و ۶) نشان می‌دهد، شاخص‌های سنجش برازش نیکویی مدل مناسبی را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که نوآوری با تاثیر ۰/۵۶۷ مهمترین عامل در مدل مناسب برای انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ است. همچنین رتبه بندی عوامل فرعی نیز در جدول (۷) شرح داده شده است. با توجه به بالا بودن اعداد، می‌توان اظهار داشت تمامی مولفه‌ها از رتبه مطلوبی برخودار هستند.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

جدول(۷). **رتبه‌بندی عامل‌های فرعی**

| تاثیرات متغیرها | تاثیر مستقیم | تاثیر غیر مستقیم | کل تاثیرات |
|---|---|---|---|
| برنامه ریزی و سازماندهی فناوری اطلاعات | ۰/۹۳۲ | --- | ۱/۴۹۱ |
| اکتساب و پیاده سازی فناوری اطلاعات | ۰/۹۹۲ | --- | ۰/۹۹۲ |
| تحویل و پشتیبانی فناوری اطلاعات | ۰/۹۳۹ | --- | ۰/۹۳۹ |
| نظارت و ارزیابی فناوری اطلاعات | ۰/۳۵۲ | --- | ۰/۳۵۲ |
| پیچیدگی | ۱/۴۹۱ | --- | ۰/۹۷۳ |
| رسمیت | ۱/۰۲۵ | --- | ۱/۰۲۵ |
| تمرکز و عدم تمرکز | ۰/۵۵۲ | --- | ۰/۵۵۲ |
| قابلیت‌ها و توانایی‌های شخصی | ۰/۳۲۵ | --- | ۰/۳۲۵ |
| الگو و مدل‌های ذهنی | ۱/۱۴۵ | --- | ۱/۴۵ |
| چشم انداز و آرمان‌ها مشترک | ۰/۷۵۲ | --- | ۰/۷۵۲ |
| یادگیری تیمی | ۱/۴۱۶ | --- | ۱/۴۱۶ |
| تفکر سیستمی | ۱/۲۴۹ | --- | ۱/۲۴۹ |

بررسی برازش پژوهش از سه بخش بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی مدل ساختاری و درنهایت بررسی مربوط به مدل کلی تشکیل شده است که در ادامه به آن‌ها می‌پردازیم.




شکل (۲). **بار عاملی مدل پژوهش**

در پژوهش‌های سازه‌های مرتبهٔ دوم به بالاتر، فقط متغیرهای پنهان مرتبهٔ اول در ماتریس فورنل و لارکر وارد می‌شوند. نتایج روش فورنل و لارکر در جدول (۸) ارائه‌شده است.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

جدول(۸). **روایی واگرا: روش فورنل و لارکر**

| مولفه‌ها | تسهیم دانش | محیط بیرون | نوآوری | آینده‌نگری | واکنش | تحلیلی | حاکمیت فناوری اطلاعات | ساختار سازمانی | سازمان یادگیرنده | یادگیری سازمانی | مدیریت دانش |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تسهیم دانش | ۰/۹۹۸ | | | | | | | | | | |
| محیط بیرون | ۰/۹۸۱ | ۰/۸۹۲ | | | | | | | | | |
| نوآوری | ۰/۹۰۶ | ۰/۹۰۳ | ۰/۸۴۰ | | | | | | | | |
| آینده‌نگری | ۰/۷۳۸ | ۰/۹۱۳ | ۰/۷۷۸ | ۰/۸۵۵ | | | | | | | |
| واکنش | ۰/۵۱۵ | ۰/۴۰۶ | ۰/۸۳۵ | ۰/۴۶۱ | ۰/۸۴۲ | | | | | | |
| تحلیلی | ۰/۷۴۰ | ۰/۹۰۶ | ۰/۷۷۰ | ۰/۹۹۰ | ۰/۴۶۲ | ۰/۸۴۹ | | | | | |
| حاکمیت فناوری اطلاعات | ۰/۸۴۷ | ۰/۹۸۵ | ۰/۸۳۰ | ۰/۹۰۱ | ۰/۴۲۷ | ۰/۸۹۲ | ۰/۸۷۷ | | | | |
| ساختار سازمانی | ۰/۶۱۷ | ۰/۵۴۸ | ۰/۸۶۸ | ۰/۶۱۲ | ۰/۹۶۳ | ۰/۶۱۹ | ۰/۵۶۱ | ۰/۷۳۸ | | | |
| سازمان یادگیرنده | ۰/۸۱۵ | ۰/۸۸۳ | ۰/۵۰۲ | ۰/۸۶۸ | ۰/۹۱۰ | ۰/۶۲۹ | ۰/۹۶۳ | ۰/۶۱۹ | ۰/۷۷۰ | | |
| یادگیری سازمانی | ۰/۸۹۹ | ۰/۸۶۲ | ۰/۹۳۳ | ۰/۷۹۴ | ۰/۶۶۶ | ۰/۷۸۸ | ۰/۹۰۷ | ۰/۷۴۶ | ۰/۸۰۵ | ۰/۴۰۶ | |
| مدیریت دانش | ۰/۹۰۵ | ۰/۹۰۴ | ۰/۸۱۵ | ۰/۸۸۳ | ۰/۵۰۲ | ۰/۸۶۸ | ۰/۹۱۰ | ۰/۶۲۹ | ۰/۸۷۴ | ۰/۷۹۲ | ۰/۵۶۱ |

