



Kharazmi University



Explaining the Effect of Digital Leadership on Sustainable Knowledge Management: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing

Seifallah Andayesh^{1✉} 

1. Corresponding author, Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Literature and Humanities, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. **Email:** andayesh.s@pgu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received 4 August 2025 Received in revised form 7 November 2025 Accepted 6 December 2025 Published online 25 March 2026 Keywords: Digital Leadership, Sustainable Knowledge Management, Knowledge Sharing, Knowledge- Based Companies	Purpose: This study examines the effect of digital leadership on sustainable knowledge management, with the mediating role of knowledge sharing in knowledge-based companies. Method: This applied research employed a quantitative, descriptive-correlational design to examine the relationship between digital leadership and sustainable knowledge management, with a focus on the mediating role of knowledge sharing. The statistical population consisted of 121 companies and technology-based units located in the Science and Technology Park of the University of Tabriz, comprising 312 individuals. Based on Cochran's formula, a sample of 173 participants was selected. Data were collected from October to December 2025 using standardized questionnaires measuring knowledge sharing, digital leadership, and sustainable knowledge management. The validity of the instruments was assessed through convergent and discriminant validity, while their reliability was evaluated using Cronbach's alpha. Findings: The results showed that digital leadership had a positive and significant effect on sustainable knowledge management. Digital leadership also had a positive and significant effect on knowledge sharing, while knowledge sharing had a positive and significant effect on sustainable knowledge management. Furthermore, the indirect effect of digital leadership on sustainable knowledge management through knowledge sharing was positive and significant, confirming the mediating role of knowledge sharing in this relationship. Conclusion: The findings indicate that digital leadership contributes to sustainable knowledge management not only through direct managerial actions and decisions but also by creating favorable conditions for interaction, knowledge exchange, and knowledge flow among employees. From this perspective, in knowledge-based companies, the effectiveness of digital leadership in maintaining and developing organizational knowledge sustainably depends on simultaneously providing appropriate conditions and mechanisms for knowledge sharing.
Cite this article: Andayesh, S. (2026). Explaining the Effect of Digital Leadership on Sustainable Knowledge Management: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing. <i>Human Information Interaction</i>, 13(1), 6-25. https://doi.org/10.22034/hii.2026.137747.1006	
 © The Author(s). Publisher: University of Kharazmi.	



Kharazmi University



Introduction

In recent years, rapid technological developments and the increasing digitalization of organizational processes have fundamentally changed the way organizations create, acquire, share, preserve, and utilize knowledge. In this context, digital leadership has emerged as an important organizational capability that enables leaders to guide employees and organizations through digital transformation, facilitate the adoption of digital technologies, and create an environment conducive to collaboration, learning, and innovation. At the same time, sustainable knowledge management has become increasingly important for knowledge-based companies because their competitiveness and long-term survival depend substantially on their ability to preserve, develop, transfer, and continuously utilize organizational knowledge. However, the existence of digital technologies and infrastructure alone does not guarantee the sustainability of knowledge management. Knowledge sharing among employees can play a critical role in transforming individual knowledge into organizational knowledge and ensuring the continuous flow and preservation of knowledge within the organization. Therefore, the present study aimed to explain the effect of digital leadership on sustainable knowledge management, with particular emphasis on the mediating role of knowledge sharing in knowledge-based companies. The study sought to determine whether digital leadership can directly enhance sustainable knowledge management and whether this relationship can also be explained through the process of knowledge sharing.

Methods

This applied study employed a quantitative, descriptive-correlational research design to examine the relationship between digital leadership and sustainable knowledge management, with knowledge sharing as a mediating variable. The statistical population consisted of 312 managers and employees working in 121 technology-based companies and units located in the Science and Technology Park of the University of Tabriz. Based on Cochran's formula, a sample of 173 participants was determined, and 173 valid questionnaires were collected between October and December 2025. Data were gathered using standardized questionnaires measuring knowledge sharing (6 items) based on Pangil and Moi Chan (2014), digital leadership (6 items) based on Zeike et al. (2019), and sustainable knowledge management (17 items) based on Asif et al. (2023), all measured on a five-point Likert scale. The validity of the instruments was assessed through convergent and discriminant validity, while reliability was evaluated using Cronbach's alpha. The conceptual model and research hypotheses were tested using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS, which was used to estimate path coefficients and assess the reliability and validity of the measurement model and the relationships among the latent constructs.

Results and Discussion

Based on the results presented in Table 1, all three direct relationships among the research variables are positive and statistically significant. The results indicate that digital leadership has a positive and significant effect on sustainable knowledge management, with a path coefficient of 0.587, a T-value of 3.408, and a P-value of 0.001. Since the T-value exceeds the critical value of 1.96 and the P-value is below the significance level of 0.05, this hypothesis is supported. Therefore, an increase in digital leadership is associated with an improvement in sustainable knowledge management. Furthermore, the findings demonstrate that digital leadership has a positive and significant effect on knowledge sharing, as



Kharazmi University



evidenced by a path coefficient of 0.604, a T-value of 3.929, and a P-value of 0.001. This relationship has the highest path coefficient among the direct relationships examined in the model, indicating that digital leadership plays a particularly important role in promoting knowledge-sharing practices within the organization. In addition, knowledge sharing has a positive and significant effect on sustainable knowledge management, with a path coefficient of 0.518, a T-value of 4.738, and a P-value of 0.001. Thus, this hypothesis is also supported, suggesting that greater knowledge-sharing activities contribute to more effective and sustainable knowledge management. Moreover, the analysis of the indirect effect of digital leadership on sustainable knowledge management through knowledge sharing reveals an indirect effect coefficient of 0.313, with a T-value of 3.343 and a P-value of 0.001. Since the T-value is greater than 1.96 and the P-value is less than 0.05, the indirect effect is statistically significant, confirming the mediating role of knowledge sharing in the relationship between digital leadership and sustainable knowledge management. Overall, these findings indicate that digital leadership influences sustainable knowledge management through both a direct pathway and an indirect pathway mediated by knowledge sharing. In other words, effective digital leadership not only directly contributes to sustainable knowledge management but also strengthens knowledge-sharing practices, which in turn enhance sustainable knowledge management. Given that both the direct effect of digital leadership on sustainable knowledge management ($\beta = 0.587$) and its indirect effect through knowledge sharing ($\beta = 0.313$) are statistically significant, the mediation can be interpreted as partial mediation, provided that the direct effect remains significant after the mediator is included in the model. Overall, the findings emphasize the importance of digital leadership and knowledge-sharing practices as key mechanisms for enhancing sustainable knowledge management within organizations.

Table 1. Hypotheses Test Results

Path	Path Coefficient	T-value	P-value	Result
Digital Leadership → Sustainable Knowledge Management	0.587	3.408	0.001	Supported
Digital Leadership → Knowledge Sharing	0.604	3.929	0.001	Supported
Knowledge Sharing → Sustainable Knowledge Management	0.518	4.738	0.001	Supported
Path	Indirect Effect	T-value	P-value	Result
Digital Leadership → Knowledge Sharing → Sustainable Knowledge Management	0.313	3.343	0.001	Supported

Conclusions

The main objective of this study was to examine the effect of digital leadership on sustainable knowledge management, with particular emphasis on the mediating role of knowledge sharing in knowledge-based companies. The findings provide empirical support for the proposed conceptual framework and demonstrate significant positive relationships among digital leadership, knowledge sharing, and sustainable knowledge management. First, the results indicate that digital leadership has a positive and significant effect on sustainable knowledge management. This finding suggests that digitally capable leaders can facilitate the creation, preservation, transfer, and continuous utilization of organizational knowledge by promoting digital transformation, supporting learning and innovation, and improving access to knowledge resources. This result is consistent with previous research, including Yaser et al. (2025), which reported a positive relationship between digital



Kharazmi University



leadership and knowledge management behaviors. Second, the findings demonstrate that digital leadership positively and significantly influences knowledge sharing. This result is consistent with Latif et al. (2025) and Anwar and Sariah (2024), who emphasized the importance of digital leadership in promoting knowledge-sharing practices.

Digital leaders can facilitate communication and collaboration through digital technologies, reduce temporal and spatial barriers, and create an organizational climate characterized by trust, participation, and cooperation. Third, knowledge sharing was found to have a positive and significant effect on sustainable knowledge management. Consistent with Kugori and Rosanas (2020) and Atapour et al. (2025), the findings suggest that effective knowledge sharing facilitates organizational learning, knowledge retention, innovation, and the long-term utilization of organizational knowledge. Furthermore, knowledge sharing significantly mediates the relationship between digital leadership and sustainable knowledge management. The indirect effect indicates that part of the influence of digital leadership on sustainable knowledge management operates through enhanced knowledge-sharing practices. This finding highlights knowledge sharing as an important mechanism through which digital leadership can generate sustainable knowledge outcomes. Overall, the study suggests that knowledge-based companies should simultaneously strengthen digital leadership capabilities, digital infrastructure, knowledge-sharing culture, and knowledge-management processes. Despite its contributions, the study is limited by its cross-sectional design, reliance on self-reported data, and focus on knowledge-based companies. Future studies could employ longitudinal designs and examine additional factors such as organizational culture, trust, organizational learning, and digital readiness.