$R^2$ معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان‌دهندهٔ تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکتهٔ مهم این است که مقدار $R^2$ تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابستهٔ) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. میزان $R^2$ از صفر تا یک متغیر است و نشان‌دهنده برازش مدل ساختاری در سه سطح ضعیف (۰/۱۹)، متوسط (۰/۳۳) و قوی (۰/۶۷) است. با توجه به شکل (۲) ضریب تعیین متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل ۰/۸۶۸ گزارش شده است که نشان‌دهندهٔ سطح مطلوب و قوی است. معیار کوهن[1] توسط شخصی با همین نام در سال ۱۹۸۸ معرفی شد که شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند. معیار اندازه تأثیر از شاخص $R^2$ که در بالا توضیح داده شد، برای تحلیل رابطه میان سازه‌ها کمک می‌گیرد، اما کوهن فرمول معیار لندازه تأثیر را بیان نمود و اضافه کرد که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان‌دهندهٔ اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. بر این اساس میزان اندازه اثر برای سایر سازه‌های پژوهش اندازه گرفته شد که نتایج آن در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹). **میزان اندازه اثر سازه‌های پژوهش**

| روابط هریک از عامل‌ها با همدیگر | $F^2$ (اندازه اثر) | میزان اندازه اثر |
|---|---|---|
| تسهیم دانش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۱۸ | اثر بزرگ |
| محیط بیرون-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۷۱۱ | اثر بزرگ |
| نوآوری-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۴۴۷ | اثر بزرگ |
| آینده‌نگری-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۴۸۹ | اثر بزرگ |
| واکنش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۳۷ | اثر بزرگ |
| تحلیلی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۵۱۶ | اثر بزرگ |
| حاکمیت فناوری اطلاعات-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۷۱۸ | اثر بزرگ |
| ساختار سازمانی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۶۱۹ | اثر بزرگ |
| سازمان یادگیرنده-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۶۳۴ | اثر بزرگ |
| یادگیری سازمانی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۷۳۵ | اثر بزرگ |
| مدیریت دانش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۸۰۱ | اثر بزرگ |

[1] Cohen

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

همان‌طور که در جدول (۹) مشاهده می‌کنید علاوه بر اندازه اثر هر یک از عامل‌ها با ابعاد خودش که تماماً دارای اندازه اثر بزرگ هستند. این نتایج به هنگام تفسیر معناداری هر یک از روابط کمک‌کننده است. مدل معادلات ساختاری تحلیل الگوی مناسب برای انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ مطلوب است.

جدول (۱۰). **نتایج روابط موجود بین عوامل (آزمون مدل نهایی) پژوهش**

| روابط بین عوامل | میزان اثر | ضریب معناداری | سطح معنی‌داری | نتیجه فرضیه |
|---|---|---|---|---|
| تسهیم دانش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۶۲ | ۲/۷۸۷ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| محیط بیرون-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۳۱ | ۲/۰۴۷ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| نوآوری-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۲۲ | ۲/۷۰۸ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| آینده‌نگری-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۷۶ | ۲/۲۵۷ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| واکنش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۰۱ | ۲/۰۲۶ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| تحلیلی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۳۸ | ۲/۹۷۶ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| حاکمیت فناوری اطلاعات-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۲۹ | ۲/۲۲۴ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| ساختار سازمانی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۷۷ | ۲/۷۰۰ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| سازمان یادگیرنده-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۴۷ | ۳/۶۷۲ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| یادگیری سازمانی-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۳۵۳ | ۲/۳۷۷ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |
| مدیریت دانش-> انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی | ۰/۹۶۷ | ۳۴/۸۱۵ | ۰/۰۰۱ | اثر مثبت |

با توجه به نتایج جدول (۱۰) مشخص می‌شود که همهٔ فرض‌های بدست آمده مورد تایید قرار گرفته است، زیرا با توجه به نتایج حاصل‌شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری ملاحظه می‌شود که تسهیم دانش با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۶۲ است، بنابراین می‌توان گفت به ازای افزایش ۳۶٪ از تسهیم دانش، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۶ درصد افزایش می‌یابد. محیط بیرون با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۳۱ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۳٪ از محیط بیرون، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۳ درصد افزایش می‌یابد. نوآوری با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۲۲ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۲٪ از محیط نوآوری، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۲ درصد افزایش می‌یابد. آینده‌نگری با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۷۶ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۸٪ از آینده‌نگری، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۸ درصد افزایش می‌یابد. واکنش با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۰٪ از واکنش، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۰ درصد افزایش می‌یابد. تحلیلی با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۳۸ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۴٪ از تحلیلی، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۴ درصد افزایش می‌یابد. حاکمیت فناوری اطلاعات با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۲۹ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۳٪ از حاکمیت فناوری اطلاعات، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۳ درصد افزایش می‌یابد. ساختار سازمانی با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۷۷ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۸٪ از ساختار سازمانی، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۸ درصد افزایش می‌یابد. سازمان یادگیرنده با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۴۷ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۵٪ از سازمان یادگیرنده، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۳۵ درصد افزایش می‌یابد. یادگیری سازمانی با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۳۵۳ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۳۵٪ از سازمان یادگیرنده، انتقال اشتراک

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

دانش بین‌نسلی نیز ۳۵ درصد افزایش می‌یابد. مدیریت دانش با انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی ارتباط معنادار و مثبتی دارد و ضریب اثر استاندارد نیز برابر با ۰/۹۶۷ است، بنابراین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۹۷٪ از مدیریت دانش، انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی نیز ۹۷ درصد افزایش می‌یابد.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به بررسی‌هایی که صورت پذیرفت، مولفه‌های تسهیم دانش، محیط بیرون، نوآوری، آینده‌نگری، واکنش، تحلیلی، حاکمیت فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش به عنوان مولفه‌های اصلی و مولفه‌های برنامه ریزی و سازماندهی فناوری اطلاعات، اکتساب و پیاده سازی فناوری اطلاعات، تحویل و پشتیبانی فناوری اطلاعات، نظارت و ارزیابی فناوری اطلاعات، پیچیدگی، رسمیت، تمرکز و عدم تمرکز، قابلیت‌ها و توانایی‌های شخصی، الگو و مدل‌های ذهنی، چشم انداز