Ethical Considerations

Compliance with Research Ethics

The author adhered to all ethical principles in the conduct and publication of this scientific research, and this compliance is hereby confirmed. ChatGPT, version 5.4, developed by OpenAI, was used to improve the writing and translation of the manuscript. The author reviewed and edited the AI-generated content and assumes full responsibility for the final content of the a.

Conflict of Interest

The author declare no conflict of interest.

Funding

Not applicable.

Authors' Contributions

The author contributed to the conceptualization, data collection, analysis, and writing of the original and revised versions of the manuscript.

Acknowledgments

The author would like to express sincere gratitude to all those who contributed to and assisted with this research. The author also gratefully acknowledges the respected reviewers for their valuable structural and scientific comments and suggestions, which contributed to improving the quality of this research.

تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار با واکاوی نقش اشتراک گذاری دانش

سیفاله اندایش^۱

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران. رایانامه: andayesh.s@pgu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: پژوهش حاضر با هدف تبیین تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار با تأکید بر نقش میانجی اشتراک دانش در شرکت های دانش بنیان انجام شد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۱۳	روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد کمی است و به بررسی رابطه رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار با تأکید بر نقش میانجی اشتراک گذاری دانش می پردازد. جامعه آماری شامل ۱۲۱ شرکت و واحد فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تبریز با ۳۱۲ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها در بازه مهر تا آذر ۱۴۰۴ از طریق پرسشنامه های استاندارد اشتراک گذاری دانش، رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار گردآوری شد. روایی ابزارها با بررسی روایی همگرا و واگرا و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ ارزیابی و تأیید شد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵	یافته ها: نتایج نشان داد رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش پایدار دارد. همچنین، رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد و اشتراک دانش نیز بر مدیریت دانش پایدار اثر مثبت و معناداری نشان داد. افزون بر این، اثر غیرمستقیم رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار از طریق اشتراک دانش مثبت و معنادار بود، که بیانگر نقش میانجی اشتراک دانش در این رابطه است.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۵	نتیجه گیری: یافته های پژوهش نشان می دهد که رهبری دیجیتال تنها از طریق اقدامات و تصمیم های مستقیم مدیریتی به مدیریت دانش پایدار کمک نمی کند، بلکه با ایجاد شرایط مناسب برای تعامل، تبادل و جریان دانش میان کارکنان، سازوکاری مؤثر برای تقویت پایداری دانش سازمانی فراهم می سازد. از این منظر، در شرکت های دانش بنیان، اثربخشی رهبری دیجیتال زمانی می تواند به حفظ و توسعه پایدار دانش سازمانی منجر شود که همزمان بسترهای مناسب برای اشتراک دانش نیز فراهم شود.
کلیدواژه ها: اشتراک گذاری دانش، رهبری دیجیتال، مدیریت دانش پایدار، شرکت دانش بنیان	

استناد: اندایش، سیفاله (۱۴۰۵). تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار با واکاوی نقش اشتراک گذاری دانش. *تعامل/انسان و اطلاعات*، ۱۳ (۱)، ۶-۲۵. <https://doi.org/10.22034/hii.2026.137747.1006>



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه خوارزمی تهران.

مقدمه

تحولات شتابان فناوری‌های دیجیتال و گسترش اینترنت، داده‌های در دسترس و ارتباطات شبکه‌ای، ماهیت رهبری در سازمان‌ها را دستخوش تغییر کرده (اهلرس^۱، ۲۰۲۰) و ضرورت شکل‌گیری رویکردهای جدیدی همچون رهبری دیجیتال را افزایش داده است (لوپز فیگرو و همکاران^۲، ۲۰۲۵). در محیط‌های سازمانی معاصر، رهبران تنها مسئول هدایت فعالیت‌های جاری نیستند (دویدی و همکاران^۳، ۲۰۲۰)، بلکه باید بتوانند سازمان را در مسیر تحول دیجیتال هدایت کرده، فرهنگ متناسب با فناوری ایجاد کنند و کارکنان را برای استفاده اثربخش از ابزارهای دیجیتال توانمند سازند (بارنس^۴، ۲۰۲۰). رهبری دیجیتال به‌عنوان رویکردی نوظهور، بر توانایی رهبران در بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال برای هدایت تغییر، تسهیل همکاری و ایجاد ارزش سازمانی تأکید دارد (بوره و همکاران^۵، ۲۰۲۲). دیجیتالی‌شدن سازمان‌ها نه تنها ابزارهای ارتباطی و فرایندهای کاری را تغییر داده (یقلر^۶، ۲۰۱۲)، بلکه بر فرهنگ سازمانی، تعامل میان کارکنان و نحوه ایجاد و انتقال دانش نیز تأثیر گذاشته است (کاسکیو و مونثالگره^۷، ۲۰۱۶)؛ ازاین‌رو، رهبران نقش مهمی در ایجاد یک فرهنگ دیجیتال مشارکتی و فراهم‌کردن بسترهای لازم برای تعامل و تبادل اطلاعات دارند (آنتونوپولو و همکاران^۸، ۲۰۲۱). در چنین شرایطی، استفاده رهبران دیجیتال از پلتفرم‌ها و ابزارهای دیجیتال برای ارتباطات سازمانی و تبادل اطلاعات می‌تواند فرهنگ همکاری را تقویت کرده و دسترسی کارکنان به دانش و تخصص جمعی را افزایش دهد (دنگ و همکاران^۹، ۲۰۲۲). رهبرانی که استفاده از ابزارهای دیجیتال را برای انتشار و تبادل دانش تسهیل می‌کنند، کارکنان را به مشارکت فعال‌تر در فرایندهای دانشی ترغیب کرده و شرایطی ایجاد می‌کنند که افراد بتوانند تجربیات، ایده‌ها و بینش‌های خود را آزادانه‌تر با سایر اعضای سازمان به اشتراک بگذارند. چنین فرایندی می‌تواند مبنای بهتری برای تصمیم‌گیری، حل مسائل و تنظیم راهبردهای سازمانی فراهم کند و در نهایت، چابکی، نوآوری و توانایی سازمان برای پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی را افزایش دهد (پیتلیس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۴). رهبری از عوامل مهم تأثیرگذار بر نحوه مواجهه کارکنان با مدیریت دانش است و میان سبک‌های رهبری و اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد (دوی^{۱۱}، ۲۰۲۳). به‌طور مشخص، رهبران دیجیتال به دلیل برخورداری از درک و شایستگی فناورانه می‌توانند فرایندهای مدیریت دانش را فعال کرده و از طریق فراهم‌کردن زیرساخت‌ها و فرصت‌های تعامل دیجیتال، اشتراک دانش میان کارکنان را تسهیل کنند (انوار و سرایه^{۱۲}، ۲۰۲۴). بنابراین، رهبری دیجیتال را می‌توان یکی از عوامل کلیدی در ایجاد محیطی دانست که در آن دانش به‌صورت مستمر در سازمان جریان می‌یابد و کارکنان به مشارکت در فرایندهای اشتراک دانش ترغیب می‌شوند؛ امری که می‌تواند زمینه را برای بهره‌برداری مؤثرتر و پایدارتر از سرمایه دانشی سازمان فراهم سازد.

اشتراک دانش بین کارکنان یک فرایند حیاتی برای سازمان است (روحی شالمایی و همکاران، ۱۴۰۳). دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های ناملموس سازمان، نقش اساسی در ایجاد ارزش، رشد سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار ایفا می‌کند (اندایش و کیان‌راد، ۱۴۰۴)؛ ازاین‌رو، توانایی سازمان‌ها در ایجاد، انتقال، اشتراک و به‌کارگیری دانش، یکی از الزامات اساسی موفقیت در محیط‌های رقابتی و متغیر امروزی محسوب می‌شود (سان و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰). در این میان، اشتراک دانش یکی از مهم‌ترین فرایندهای مدیریت دانش است که بر مشارکت افراد در انتقال و مبادله دانش در درون سازمان تمرکز دارد (آیپ^{۱۴}، ۲۰۰۳). اشتراک دانش به فرایندی اشاره دارد که طی آن افراد، دانش صریح و ضمنی خود را با سایر اعضای سازمان مبادله می‌کنند و از این طریق امکان دسترسی گسترده‌تر کارکنان به منابع دانشی سازمان فراهم می‌شود (وانگ و نو^{۱۵}، ۲۰۱۰). اهمیت اشتراک دانش از آن جهت است که صرف در اختیار داشتن دانش نمی‌تواند به‌تنهایی موجب بهبود