و آرمان‌ها مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی به عنوان زیر مولفه، بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ تأثیر داشتند. مولفه‌های مدیریت دانش (۹۷٪)، ساختار سازمانی (۳۸٪)، آینده‌نگری (۳۸٪)، تسهیم دانش (۳۶٪)، یادگیری سازمانی (۳۵٪)، سازمان یادگیرنده (۳۵٪)، تحلیلی (۳۴٪)، محیط بیرون (۳۳٪)، حاکمیت فناوری اطلاعات (۳۳٪)، نوآوری (۳۲٪) و واکنش (۳۰٪) به ترتیب بیشترین میزان اثرگذاری را بر اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ داشتند. با توجه به بررسی‌هایی که صورت پذیرفت، از دیدگاه متخصصین، مدل اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ به خوبی با نیازهای این صنعت هماهنگ است. این مدل اشتراک دانش می‌تواند به بهبود فرآیندهای عملیاتی، بهبود کیفیت خدمات و افزایش بهره‌وری کمک کند. همچنین، این مدل می‌تولند به انتقال تجربیات و دانش به نسل‌های آینده کمک کند و از این طریق به پیشرفت صنعت لیزینگ یاری رساند. به طور کلی، متخصصین معتقد بودند که مدل اشتراک دانش بین‌نسلی در صنعت لیزینگ به خوبی با نیازهای این صنعت منطبق است و می‌تواند به بهبود عملکرد و پیشرفت آن کمک کند. تسهیم دانش می‌تواند با انتقال دانش بین‌نسلی نیز ارتباط داشته باشد، به این معنی که افراد می‌توانند تجربیات و دانش خود را به نسل‌های بعدی منتقل کنند تا آن‌ها نیز از آن بهره‌مند شوند. این فرآیند می‌تواند از طریق آموزش و پرورش، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی، نگهداری از سنن و فرهنگ‌های سنتی و... انجام شود. این انتقال دانش از نسل به نسل، باعث ارتقاء فرهنگ و توسعه جامعه می‌شود. همسو با یافته‌های این پژوهش امید پناه و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که تسهیم دانش می‌تواند موجب فراهم‌سازی زیرساخت‌های لازم و محیط رشد سازمانی شود. انتقال دانش بین‌نسلی از طریق محیط بیرون، به معنای انتقال دانش و تجربیات از طریق فعالیت‌های خارج از محیط آموزشی و خانه به نسل‌های بعدی است. این انتقال می‌تواند از طریق فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و غیره صورت گیرد. به طور کلی، محیط بیرون می‌تواند یک فضای مناسب برای انتقال دانش بین‌نسلی باشد و باعث ارتقاء فرهنگ و توسعه جامعه شود. تری یانا و همکاران (۲۰۲۱) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر اظهار داشتند که محیط بیرون امکان ایجاد یک جامعه عملی برای تبادل دانش ضمنی بین کارکنان را فراهم می‌کند. نوآوری می‌تولند یکی از روش‌های موثر برای انتقال دانش بین‌نسلی باشد. با ایجاد و انجام فعالیت‌ها و پروژه‌های نوآورانه، افراد می‌توانند دانش و تجربیات خود را به نسل‌های بعدی منتقل کنند. این نوآوری‌ها می‌توانند از طریق فناوری، هنر، علم، فرهنگ و غیره صورت گیرد، همچنین درخشان (۱۴۰۱) دریافت که عدم نوآوری می‌تواند موجب تعارضات دانش بین‌نسلی گردد. آینده‌نگری یک رویکرد است که افراد را تشویق می‌کند تا به طراحی و برنامه‌ریزی برای آینده بپردازند و از تجربیات گذشته برای ایجاد آینده‌ای بهتر و پایدارتر استفاده کنند. این رویکرد می‌تولند به انتقال دانش بین‌نسلی کمک کند، زیرا افراد با توجه به تجربیات گذشته و پیش‌بینی‌های آینده، می‌توانند دانش و تجربیات خود را به نسل‌های بعدی منتقل کنند. با توجه به آینده‌نگری، افراد می‌توانند از تجربیات گذشته استفاده کنند و با تحلیل روندها و پیش‌بینی تغییرات آینده، برنامه‌ها و راهبردهای مناسبی برای انتقال دانش بین‌نسلی طراحی کنند. به عقیدهٔ فروتن و مونی (۱۴۰۰) نگاه به آینده می‌تواند تاثیر بسزایی بر رشد دانش بین‌نسلی داشته باشد.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

انتقال دانش بین‌نسلی یک موضوع بسیار مهم و حیاتی است که به توجه و واکنش همه اعضای جامعه نیاز دارد. وقتی که افراد دانش، تجربیات و مهارت‌های خود را به نسل‌های بعدی منتقل می‌کنند، می‌توانند به توسعه و پیشرفت جامعه کمک کنند. واکنش مثبت و فعال از سوی افراد و جوامع به انتقال دانش بین‌نسلی می‌تواند به شکل‌گیری یک فرهنگ یادگیری، توسعه فرهنگ عمومی و افزایش سطح دانش و توانمندی‌ها در جامعه کمک کند. این واکنش می‌تواند شامل ایجاد فضاهای آموزشی، ترویج فرهنگ یادگیری، تشویق به ایجاد پروژه‌ها و فعالیت‌های نوآورانه و... باشد. همچنین، واکنش مثبت به انتقال دانش بین‌نسلی می‌تواند به تقویت ارتباطات بین افراد مختلف و افزایش همبستگی و همکاری در جامعه منجر شود. بنابراین، ترویج این موضوع و تشویق به واکنش مثبت و فعال از سوی افراد و جوامع می‌تواند به تحقق اهداف انتقال دانش بین‌نسلی کمک کند و به پیشرفت و توسعه جامعه منجر شود. رضایی و همکاران (۱۳۹۹) در این راستا خاطر نشان کردند که عدم واکنش مناسب به مدیریت دانش از سوی مدیران، موجب می‌شود درک کاملی از دانش بین‌نسلی در سازمان پدیدار نشود. انتقال دانش بین‌نسلی یک فرایند پیچیده است که نیازمند تحلیل دقیق و جامع است. ابتدا باید ارزش انتقال دانش بین‌نسلی را مورد بررسی قرار داد. این انتقال می‌تواند به توسعه فرهنگ سازمانی، افزایش بهره‌وری، افزایش توانمندی‌ها و رشد فردی و سازمانی منجر شود. باید روش‌های مختلف انتقال دانش بین‌نسلی را مورد بررسی قرار داد. این امر شامل آموزش و آموزش‌های آنلاین، مشارکت در پروژه‌ها، ایجاد فضاهای یادگیری و تبادل تجربیات است. بررسی موانع موجود در انتقال دانش بین‌نسلی نیز بسیار حائز اهمیت است. این موانع ممکن است شامل عدم توجه به انتقال دانش، عدم انگیزه، مشکلات فنی و فرهنگی و... باشند. برای موفقیت در انتقال دانش بین‌نسلی، انگیزه و تشویق افراد بسیار مهم است. ایجاد انگیزه و تشویق به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند به تسهیل فرآیند انتقال کمک کند. ارزیابی مداوم و دریافت بازخورد از فرآیند انتقال دانش بین‌نسلی می‌تواند به بهبود مستمر این فرآیند کمک کند و امکان اصلاح و بهبود روش‌ها و فرایندها را فراهم کند. با تحلیل دقیق و جامع این عوامل، می‌توان بهبود فرآیند انتقال دانش بین‌نسلی را تسهیل کرد و به توسعه و پیشرفت جامعه کمک کرد. در این راستا چانگ و مارتینز (۲۰۲۱) دریافتند که در دسترس بودن توسعه، نگهداری، استفاده و شیوه‌های منابع انسانی سازگار به کارگران مسن نشان می‌دهد که آن‌ها ارزشمند هستند و ارزش سرمایه‌گذاری را دارند. حاکمیت فناوری اطلاعات مجموعه‌ای از فرایندها، ساختارها، استراتژی‌ها و مکانیزم‌هایی هستند که برای مدیریت و کنترل بهینه از دانش می‌توانند استفاده گردند. در این راستا المی (۲۰۲۰) نشان داد که فناوری اطلاعات موجب افزایش مزیت رقابتی در سازمان‌ها می‌شود که عنصری اساسی در ترویج و ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان‌ها است. ساختار سازمانی نیز نقش بسیار مهمی در انتقال دانش بین‌نسلی دارد. ساختار سازمانی شامل الگوها، روابط، وظایف و مسئولیت‌ها است که شیوهٔ تقسیم وظایف و ارتباطات درون سازمانی را تعیین می‌کند. ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و پویا است و به تغییرات محیطی و نیازهای نسل‌های جدید پاسخ می‌دهد و فرآیند انتقال دانش بین‌نسلی را تسهیل می‌کند. ساختار سازمانی، ارتباطات و هماهنگی بین نسل‌های مختلف را تسهیل می‌کند تا انتقال دانش به صورت موثر و بهینه انجام شود. ساختار سازمانی با ایجاد یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر اشتراک دانش و تجربیات کمک می‌کند تا نسل‌های جدید بتوانند از دانش نسل‌های پیشین بهره‌مند شوند. در این راستا درخشان (۱۴۰۱) دریافت که ساختار سازمانی می‌تواند در کاهش تعارضات دانش بین‌نسلی نقش موثری داشته باشد. در یک سازمان یادگیرنده، انتقال دانش بین‌نسلی نقش بسیار مهمی دارد و به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی این سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری و پیشرفت شناخته می‌شود و همچنین یادگیری سازمانی و انتقال دانش بین‌نسلی دو مفهوم مرتبط هستند که در یک سازمان یادگیرنده به هم پیوند داده می‌شوند. یادگیری سازمانی و انتقال دانش بین‌نسلی تاثیرات مثبت زیادی بر عملکرد و پیشرفت سازمان‌ها دارند. با توجه به اینکه دانش و تجربیات افراد در طول زمان تغییر می‌کند و افراد نیازمند بازنگری و بهبود فرآیندهای سازمانی هستند، انتقال دانش بین‌نسلی بسیار اهمیت دارد. به طور کلی، مدیریت دانش و انتقال اشتراک دانش بین‌نسلی دو عنصر مهم در ایجاد یک سازمان یادگیرنده و افزایش قدرت سازمان برای تکامل و پیشرفت هستند. این دو مفهوم با همکاری و تعامل بین اعضای سازمان، تولنایی بهره‌گیری از دانش گذشته و ایجاد دانش جدید را تسهیل می‌کنند و به بهبود عملکرد و ارزش‌آفرینی سازمان کمک می‌کنند. در این راستا ستیک و پولات (۲۰۲۲) دریافتند که رابطه مثبت در سطح بالا بین