1 Ehlers

2 López-Figueroa et al.

3 Dwivedi et al.

4 Barnes

5 Borah et al.

6 Yergler

7 Cascio & Montealegre

8 Antonopoulou et al.

9 Deng et al.

10 Pitelis et al.

11 Devi

12 Anwar & Saraih

13 Sun et al.

14 Ipe

15 Wang & Noe

عملکرد سازمانی شود، بلکه ارزش واقعی دانش زمانی آشکار می‌شود که در میان افراد و واحدهای سازمان جریان یابد و در فرایندهای کاری مورد استفاده قرار گیرد (اندایش و کیان‌راد، ۱۴۰۴). در واقع، اشتراک دانش می‌تواند ظرفیت سازمان را برای مدیریت مؤثر دانش افزایش داده و زمینه یادگیری، همکاری، حل مسئله و دستیابی کارکنان به اهداف سازمانی را فراهم سازد (یانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸). همچنین، در شرایطی که سازمان‌ها با تغییرات سریع محیطی و فناورانه مواجه‌اند، تبادل دانش میان کارکنان می‌تواند به سازمان در سازگاری با شرایط جدید، پاسخ‌گویی به تغییرات بازار و تقویت توانایی‌های نوآورانه کمک کند (کرمر و همکاران^۲، ۲۰۱۹). از این منظر، سازمان‌هایی که سازوکارهای مؤثری برای اشتراک دانش ایجاد می‌کنند، قادرند سرمایه دانشی موجود خود را بهتر به کار گرفته و قابلیت‌های پویایی همچون نوآوری را توسعه دهند (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۹). افزون بر این، ایجاد محیطی که کارکنان را به اشتراک‌گذاری دانش صریح و ضمنی ترغیب کند، می‌تواند ظرفیت سازمان برای نوآوری تدریجی و بنیادین را افزایش دهد (ل و لی^۴، ۲۰۱۹). بنابراین، اشتراک دانش را می‌توان نه صرفاً یک فعالیت فردی، بلکه فرایندی سازمانی دانست که از طریق تسهیل جریان دانش میان افراد، ظرفیت سازمان برای یادگیری، سازگاری، نوآوری و بهره‌برداری پایدار از منابع دانشی را تقویت می‌کند (نگوئین و همکاران^۵، ۲۰۲۱). از این‌رو، توجه به عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و تقویت اشتراک دانش، به‌ویژه در محیط‌های سازمانی متأثر از تحول دیجیتال، اهمیت فزاینده‌ای یافته است.

مدیریت دانش به‌عنوان فرایندی نظام‌مند برای ایجاد، ثبت، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، انتقال و به‌کارگیری دانش، یکی از سازوکارهای اساسی سازمان‌ها برای بهره‌برداری مؤثر از منابع دانشی و دستیابی به اهداف راهبردی محسوب می‌شود (دمیر و همکاران^۶، ۲۰۲۳). در اقتصاد دانش‌محور، دانش یکی از ارزشمندترین دارایی‌های سازمانی است (چاترجی و همکاران^۷، ۲۰۲۰) و توانایی سازمان در مدیریت اثربخش آن می‌تواند پیامدهایی همچون افزایش بهره‌وری، تقویت همکاری، بهبود نوآوری‌های محصول و فرایند، کاهش هزینه‌ها و ارتقای کارایی عملیاتی را به همراه داشته باشد (عالم و همکاران^۸، ۲۰۲۳). با این حال، تحولات سریع فناورانه، افزایش پیچیدگی محیط کسب‌وکار و ضرورت پاسخ‌گویی به نیازهای بلندمدت سازمان‌ها موجب شده است که مدیریت دانش صرفاً به ایجاد و بهره‌برداری کوتاه‌مدت از دانش محدود نباشد، بلکه ضرورت توجه به پایداری فرایندهای دانشی بیش از گذشته مطرح شود (مهدی و همکاران^۹، ۲۰۱۹). در این راستا، مدیریت دانش پایدار رویکردی راهبردی است که تلاش می‌کند فرایندهای مدیریت دانش را با الزامات پایداری و اهداف بلندمدت سازمان همسو سازد و زمینه ایجاد، حفظ، انتقال و بهره‌برداری مسئولانه و مستمر از دانش را فراهم کند (لوپز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۷). این رویکرد سازمان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با تغییرات محیطی، ضمن حفظ و توسعه سرمایه دانشی خود، ظرفیت یادگیری مستمر، نوآوری، سازگاری و تاب‌آوری را تقویت کند (تاج‌پور و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲). در همین راستا، ادغام فناوری‌های دیجیتال با فرایندهای مدیریت دانش می‌تواند سازمان‌ها را به بینش‌های ارزشمند مجهز کرده، تصمیم‌گیری، همکاری و نوآوری را تسهیل کند و زمینه شکل‌گیری یک اکوسیستم دانش پایدار را فراهم آورد (هالیویی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۳). به‌ویژه، استفاده از بسترهای دیجیتال و شبکه‌های اجتماعی می‌تواند فرایندهای کسب، سازمان‌دهی، ذخیره‌سازی، بازیابی و اشتراک دانش را تسهیل کرده و از طریق کاهش عدم‌اطمینان و ابهام، به خلق ارزش از منابع دانشی کمک کند (اکرم و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸). شواهد حاصل از مطالعات اخیر نشان می‌دهد که تحلیل شبکه‌های اجتماعی و استفاده از داده‌های حاصل از این شبکه‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش، خلاقیت، بهره‌وری، شکل‌گیری دانش، ایجاد اعتماد و سرمایه شناختی داشته باشد و در عین حال با تسهیل یادگیری مستمر و نوآوری، از شکل‌گیری شیوه‌های مسئولانه و پایدار مدیریت دانش حمایت کند (القامدی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۶). همچنین، پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که مدیریت دانش می‌تواند تأثیر معناداری

1 Yang et al.
2 Kremer et al.
3 Lei et al.
4 Le & Lei
5 Nguyen et al.
6 Demir et al.
7 Chatterjee et al.

8 Alam et al.
9 Mahdi et al.
10 Lopes et al.
11 Tajpour et al.
12 Hallioui et al.
13 Akram et al.
14 Alghamdi et al.

بر پایداری سازمانی داشته باشد و مؤلفه‌هایی همچون ذخیره‌سازی، ایجاد، اشتراک و استفاده از دانش در این مسیر اهمیت ویژه‌ای دارند (مارتینز و همکاران^۱، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، مدیریت دانش با پشتیبانی از نوآوری سبز و اقدامات توسعه پایدار سازمانی، می‌تواند نقش مهمی در ایجاد ارزش پایدار و تقویت مزیت رقابتی سازمان ایفا کند (سینگ و همکاران^۲، ۲۰۲۵). بنابراین، مدیریت دانش پایدار را می‌توان رویکردی فراتر از مدیریت سنتی دانش دانست که با پیوند دادن جریان دانش، یادگیری مستمر، فناوری، نوآوری و الزامات بلندمدت سازمان، شرایط لازم را برای حفظ و توسعه سرمایه دانشی و دستیابی هم‌زمان به تاب‌آوری، عملکرد و رقابت‌پذیری پایدار فراهم می‌سازد (تاج پور و همکاران، ۲۰۲۲).

شرکت‌های دانش‌بنیان به دلیل ماهیت مبتنی بر دانش و فناوری، بخش قابل‌توجهی از مزیت رقابتی و بقای خود را از سرمایه‌های دانشی، تخصص کارکنان و توانایی تبدیل دانش به محصولات و خدمات نوآورانه کسب می‌کنند. باین‌حال، در این شرکت‌ها دانش به سرعت تغییر می‌کند و خروج کارکنان متخصص، پراکندگی دانش میان افراد و واحدها، دشواری انتقال دانش ضمنی و وابستگی به دانش افراد کلیدی می‌تواند موجب از دست رفتن بخشی از سرمایه دانشی سازمان شود. از سوی دیگر، سرعت بالای تغییرات فناوری و نیاز مستمر به نوآوری، شرکت‌های دانش‌بنیان را ناگزیر می‌سازد که دانش موجود را به‌طور مستمر به‌روز کرده و زمینه اشتراک و استفاده مجدد از آن را فراهم کنند. بنابراین، مسئله اساسی در این شرکت‌ها صرفاً برخورداری از دانش نیست، بلکه توانایی حفظ، جریان‌دهی، اشتراک‌گذاری و بهره‌برداری مستمر از دانش در بلندمدت است؛ موضوعی که ضرورت توجه به مدیریت دانش پایدار را برجسته می‌سازد. از سوی دیگر، تحقق چنین رویکردی در محیط دیجیتال تا حد زیادی به قابلیت‌های رهبران در هدایت تحول دیجیتال، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، فراهم کردن بسترهای تعامل و استفاده اثربخش از فناوری‌های دیجیتال وابسته است؛ بنابراین، رهبری دیجیتال می‌تواند از طریق ایجاد فضای مشارکتی و تسهیل ارتباطات و تعاملات دیجیتال، شرایط لازم برای جریان‌یافتن دانش در سازمان را فراهم کند. با وجود این، اثر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار الزاماً یک رابطه مستقیم و ساده نیست؛ زیرا بخش مهمی از ارزش دانش زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان دانش صریح و ضمنی خود را با یکدیگر به اشتراک گذاشته و دانش فردی را به سرمایه‌ای جمعی و قابل استفاده برای سازمان تبدیل کنند. از این‌رو، اشتراک دانش می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار کلیدی، ارتباط میان قابلیت‌های رهبری دیجیتال و تحقق مدیریت دانش پایدار را توضیح دهد. با وجود اهمیت این روابط، بررسی هم‌زمان تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار و تبیین سازوکار میانجی اشتراک دانش، به‌ویژه در بستر شرکت‌های دانش‌بنیان، همچنان نیازمند توجه پژوهشی بیشتری است؛ زیرا مشخص نیست رهبری دیجیتال تا چه اندازه می‌تواند مدیریت دانش پایدار را در این شرکت‌ها تقویت کند و چه میزان از این اثر از مسیر ایجاد و تقویت اشتراک دانش میان کارکنان تحقق می‌یابد.