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

اشـتراک دانش بین‌نسـلی و یادگیری وجود دارد. همچنین کوردووا و همکاران (۲۰۲۲) نشـان دادند اسـتفاده از یادگیری سازمانی در مدیریت دانش یک نیاز استراتژیک و زمینه‌ساز رقابت در سازمان است.

با توجه به یافته‌های بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ایجاد یک پایگاه دانش مرکزی که شامل تجربیات، دانش فنی، راه‌حل‌های موثر و اطلاعات مرتبط با فعالیت‌های سازمان باشد. این پایگاه دانش باید به روز شود و قابل دسترسی برای تمام اعضای سازمان باشد.
- ایجاد یک برنامه تدریس و آموزش سـاختارمند برای افراد جدید که تجربیات و دانش نسـل‌های قبلی را به آن‌ها منتقل کند. این برنامه می‌تواند شامل جلسات آموزشی، کارگاه‌ها و رویدادهای آموزشی باشد.
- ایجاد یک فضـای خلاق و پویا برای تشـویق نوآوری و ایده‌پردازی در سـازمان با تشـکیل گروه‌های ترکیبی (افراد متخصص و نسل جدید).
- برگزاری جلسات و کارگاه‌های آموزشی درباره روندها و رویدادهای آینده که افراد جدید و نسل‌های قدیمی را با چالش‌ها و فرصت‌های آینده آشنا کند.
- ایجاد فرهنگ انعطاف‌پذیری و واکنشگرایی در سازمان جهت تغییرات و نوآوری‌ها.
- ایجاد فرهنگ تحلیلی و پژوهشی در سازمان برای بهره‌گیری از داده‌ها و اطلاعات به صورت هوشمند.
- تعیین یک رهبر یا مدیر مسـئول برای گروه‌های ترکیبی که توانایی مدیریت دانش و اشـتراک آن را بین اعضـا داشته باشد.
- ایجاد یک پلتفرم آنلاین برای اشتراک دانش و تجربیات بین اعضای نسل‌های مختلف صنعت لیزینگ خودرو.
- ارتقاء فرهنگ یادگیری و اشتراک دانش در سازمان توسط مدیران و رهبران.
- اصلاح ساختار سازمانی به نحوی که انتقال دانش بین نسل‌ها تسهیل شود، مثلاً تیم‌های چندنسلی یا واحدهای مختصص برای این منظور تشکیل گردد.

این پژوهش با محدودیت‌هایی از جمله دسـترسـی دشـوار به افراد نمونه تحقیق، کمبود زمان و عدم دسـترسـی به جامعه آماری، عدم همکاری برخی از مدیران و کارکنان مواجه بود که در این راستا به محققین آینده پیشـنهاد می‌شود این مدل را بر روی دیگر سازمان‌ها مورد بررسی قرار دهند. پیشـنهاد می‌شـود برای آنالیز این مدل و عوامل آن از تحلیل سلسله مراتبی اسـتفاده گردد. همچنین پیشـنهاد می‌شـود این تحقیق با مد نظر قرار دادن ویژگی‌های جمعیت‌شـناختی مجددا مورد ارزیابی قرار گیرد.

**تقدیر و تشکر**

نویسندگان از پردیس بین‌المللی کیش دانشگاه تهران که در مراحل مختلف انجام این پژوهش مساعدت کرده است، سپاسگزاری به عمل می‌آورند.

**ملاحظات اخلاقی**

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش**

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌ها است.

**مشارکت نویسندگان**

سعید روحی: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیشنویس مقاله.

محمد خندان: طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله.

علی شعبانی: مشارکت در طراحی پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

**تعارض منافع**

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

**حامی مالی**

مقالهٔ حاضر حامی مالی نداشته است.

**سپاسگزاری**

نویسندگان از پردیس بین‌المللی کیش دانشگاه تهران که در مراحل مختلف انجام این پژوهش مساعدت کرده است، سپاسگزاری به عمل می‌آورند.

**منابع**

امیدپناه، علی، نایب زاده، شهناز، دهقان دهنوی، حسن، اسلامی، حسین (۱۳۹۹). طراحی مدل تسهیم دانش در بین کارکنان سازمان(با استفاده از روش داده بنیاد و مدلسازی ساختاری تفسیری. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۳ (۱۵)، ۹۵-۱۱۵.