فرضیه‌های پژوهش

۱. فرضیه اول: رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. فرضیه دوم: رهبری دیجیتال بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. فرضیه سوم: اشتراک دانش بر مدیریت دانش پایدار تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. فرضیه چهارم: اشتراک دانش در رابطه بین رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار نقش میانجی ایفا می‌کند.

پیشینه

با توجه به هدف پژوهش حاضر، مطالعات پیشین بر اساس روابط میان سه متغیر اصلی پژوهش، یعنی رهبری دیجیتال، اشتراک دانش و مدیریت دانش پایدار، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ابتدا پژوهش‌های مرتبط با رابطه رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار، سپس مطالعات مربوط به رابطه رهبری دیجیتال و اشتراک دانش و در ادامه پژوهش‌های مرتبط با

رابطه اشتراک دانش و مدیریت دانش پایدار بررسی می‌شوند. در نهایت، مطالعاتی که به نقش میانجی اشتراک دانش در رابطه میان رهبری دیجیتال و پیامدهای سازمانی پرداخته‌اند، بررسی شده و بر اساس آن، شکاف پژوهشی حاضر تبیین می‌شود.

نتایج تحقیق (شیرواستا و همکاران^۱، ۲۰۲۵) نشان داد که ادغام پایداری با مدیریت دانش، به‌ویژه در بستر تحول دیجیتال، طی سال‌های اخیر اهمیت فزاینده‌ای یافته است. همچنین، چالش‌هایی همچون شکاف دیجیتال، نابرابری دانشی، معضلات اخلاقی، منسوخ شدن دانش و فزونی اطلاعات می‌توانند تحقق مدیریت دانش پایدار در عصر دیجیتال را با دشواری مواجه سازند. نتایج تحقیق (یاسر و همکاران^۲، ۲۰۲۵) نتایج این پژوهش نشان داد رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای مدیریت دانش، شامل کسب، اشتراک و کاربرد دانش، دارد و از طریق تقویت این رفتارها می‌تواند به بهبود نوآوری سازمانی منجر شود. رهبرانی که فناوری‌های دیجیتال را در فعالیتهای سازمانی به کار می‌گیرند، می‌توانند دسترسی کارکنان به اطلاعات و منابع دانشی را تسهیل کرده و با ایجاد بسترهای مناسب برای ارتباط و همکاری، جریان دانش را در سازمان افزایش دهند. نتایج تحقیق (بهار و همکاران^۳، ۲۰۲۶) نشان داد که یکپارچه‌سازی دانش دیجیتال بر عملکرد پایدار و اشتراک دانش سبب تأثیر مثبت دارد و اشتراک دانش سبب نیز موجب بهبود عملکرد پایدار می‌شود؛ همچنین، اشتراک دانش سبب نقش میانجی و رهبری دیجیتال نقش تعدیل‌گر در این روابط ایفا می‌کنند. نتایج تحقیق (علی و امین^۴، ۲۰۲۵) نشان داد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایدار مؤسسات آموزش عالی دارد و اشتراک دانش و یادگیری سازمانی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کنند؛ همچنین، آمادگی دیجیتال به عنوان یک عامل تعدیل‌گر، این روابط را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق عظیمی و الهایی^۵ (۱۴۰۳) نشان داد که شاخص‌های زیرساخت فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، وضعیت منابع مالی و بودجه، نیروی انسانی و قوانین و مقررات موجود هر کدام در فرایند هوشمندسازی مدیریت دانش نقش مهمی را دارند و باعث بهبود عملکرد و تسریع فرایند مدیریت دانش در سازمان می‌شود. نتایج تحقیق (لطیف و همکاران^۶، ۲۰۲۵) نشان داد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبتی بر اشتراک دانش دارد و رهبران دیجیتال با ایجاد محیطی مناسب و تشویق کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش، زمینه تقویت رفتارهای نوآورانه را فراهم می‌کنند. نتایج تحقیق (پو و همکاران^۷، ۲۰۲۵) نشان داد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر تغییرات نهادی دارد و اشتراک دانش کارکنان در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که تقویت فرهنگ اشتراک دانش، اثربخشی رهبری دیجیتال در پیشبرد تحول و نوآوری در مؤسسات آموزش عالی را افزایش می‌دهد.

نتایج تحقیق (راشد و همکاران^۸، ۲۰۲۴) نشان داد که مدیریت دانش پایدار نقش مهمی در تقویت نوآوری سبب و در نهایت ارتقای توسعه پایدار سازمانی دارد. همچنین، عواملی همچون مقررات صنعت، اولویت‌های سازمان در زمینه پایداری، فرهنگ همکاری در محیط کار و همسویی فرهنگ سبب با شیوه‌های مدیریت دانش، بر شدت و جهت روابط میان مدیریت دانش پایدار، نوآوری سبب و توسعه پایدار سازمانی تأثیرگذار هستند. یافته‌ها بر اهمیت هم‌راستایی مدیریت دانش با رویکردهای سبب و پایدار برای دستیابی به عملکرد و توسعه پایدار سازمان‌ها تأکید می‌کنند. نتایج تحقیق (کوگوریه و روساناس^۹، ۲۰۲۰) نشان داد که دارد اشتراک مؤثر دانش و انتقال دانش حاصل از تجربه و خرد عملی، از عوامل ضروری برای افزایش پایداری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و بهبود عملکرد مدیریت است.

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که مدیریت دانش پایدار در بستر تحول دیجیتال، نقش مهمی در دستیابی به نوآوری، عملکرد و توسعه پایدار سازمان‌ها دارد و رهبری دیجیتال نیز می‌تواند از طریق ایجاد تحول، تقویت اشتراک دانش، یادگیری سازمانی و آمادگی دیجیتال، پیامدهای پایدار سازمانی را بهبود بخشد. همچنین، شواهد پژوهشی بر نقش میانجی اشتراک دانش در ارتباط میان رهبری دیجیتال و پیامدهای سازمانی تأکید دارند. با این حال، بیشتر مطالعات پیشین به

1 Shrivastav et al.

2 Yasir et al.

3 Bahar et al.

4 Ali & Amin

5 Latif et al.

6 Pu et al.

7 Rasheed et al.

8 Cugueró-Escofet & Rosanas

بررسی اثر رهبری دیجیتال بر عملکرد پایدار، تغییرات نهادی یا سایر پیامدهای سازمانی پرداخته و کمتر به تأثیر مستقیم رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار و نقش میانجی اشتراک دانش در این رابطه توجه کرده‌اند؛ از این رو، پژوهش حاضر با تمرکز بر این روابط، درصدد پر کردن این خلأ پژوهشی است.

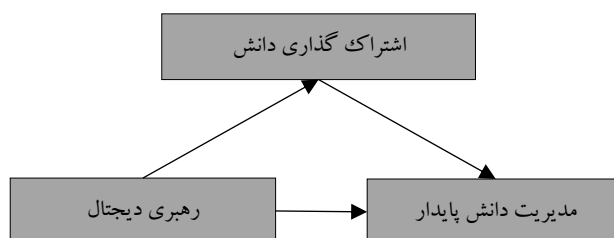
روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف در زمره‌ی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد و از حیث ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد کمی است. تمرکز مطالعه بر بررسی رابطه میان رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار است، که نقش میانجی اشتراک‌گذاری دانش نیز در این رابطه مدنظر قرار گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌ها و واحدهای فناور مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تبریز است که بر اساس فهرست واحدهای فناور، در مجموع ۱۲۱ شرکت و واحد فناور را شامل می‌شود که تعداد آنان ۳۱۲ نفر برآورد شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۳ نفر تعیین شد. پرسشنامه در میان مدیران و کارکنان این شرکت‌ها توزیع گردید. در نهایت، ۱۷۳ پرسشنامه تکمیل و قابل استفاده جمع‌آوری و در تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. گردآوری داده‌ها در بازه زمانی مهر تا آذر ۱۴۰۴ انجام شد. جهت سنجش مؤلفه‌های پژوهش، ابزارهای معتبر و استاندارد به کار گرفته شدند: ارزیابی اشتراک‌گذاری دانش از پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۶ گویه برگرفته از مطالعه (پنگیل و همکاران^۱، ۲۰۱۴) انجام شد. برای سنجش میزان رهبری دیجیتال، ابزار طراحی‌شده توسط (زیک و همکاران^۲، ۲۰۱۹) شامل ۶ گویه به کار رفت. همچنین، شاخص مدیریت دانش پایدار از طریق پرسشنامه (آسیف و همکاران^۳، ۲۰۲۳) با ۱۷ گویه اندازه‌گیری شد. کلیه پرسشنامه‌ها بر پایه طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند. اعتبار سنجی ابزارها از طریق ارزیابی روایی همگرا و واگرا انجام شد و پایایی آن‌ها نیز با محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جزئیات در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرهای پرسشنامه

متغیر	تعداد سوالات	منبع
اشتراک‌گذاری دانش	۶	(Pangil & Moi Chan, 2014)
رهبری دیجیتال	۶	(Zeike et al., 2019)
مدیریت دانش پایدار	۱۷	(Asif et al., 2023)

برای تحلیل مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شد. در این فرآیند، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید؛ ابزاری پیشرفته و پرکاربرد که به‌ویژه در شرایطی مانند حجم نمونه محدود یا توزیع غیرنرمال داده‌ها کارآمد است. دلیل اصلی انتخاب این نرم‌افزار، توانایی آن در تحلیل هم‌زمان روابط میان متغیرهای پنهان و آشکار، محاسبه ضرایب مسیر، بررسی شاخص‌های برازش مدل و ارزیابی میزان پایایی و روایی سازه‌ها بوده است. چنین قابلیت‌هایی، امکان تحلیل دقیق و معتبر روابط بین متغیرها را در چارچوب مدل مفهومی پژوهش فراهم می‌سازد.



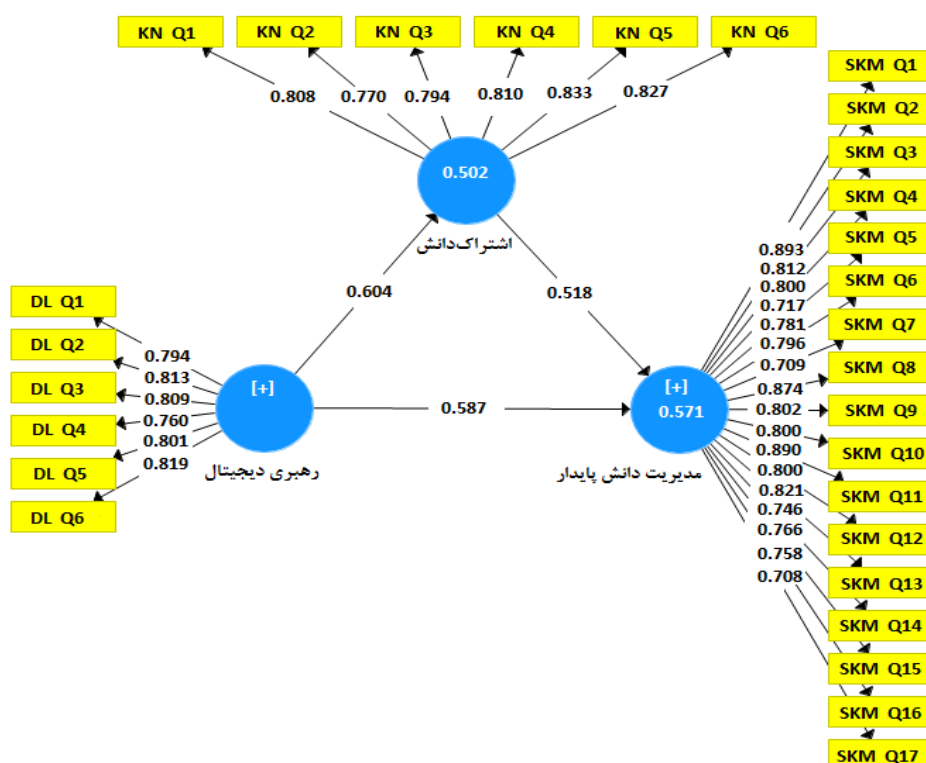
شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

بر مبنای داده‌های حاصل از آمار توصیفی (جدول شماره ۲)، تعداد کل افراد شرکت‌کننده در این مطالعه ۱۷۳ نفر بوده است. از میان پاسخ‌دهندگان، ۱۱۲ نفر مرد و ۶۱ نفر زن بودند. بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه ۴۱ تا ۵۰ سال با ۷۵ نفر و بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی ارشد با ۸۵ نفر بود. همچنین، ۹۷ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کاری بودند.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی

فراوانی	طبقه	ویژگی جمعیت‌شناختی	
۶۴/۷۴	۱۱۲	مرد	جنسیت
		زن	
۳۱	۶۸	۳۰-۴۰ سال	رده سنی
		۴۱-۵۰ سال	
		۵۱ سال و بالاتر	
۳۵/۲۶	۶۱	فوق‌دیپلم	سطح تحصیلات
		کارشناسی	
		کارشناسی ارشد	
		دکتری	
۱۳/۸۷	۲۴	۵-۱۰ سال	سابقه کاری
		۱۱-۲۰ سال	
		۲۱-۳۰ سال	



شکل ۲. نمودار مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد

به‌منظور بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش و آزمون فرضیه‌های مطرح‌شده، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. انتخاب این روش با توجه به ماهیت مدل تحقیق صورت گرفت؛ به‌گونه‌ای که در الگوی مفهومی پژوهش، سازه‌های نهفته و شاخص‌های مشاهده‌پذیر در کنار یکدیگر قرار داشته و میان متغیرهای مورد بررسی نیز روابط چندگانه و نسبتاً پیچیده‌ای برقرار بود. علاوه بر این، محدود بودن حجم نمونه و احتمال عدم برخورداری داده‌ها از توزیع نرمال، استفاده از رویکرد PLS را مناسب‌تر می‌ساخت. در مرحله ارزیابی مدل اندازه‌گیری، بارهای عاملی شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفت تا میزان تبیین هر یک از گویه‌ها در ارتباط با سازه مربوطه مشخص شود. گویه‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ باشد، از قابلیت لازم برای باقی‌ماندن در مدل برخوردار نبوده و حذف می‌شوند. نتایج حاصل از بررسی مدل اندازه‌گیری در پژوهش حاضر نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌های مورد استفاده از مقدار آستانه تعیین‌شده بیشتر بوده است؛ بنابراین، هیچ‌یک از گویه‌ها بر اساس این معیار نیاز به حذف نداشته‌اند. پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، ارزیابی مدل ساختاری انجام گرفت. یکی از شاخص‌های اصلی در این مرحله، مقدار آماره t مربوط به ضرایب مسیر میان سازه‌هاست. این شاخص برای تعیین معناداری روابط فرض‌شده در مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. چنانچه مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه موردنظر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار تلقی می‌شود. بر همین اساس، آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS انجام شد و معناداری روابط بین متغیرهای مدل مورد ارزیابی قرار گرفت.

ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و فقط برای سازه‌های درون‌زا محاسبه می‌گردد (برای متغیرهای برون‌زا مقدار آن صفر است). هرچه مقدار R^2 بیشتر باشد، برازش مدل بهتر است. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی محسوب می‌شوند. علاوه بر آن، شاخص برازش پیش‌بینی (Q^2) توان پیش‌بینی مدل برای متغیرهای درون‌زا را نشان می‌دهد و در رویکرد PLS اهمیت زیادی دارد. مقادیر Q^2 به این صورت تفسیر می‌شوند: بالاتر از ۰/۳۵ قدرت پیش‌بینی قوی، بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ متوسط، و بین ۰/۰۲ تا ۰/۱۵ ضعیف.

جدول ۳. تناسب پیش بین متغیرهای پژوهش

متغیر	R^2	Q^2
رهبری دیجیتال	-	-
مدیریت دانش پایدار	0.679	0.537
اشتراک دانش	0.520	0.513

با توجه به نتایج جدول ۳، مقدار ضریب تعیین برای مدیریت دانش پایدار برابر با ۰/۶۷۹ و برای اشتراک دانش برابر با ۰/۵۲۰ به دست آمده است. بر اساس مقادیر آستانه مورد استفاده، مقدار R^2 برای مدیریت دانش پایدار در سطح قوی و برای اشتراک دانش در سطح متوسط قرار دارد. بنابراین، متغیرهای برون‌زای مدل توانسته‌اند بخش قابل‌توجهی از واریانس سازه‌های درون‌زای پژوهش را تبیین کنند. همچنین، مقادیر Q^2 برای مدیریت دانش پایدار (۰/۵۳۷) و اشتراک دانش (۰/۵۱۳) هر دو بیشتر از ۰/۳۵ هستند که نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی قوی مدل برای این دو سازه درون‌زا است.

ابتدا پایایی سازه‌ها با استفاده از دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد بررسی قرار گرفت. سپس برای سنجش روایی همگرا، از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد و روایی واگرا نیز از طریق معیار فورنل-لارکر ارزیابی گردید. مقادیر حداقلی قابل قبول برای شاخص‌های CR، AVE و CA به ترتیب ۰/۶، ۰/۴ و ۰/۶ در نظر گرفته شده است. نتایج نشان داد که تمامی سازه‌ها دارای ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۶ هستند. همچنین، مقدار AVE تمامی سازه‌ها نیز از ۰/۴ فراتر است که این امر گویای روایی همگرای مطلوب بوده و جزئیات آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. بررسی شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	(AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
رهبری دیجیتال	0.678	0.936	0.920
مدیریت دانش پایدار	0.719	0.960	0.964
اشتراک دانش	0.708	0.973	0.970

برای ارزیابی روایی واگرا، از معیار فورنل-لارکر بهره گرفته شد. بر اساس این روش، روایی واگرا زمانی مورد تأیید قرار می‌گیرد که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر سازه، از ضرایب همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. به عبارتی، مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس باید بزرگ‌تر از مقادیر خارج از قطر (یعنی همبستگی میان سازه‌ها) باشند. در این ماتریس، عناصر قطر اصلی شامل جذر AVE هر سازه و عناصر پایین‌تر از قطر، نمایانگر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها هستند. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۵ ارائه شده و نشان‌دهنده سطح قابل قبول روایی واگرا در مدل پژوهش است.