باقری نژاد، جعفر، حامدی، سمیه (۱۳۹۴). نقش صنعت لیزینگ در رشد اقتصادی کشورها*اولین کنفرانس ملی صنعت، دانشجو و توسعه پایدار*، تهران.

پیریتونسلو، مسعود، کریمی بیرگانی، فرزاد، کاظمی ملک محمودی، شیما (۱۳۹۴). نسل‌های مدیریت دانش و سازمان‌ها. *اولین کنفرانس بین‌المللی نقش مدیریت انقلاب اسلامی در هندسه قدرت نظام جهانی* (مدیریت، سیاست، اقتصاد، فرهنگ، امنیت، حسابداری).

جامی‌پور، مونا، جعفری، سید محمدباقر، محمدی، سعید. (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت دانش شخصی در شرکت‌های دانش‌بنیان. *نشریه علمی مدیریت اطلاعات*، ۶(۱)، ۱۷۸-۲۰۰.

حسینی، سید مهدی، جعفری، مصطفی، اخوان، پیمان (۱۳۹۸). بررسی امکان ریسک‌آفرینی فرایند اشتراک دانش در سازمان‌های دانش‌محور (نمونه پژوهش یک سازمان دانش‌محور در حوزه فناوری اطلاعات). *نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۲(۷)، ۱-۳۹.

درخشان، رستم (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر تعارضات بین نسلی در سازمان (مورد مطالعه: پرسنل ستادی صنایع خودروسازی کرمان). *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۳ (۱۸)، ۱۹۹-۱۸۳.

رضایی، فاطمه، پور محمد، حسین، مهرعلیزاده، یداله (۱۳۹۹). ارائه مدل کاربردی مدیریت دانش با هدف بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت ملی مناطق نفت‌خیزجنوب). *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴۴)، ۱۵۲-۱۳۷.

علی نژاد، علیرضا، کاشانی فر، سعید (۱۳۹۸). امتیازدهی اعتباری مشتریان با استفاده از تحلیل پوششی داده ها و تحلیل ممیز در محیط فازی (مطالعهٔ موردی: یک شرکت لیزینگ وابسته به یک بانک خصوصی). *پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)*، ۳۴، ۱۲-۱.

فتحی، سروش، مطلق، معصومه (۱۳۹۰). جهانی شدن و فاصله نسلی (مطالعه جامعه شناختی فاصله نسلی: با تاکید بر فن آوری اطلاعات و ارتباطات). *فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، ۲ (۵)، ۱۷۷-۱۴۵.

فروتن راد، لاله، مومنی، عصمت (۱۴۰۰). مروری بر فرایند مدیریت دانش و چگونگی پیاده سازی آن در سازمان‌ها. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۲۹-۱۴.

کیانفر، فرهاد، مکی، اشرف، رئیسی وانانی، ذوالفقار (۱۴۰۰). تاثیر اشتراک دانش در غلبه بر چالش‌های سازمانی اجرای تغییر در سازمان‌های دولتی. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ۵۲، ۲۱۶-۲۰۴.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

## References


Alinejad, A., Kashanifar, S. (2018). Customer credit scoring using data envelopment analysis and discriminant analysis in a fuzzy environment (case study: a leasing company affiliated with a private bank). *Insurance Research Journal (Insurance Industry)*, 34, 1-12. (*in persian)*

Bagherinejad, J., Hamedi, S. (2015). *The role of the leasing industry in the economic growth of countries*. The first national conference on industry, students and sustainable development, Tehran. (*in persian)*

Becker, K. L., Richards, M. B., & Stollings, J. (2020). Better together? Examining benefits and tensions of generational diversity and team performance. *Journal of Intergenerational Relationships*, 1-21.

Bjursell, C. (2015). Organizing for intergenerational learning and knowledge sharing. *Journal of Intergenerational Relationships*, 13(4), 285-301.

Çelik, Ç., & Polat, S. (2022). The relationship between intergenerational knowledge sharing and intergenerational learning levels among teachers. *Journal of Intergenerational Relationships*, 1-15.

Derakhshan, R. (2022). Identifying and ranking the factors affecting intergenerational conflicts in the organization (case study: staff of Kerman Automotive Industries). *Journal of Human Capital Empowerment*, 3(18), 199-183. (*in persian)*

Elmi, S. (2020). *Intergenerational Knowledge Sharing: The Relationship between Work Characteristics and Knowledge Sharing and the Moderating Effect of Age* (Doctoral dissertation, Alliant International University).