جدول ۵. نتایج آزمون فورنل-لارکر (روایی واگرا)

متغیر	رهبری دیجیتال	مدیریت دانش پایدار	اشتراک دانش
رهبری دیجیتال	0.824	-	-
مدیریت دانش پایدار	0.791	0.848	-
اشتراک دانش	0.794	0.640	0.841

معیار GOF برای ارزیابی بخش کلی مدل‌های ساختاری استفاده می‌شود. این معیار به محقق امکان می‌دهد تا پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل تحقیق، برازش کلی مدل را مورد ارزیابی قرار دهد. محاسبه این معیار از طریق فرمول زیر انجام می‌شود.

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

همانطور که در فرمول بالا مشاهده می‌شود، شاخص از طریق محاسبه مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین (R^2) و میانگین مقادیر اشتراکی به دست می‌آید. در نرم افزار Smart PLS 4، مقادیر اشتراکی همان واریانس استخراج شده (AVE) هستند.

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2} = \sqrt{0.599 * 0.701} = 0.649$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای شاخص GOF برابر با ۰/۶۴۹، که از مقدار آستانه ۰/۳۶ بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل کلی پژوهش از برازش قوی برخوردار است.

جدول ۶. نتایج فرضیه‌ها

مسیر	ضریب مسیر	T-value	P-value	نتیجه
رهبری دیجیتال - مدیریت دانش پایدار	0.587	3.408	0.001	تایید
رهبری دیجیتال - اشتراک دانش	0.604	3.929	0.001	تایید
اشتراک دانش - مدیریت دانش پایدار	0.518	4.738	0.001	تایید
مسیر	اثر غیرمستقیم	T-value	P-value	نتیجه
رهبری دیجیتال - اشتراک دانش - مدیریت دانش پایدار	0.313	3.343	0.001	تایید

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش پایدار دارد؛ به طوری که ضریب مسیر برابر با ۰/۵۸۷، مقدار T برابر با ۳/۴۰۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ به دست آمده است، بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. همچنین، رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد ($\beta=0.604$, $T=3.929$, $P<0.001$) و فرضیه مربوطه نیز تأیید می‌شود. از سوی دیگر، اشتراک دانش نیز تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش پایدار نشان داده است ($\beta=0.518$, $T=4.738$, $P<0.001$)، که بیانگر نقش مهم اشتراک دانش در تحقق مدیریت دانش پایدار است. در نهایت، اشتراک دانش در رابطه بین رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار نقش میانجی دارد. نتایج آزمون اثر

غیرمستقیم نشان داد که اشتراک دانش در رابطه بین رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار نقش میانجی دارد. اثر غیرمستقیم رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار از طریق اشتراک دانش برابر با ۰/۳۱۳ به دست آمد. این اثر با مقدار آماره T برابر با ۳/۳۴۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۱، از نظر آماری معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، تبیین تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار با تأکید بر نقش میانجی اشتراک دانش در شرکت‌های دانش‌بنیان بود. با توجه به تحولات سریع فناوری‌های دیجیتال و افزایش اهمیت دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع سازمانی، توانایی سازمان‌ها در ایجاد، انتقال، اشتراک و بهره‌برداری پایدار از دانش، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. در چنین شرایطی، رهبری دیجیتال می‌تواند با فراهم کردن بسترهای فناورانه، تسهیل ارتباطات، تقویت فرهنگ همکاری و هدایت کارکنان در مسیر تحول دیجیتال، زمینه مناسبی برای جریان دانش در سازمان ایجاد کند. از سوی دیگر، صرف وجود فناوری و زیرساخت‌های دیجیتال برای تحقق مدیریت دانش پایدار کافی نیست و مشارکت کارکنان در فرایند اشتراک دانش می‌تواند سازوکار مهمی برای تبدیل ظرفیت‌های دیجیتال و رهبری به پیامدهای دانشی پایدار باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز با تأیید روابط مستقیم میان متغیرهای اصلی و همچنین نقش میانجی اشتراک دانش، این الگوی مفهومی را مورد حمایت قرار می‌دهد.

فرضیه اول: رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش پایدار دارد. این یافته نشان می‌دهد هرچه میزان رهبری دیجیتال در سازمان افزایش یابد، زمینه برای تحقق مدیریت دانش پایدار نیز تقویت خواهد شد. می‌توان این نتیجه را از این منظر تبیین کرد که رهبران دیجیتال با برخورداری از نگرش فناورانه و توانایی هدایت سازمان در مسیر تحول دیجیتال، می‌توانند شرایط لازم برای ایجاد، حفظ، انتقال و استفاده مستمر از دانش را فراهم کنند. که با پژوهش (یاسر و همکاران، ۲۰۲۵) هم‌رستا بوده است. به‌گونه‌ای که نتایج این پژوهش نشان داد رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای مدیریت دانش، شامل کسب، اشتراک و کاربرد دانش، دارد و از طریق تقویت این رفتارها می‌تواند به بهبود نوآوری سازمانی منجر شود. رهبرانی که فناوری‌های دیجیتال را در فعالیتهای سازمانی به‌کار می‌گیرند، می‌توانند دسترسی کارکنان به اطلاعات و منابع دانشی را تسهیل کرده و با ایجاد بسترهای مناسب برای ارتباط و همکاری، جریان دانش را در سازمان افزایش دهند. این امر در شرکت‌های دانش‌بنیان اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا بخش قابل توجهی از توان رقابتی این شرکت‌ها به حفظ و توسعه سرمایه دانشی و استفاده مستمر از دانش برای یادگیری و نوآوری وابسته است. رهبری دیجیتال از طریق ایجاد نگرش و زیرساخت مناسب برای استفاده از فناوری، حمایت از یادگیری و نوآوری و تسهیل جریان دانش، می‌تواند زمینه تحقق مدیریت دانش پایدار را فراهم سازد.

فرضیه دوم: رهبری دیجیتال بر اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های مربوط به فرضیه دوم نشان داد که رهبری دیجیتال تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارد. با پژوهش (لطیف و همکاران، ۲۰۲۵) هم‌راستا بوده است که این پژوهش تأکید دارد ابعاد رهبری دیجیتال، از جمله رهبری چشم‌اندازگرا، شهروندی دیجیتال و بهبود نظام‌مند، تأثیر مثبت و معناداری بر اشتراک دانش دارند. همچنین، تحقیق (انوار و ساریه، ۲۰۲۴) نشان داد که رهبری دیجیتال از طریق تقویت اشتراک دانش، زمینه بروز رفتار کاری نوآورانه را فراهم می‌کند و اشتراک دانش در رابطه میان رهبری دیجیتال و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد. این نتیجه بیانگر آن است که رهبری دیجیتال می‌تواند نقش مهمی در ایجاد شرایط مناسب برای اشتراک دانش میان کارکنان ایفا کند. رهبران دیجیتال با استفاده از فناوری‌های ارتباطی و همکاری دیجیتال می‌توانند فرصت‌های بیشتری برای تعامل میان کارکنان فراهم کنند و موانع زمانی و مکانی موجود در فرایند انتقال دانش را کاهش دهند. همچنین، حمایت رهبران در استفاده از ابزارهای دیجیتال می‌تواند کارکنان را به تبادل تجربیات، اطلاعات و ایده‌ها ترغیب کند. از سوی دیگر، رهبری دیجیتال می‌تواند با ایجاد فرهنگ مشارکت، اعتماد و همکاری، فضای سازمانی

مناسبی برای اشتراک دانش ایجاد کند. با توجه به اینکه اشتراک دانش یکی از فرایندهای اساسی مدیریت دانش محسوب می‌شود، تقویت آن می‌تواند موجب شود دانش فردی کارکنان در سطح سازمان جریان یافته و به یک منبع دانشی جمعی تبدیل شود. بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که رهبری دیجیتال صرفاً به استفاده از فناوری در سازمان محدود نمی‌شود، بلکه می‌تواند از طریق ایجاد شرایط فرهنگی و ارتباطی مناسب، رفتارهای دانشی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار دهد.