Fathi, S., Mutlaq, M. (2011). Globalization and generation gap (sociological study of generation gap: with emphasis on information and communication technology). *Strategic Public Policy Studies Quarterly*, 2(5), 145-177. (*in persian)*

Frouten Rad, L., Momeni, A. (2021). An overview of the knowledge management process and how to implement it in organizations. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems Quarterly*, 14-29. (*in persian)*

Hosseini, M., Jafari, M., Akhwan, P. (2019). Investigating the possibility of risk creation in the knowledge sharing process in knowledge-based organizations (a research example of a knowledge-based organization in the field of information technology). *Scientific journal of strategic management of organizational knowledge*, 2(7), 1-39. (*in persian)*

Jamipour, M., Jafari, M., Mohammadi, S. (2020). Designing a personal knowledge management model in knowledge-based companies. *Scientific Journal of Information Management*, 6(1), 178-200. (*in persian)*

Kianfar, F., Makki, A., Raisi, Z. (2021). The effect of knowledge sharing in overcoming the organizational challenges of implementing change in government organizations. *New research approaches in management and accounting*. 52, 216-204. (*in persian)*

Klein, J., & Shapira-Lishchinsky, O. (2016). Intergenerational sharing of knowledge as means of deepening the organisational learning culture in schools. *School Leadership & Management*, 36(2), 133-150.

Kordova, S., Or, O., & Benis, A. (2022). Intergenerational knowledge management in a cutting-edge Israeli industry: Visions and challenges. *Plos one*, 17(7).

Lee, Y., Howe, C., Mishra, S., Lee, D. S., Mahmood, M., Piper, M., ... & Yeo, W. H. (2018). Wireless, intraoral hybrid electronics for real-time quantification of sodium intake toward hypertension management. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(21), 5377-5382.

Leon, R. D. (2020). Fostering intergenerational learning in the hotel industry: A multiple criteria decision-making model. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102685.

Leoni, L., Ardolino, M., El Baz, J., Gueli, G., & Bacchetti, A. (2022). The mediating role of knowledge management processes in the effective use of artificial intelligence in manufacturing firms. *International Journal of Operations & Production Management*, 42(13), 411-437.


[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]

Omidpanah, A., Naibzadeh, Sh., Dehghan Dehnavi, H., Eslami, H. (2020). Designing a knowledge sharing model among employees of the organization (using Grounded Theory method and interpretive structural modeling). *Educational Management Innovations*, 3 (15), 95-115. (*in persian)*Peet, M. R., Walsh, K., Sober, R., & Rawak, C. S. (2010). Generative Knowledge Interviewing: A method for knowledge transfer and talent management at the University of Michigan. *International Journal of Educational Advancement*, 10(2), 71-85.

Piritonselo, M., Karimi Birgani, F., Kazemi Malek Mahmoudi, Sh. (2015). Generations of knowledge management and organizations. The first international conference on the role of Islamic Revolution management in the power geometry of the world system (management, politics, economy, culture, security, accounting). (*in persian)*

Pitt-Catsouphes, M., Mirvis, P., & Berzin, S. (2013). Leveraging age diversity for innovation. *Journal of Intergenerational Relationships*, 11(3), 238-254.

Rezaei, F., Hosseinpour, M. Mehralizadeh, Y. (2020). Presenting an applied model of knowledge management with the aim of improving employees (case study: National Company of South Oil-bearing Regions). *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(44), 137-152. (*in persian)*

Singh, S., Thomas, N., & Numbudiri, R. (2021). Knowledge sharing in times of a pandemic: An intergenerational learning approach. *Knowledge and Process Management*, 28(2), 153-164.

Starks, A. (2013). The forthcoming generational workforce transition and rethinking organizational knowledge transfer. *Journal of Intergenerational Relationships*, 11(3), 223-237.

Suomäki, A., Kianto, A., & Vanhala, M. (2019). Work engagement across different generations in Finland: a qualitative study of Boomers, Yers and Xers. *Knowledge and Process Management*, 26(2), 140-151.

Tang, J., & Martins, J. T. (2021). Intergenerational workplace knowledge sharing: challenges and new directions. *Journal of Documentation*.

Triana, I., Tuori, M. A., & Herlina, M. G. (2021). Iternational knowledge workers in Indonesian service industry: A management view. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(3), 1-6.

[ Downloaded from ncfc.khu.ac.ir on 2026-07-26 ]