فرضیه سوم: اشتراک دانش بر مدیریت دانش پایدار تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که اشتراک دانش تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دانش پایدار دارد. که با پژوهش (کوگوریه و روساناس، ۲۰۲۰) همراستا بوده است که تأکید دارد اشتراک مؤثر دانش و انتقال دانش حاصل از تجربه و خرد عملی، از عوامل ضروری برای افزایش پایداری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و بهبود عملکرد مدیریت است. همچنین تحقیق عطاپور و همکاران (۱۴۰۴) تقویت تولید و اشتراک دانش، مستندسازی و ذخیره سازی دانش و به‌کارگیری نظام مند آن در تصمیم‌گیری‌های اداری می‌تواند به ارتقای برنامه ریزی، سازمان دهی، رهبری و کنترل و در نهایت بهبود عملکرد اداری منجر شود. این یافته نشان می‌دهد که افزایش اشتراک دانش میان کارکنان می‌تواند به تقویت مدیریت دانش پایدار در سازمان منجر شود. یکی از دلایل این امر آن است که مدیریت دانش پایدار نیازمند جریان مستمر دانش در سازمان است و دانش زمانی می‌تواند به یک منبع پایدار سازمانی تبدیل شود که میان افراد و واحدهای مختلف به اشتراک گذاشته شده و در فعالیتهای سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. اشتراک دانش موجب می‌شود تجربیات، مهارت‌ها، اطلاعات و ایده‌های کارکنان در سطح سازمان جریان پیدا کند و امکان یادگیری مستمر، حل مسائل و توسعه نوآوری افزایش یابد. از این منظر، اشتراک دانش می‌تواند موجب کاهش وابستگی سازمان به دانش افراد خاص شده و به حفظ و انتقال سرمایه دانشی در بلندمدت کمک کند. همچنین، جریان مناسب دانش می‌تواند سازمان را در مواجهه با تغییرات محیطی و فناوریانه آماده‌تر سازد و ظرفیت آن را برای یادگیری، سازگاری و نوآوری افزایش دهد. بنابراین، نتایج نشان می‌دهد که اشتراک دانش یکی از سازوکارهای مهم برای تبدیل دانش فردی به سرمایه دانشی سازمانی و در نهایت تقویت مدیریت دانش پایدار است.

فرضیه چهارم: اشتراک دانش در رابطه بین رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار نقش میانجی دارد. نتایج آزمون اثر غیرمستقیم نشان داد که اشتراک دانش در رابطه میان رهبری دیجیتال و مدیریت دانش پایدار نقش میانجی دارد و فرضیه چهارم پژوهش تأیید شده است. بر اساس نتایج ارائه‌شده، اثر غیرمستقیم رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار از مسیر اشتراک دانش ۰/۳۱۳ گزارش شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بخشی از تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار از طریق تقویت اشتراک دانش در سازمان تحقق پیدا می‌کند. این یافته از نظر مفهومی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا نشان می‌دهد تأثیر رهبری دیجیتال بر مدیریت دانش پایدار صرفاً به اثر مستقیم آن محدود نمی‌شود، بلکه رهبری دیجیتال با ایجاد شرایط مناسب برای اشتراک و جریان دانش می‌تواند زمینه‌دستیابی به مدیریت دانش پایدار را تقویت کند. به بیان دیگر، رهبران دیجیتال با فراهم کردن زیرساخت‌های دیجیتال، حمایت از تعاملات و همکاری کارکنان، ایجاد فرهنگ مشارکت و تشویق به استفاده از فناوری‌های ارتباطی، می‌توانند میزان اشتراک دانش را افزایش دهند و در نتیجه، جریان دانش در سازمان را پایدارتر کنند. از این منظر، اشتراک دانش را می‌توان یک سازوکار مهم برای انتقال آثار رهبری دیجیتال به حوزه مدیریت دانش دانست. زمانی که رهبران بتوانند محیطی ایجاد کنند که کارکنان در آن تمایل و فرصت کافی برای به اشتراک گذاشتن دانش، تجربه و ایده‌های خود داشته باشند، دانش موجود در سازمان بهتر جریان پیدا کرده و امکان حفظ، انتقال و استفاده مجدد از آن افزایش می‌یابد. در نتیجه، سازمان می‌تواند ظرفیت بیشتری برای یادگیری مستمر، نوآوری، سازگاری با تغییرات و حفظ سرمایه دانشی خود در بلندمدت ایجاد کند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رهبری دیجیتال هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق تقویت اشتراک دانش می‌تواند در جهت تحقق مدیریت دانش پایدار نقش آفرینی کند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که اشتراک دانش نه تنها به‌عنوان یک پیامد مهم رهبری دیجیتال، بلکه به‌عنوان سازوکاری برای تبدیل ظرفیتهای رهبری دیجیتال به پیامدهای دانشی پایدار اهمیت دارد. از این رو، در شرکت‌های دانش‌بنیان، توجه هم‌زمان به توسعه قابلیت‌های رهبری دیجیتال و ایجاد

شرایط مناسب برای اشتراک دانش می‌تواند زمینه مناسب‌تری برای حفظ و توسعه سرمایه دانشی و حرکت به سمت مدیریت دانش پایدار فراهم آورد.

پژوهش حاضر با وجود دستیابی به نتایج معنادار، با محدودیت‌هایی مواجه بود که در تفسیر و تعمیم یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرد. نخست، پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است؛ بنابراین، امکان بررسی تغییرات روابط میان رهبری دیجیتال، اشتراک دانش و مدیریت دانش پایدار در طول زمان و استنباط قطعی درباره روابط علی محدود است. همچنین، داده‌ها از طریق پرسشنامه و به صورت خودگزارشی گردآوری شده‌اند که احتمال تأثیر برداشت شخصی پاسخ‌دهندگان و سوگیری پاسخ‌ها را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، جامعه آماری پژوهش به شرکت‌های دانش‌بنیان محدود بوده است و تعمیم نتایج به سایر صنایع و سازمان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین، در پژوهش حاضر متغیرهای دیگری همچون فرهنگ سازمانی، اعتماد، یادگیری سازمانی، آمادگی دیجیتال و حمایت مدیریت ارشد که ممکن است بر روابط میان متغیرهای اصلی اثرگذار باشند، مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان در وهله نخست نسبت به تقویت شایستگی‌های رهبری دیجیتال مدیران از طریق آموزش مهارت‌های دیجیتال، تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و توانایی هدایت فرایندهای تحول دیجیتال اقدام کنند. همچنین، فراهم‌سازی و توسعه زیرساخت‌ها و پلتفرم‌های دیجیتال برای تسهیل ارتباطات و تبادل اطلاعات میان کارکنان، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد، همکاری و مشارکت و طراحی نظام‌های تشویقی برای کارکنانی که دانش، تجربه و ایده‌های خود را با سایر اعضای سازمان به اشتراک می‌گذارند، می‌تواند به تقویت جریان دانش در سازمان کمک کند. از سوی دیگر، پیشنهاد می‌شود شرکت‌های دانش‌بنیان سازوکارهای مناسبی برای مستندسازی و ذخیره دانش حاصل از تجربیات، پروژه‌ها، موفقیت‌ها و خطاهای کارکنان ایجاد کنند تا از خروج دانش سازمانی در اثر جابه‌جایی کارکنان جلوگیری شود و امکان استفاده مجدد از آن فراهم گردد. همچنین، مدیران ارشد می‌توانند با برگزاری جلسات تبادل تجربه، تشکیل کارگروه‌های تخصصی و ایجاد فرصت‌های همکاری میان واحدهای مختلف، تعامل و اشتراک دانش را تقویت کنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود توسعه رهبری دیجیتال، زیرساخت‌های فناوری، فرهنگ اشتراک دانش و فرایندهای مدیریت دانش به صورت یکپارچه در برنامه‌های مدیریتی شرکت‌های دانش‌بنیان مورد توجه قرار گیرد تا از طریق تقویت جریان و حفظ دانش سازمانی، زمینه تحقق مدیریت دانش پایدار فراهم شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسنده اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده و این موضوع مورد تأیید است. برای بهبود نگارش و ترجمه از ChatGPT، نسخه ۵.۴، توسعه‌یافته توسط OpenAI استفاده شده است. نویسنده محتوای تولیدشده را بررسی و ویرایش کرده و مسئولیت کامل محتوای نهایی مقاله را بر عهده دارد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی کسانی که در این پژوهش همکاری کردند، سپاسگزاری می‌شود. همچنین از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اندایش، سیف‌اله؛ و کیان‌راد، زهرا (۱۴۰۴). تبیین نقش میانجی اشتراک دانش در ارتباط بین هوش مصنوعی و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران). *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۲ (۲)، ۱۲۸-۱۱۴. https://hii.khu.ac.ir/article_4452.html
- اندایش، سیف‌اله؛ کیان‌راد، زهرا (۱۴۰۵). ارائه الگوی تسهیم دانش در نهاد کتابخانه‌های عمومی ایران. *فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۱۳ (۴۷)، ۱۴۱-۱۶۰. <https://doi.org/10.22054/jks.2024.79546.1647>
- روحی‌شالمایی، سعید؛ خندان، محمد؛ و شعبانی، علی (۱۴۰۳). ارائه مدل اشتراک دانش بین‌نسلی برای صنعت لیزینگ خودرو. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۱ (۲)، ۴۷-۲۳. https://hii.khu.ac.ir/article_4424.html
- عطاپور، هاشم؛ اکبرنژاد، رضا؛ و الخفاجی محمدحمید محمدعلی (۱۴۰۴). رابطه فرایندهای مدیریت دانش با فرایندهای اداری در آموزش عالی: مطالعه موردی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه المستنصریه. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۲ (۴)، ۸۲-۱۰۴. https://hii.khu.ac.ir/article_11777.html
- عظیمی، محمدحسن؛ و الهایی، هادی (۱۴۰۳). بررسی و امکان‌سنجی هوشمندسازی فرایندهای مدیریت دانش در شرکت آب جنوب شرق خوزستان. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۱ (۱)، ۵۸-۸۰. https://hii.khu.ac.ir/article_4420.html?lang=fa

References

- Akram, M. S., Goraya, M. A. S., Malik, A., & Aljarallah, A. M. (2018). Organizational Performance and Sustainability: Exploring the Roles of IT Capabilities and Knowledge Management Capabilities. *Sustainability*, 10(10), 3816. <https://doi.org/10.3390/su10103816>
- Alam, S., Zhang, J., Khan, N., & Ali, A. (2023). Mechanism of knowledge management process towards minimizing manufacturing risk under green technology implementation: an empirical assessment. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(18), 51977-51994. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25945-2>
- Alghamdi, A. M., Bharathy, G., & Pileggi, S. F. (2026). Social networks and sustainable knowledge management: insights from Hajj organisations. *Quality & Quantity*, 60(3), 11259-11305. <https://doi.org/10.1007/s11135-026-02721-1>
- Ali, Q., & Amin, S. (2025). Empowering sustainable performance: How digital leadership, knowledge sharing, and digital readiness drive success in higher education. *Pakistan Social Sciences Review*, 9(2), 471-485. [https://doi.org/10.35484/pssr.2025\(9-II\)36](https://doi.org/10.35484/pssr.2025(9-II)36)
- Andayesh, S., & Kianrad, Z. (2025). Examining the Relationship Between Artificial Intelligence Capabilities and Organizational Creativity: The Mediating Role of Knowledge Sharing (Librarians of Medical Sciences University Libraries). *Human Information Interaction*, 12(2), 114-128. [in persian]
- Andayesh, S., & Kianrad, Z. (2026). Providing a model for knowledge sharing in the Iran Public Libraries Foundation. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 13(47), 141-160. <https://doi.org/10.22054/jks.2024.79546.1647> [in persian]
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the COVID-19 pandemic. *Emerging science journal*, 5(1), 1-15. <http://10.28991/esj-2021-01252>
- Anwar, S., & Saraih, U. N. (2024). Digital leadership in the digital era of education: enhancing knowledge sharing and emotional intelligence. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 1581-1611. <https://doi.org/10.1108/ijem-11-2023-0540>
- Asif, M. H., Zhongfu, T., Irfan, M., Ahmad, B., & Ali, M. (2023). Assessing eco-label knowledge and sustainable consumption behavior in energy sector of Pakistan: an environmental sustainability paradigm. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(14), 41319-41332. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25262-8>
- Atapour, H., Akbarnejad, R., & Al-Khafaji, M. H. M. A. A.-K. (2025). The Relationship between Knowledge Management Processes and Administrative Processes in Higher Education: A

- Case Study of the College of Management and Economics at Al-Mustansiriyah University. *Human Information Interaction*, 12(4), 82-104. [in persian]
- Azimi, M. H., & Alhaei, H. (2024). Investigation and feasibility of intelligentization of knowledge management processes in South East Khuzestan Water Company. *Human Information Interaction*, 11(1), 58-80. [in persian]
- Bahar, N. K. M., Tanova, C., & Yeşiltaş, M. (2026). Achieving Sustainable Performance Through Digital Knowledge Integration: The Roles of Green Knowledge Sharing and Digital Leadership in the Hospitality Industry. *Sustainability*, 18(4), 1813. <https://doi.org/10.3390/su18041813>
- Barnes, S. J. (2020). Information management research and practice in the post-COVID-19 world. *International Journal of Information Management*, 55, 102175. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102175>
- Borah, P. S., Iqbal, S., & Akhtar, S. (2022). Linking social media usage and SME's sustainable performance: The role of digital leadership and innovation capabilities. *Technology in Society*, 68, 101900. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101900>
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 3, 349-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Chatterjee, S., Ghosh, S. K., & Chaudhuri, R. (2020). Knowledge management in improving business process: an interpretative framework for successful implementation of AI-CRM-KM system in organizations. *Business Process Management Journal*, 26(6), 1261-1281. <https://doi.org/10.1108/bpmj-05-2019-0183>
- Cugueró-Escofet, N., & Rosanas, J. M. (2020). Practical Wisdom for Sustainable Management and Knowledge Sharing. *Sustainability*, 12(10), 4173.
- Demir, A., Budur, T., Omer, H. M., & Heshmati, A. (2023). Links between knowledge management and organisational sustainability: does the ISO 9001 certification have an effect? *Knowledge Management Research & Practice*, 21(1), 183-196. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1860663>
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Devi, N. C. (2023). Paradoxical leadership and employee creativity: knowledge sharing and hiding as mediators. *Journal of Knowledge Management*, 28(2), 312-340. <https://doi.org/10.1108/jkm-10-2022-0779>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, D. L., Coombs, C., Constantiou, I., Duan, Y., Edwards, J. S., . . . Upadhyay, N. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: Transforming education, work and life. *International Journal of Information Management*, 55, 102211. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>
- Ehlers, U.-D. (2020). Digital Leadership in Higher Education. *Journal of Higher Education Policy And Leadership Studies*, 1(3), 6-14. <https://doi.org/10.29252/johepal.1.3.6>
- Hallioui, A., Herrou, B., Katina, P. F., Santos, R. S., Egbue, O., Jasiulewicz-Kaczmarek, M., . . . Marques, P. C. (2023). A Review of Sustainable Total Productive Maintenance (STPM). *Sustainability*, 15(16), 12362.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework. *Human resource development review*, 2(4), 337-359. <https://doi.org/10.1177/1534484303257985>
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Latif, M., Irfan, M., Rafiq, Z., Golra, O. A., & Abbas, S. M. (2025). Digital leadership and innovative work behaviour: role of knowledge sharing and role clarity. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/14778238.2025.2566494>

- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2018-0568>
- Lei, H., Ha, A. T. L., & Le, P. B. (2019). How ethical leadership cultivates radical and incremental innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *The Journal of Business and Industrial Marketing*, 35(5), 849-862. <http://www.emeraldinsight.com/0885-8624.htm>
- Lopes, C. M., Scavarda, A., Hofmeister, L. F., Thomé, A. M. T., & Vaccaro, G. L. R. (2017). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. *Journal of Cleaner Production*, 142, 476-488. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.083>
- López-Figueroa, J. C., Ochoa-Jiménez, S., Palafox-Soto, M. O., & Sujeý Hernandez Munoz, D. (2025). Digital Leadership: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 15(4), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci15040129>
- Mahdi, O. R., Nassar, I. A., & Almsafir, M. K. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94, 320-334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013>
- Martínez-Martínez, A., Cegarra-Navarro, J.-G., & Garcia-Perez, A. (2023). Sustainability knowledge management and organisational learning in tourism: current approaches and areas for future development. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(4), 895-907. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2086560>
- Nguyen, T. N., Shen, C. H., & Le, P. B. (2021). Influence of transformational leadership and knowledge management on radical and incremental innovation: the moderating role of collaborative culture. *Kybernetes*, 51(7), 2240-2258. <https://doi.org/10.1108/k-12-2020-0905>
- Pangil, F., & Moi Chan, J. (2014). The mediating effect of knowledge sharing on the relationship between trust and virtual team effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 18(1), 92-106. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2013-0341>
- Pitelis, C. N., Teece, D. J., & Yang, H. (2024). Dynamic Capabilities and MNE Global Strategy: A Systematic Literature Review-Based Novel Conceptual Framework. *Journal of management studies*, 61(7), 3295-3326. <https://doi.org/10.1111/joms.13021>
- Pu, R., Dong, R. K., & Jiang, S. (2025). Toward the Education for Sustainable Development (ESD): Digital leadership and knowledge-sharing behavior on the higher education institutional change. *Education and Information Technologies*, 30(8), 10567-10589. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-13247-0>
- Rasheed, M., Liu, J., & Ali, E. (2024). Incorporating sustainability in organizational strategy: a framework for enhancing sustainable knowledge management and green innovation. *Kybernetes*, 54(4), 2363-2388. <https://doi.org/10.1108/K-08-2023-1606>
- 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. [in persian]
- Shrivastav, S. K., Bag, S., & Bhattacharya, R. (2025). Sustainable knowledge management in the digital era: leveraging natural language processing to identify trends, challenges and future directions. *Journal of Knowledge Management*, 29(9), 2843-2872. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2024-1251>
- Singh, K., Rajawat, A. S., Goyal, S. B., & Waked, H. N. (2025). A Blockchain-Based Intelligent Framework for Secure and Sustainable Knowledge Management in Organizational Systems. *Procedia Computer Science*, 258, 2899-2908. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.04.550>
- Sun, Y., Liu, J., & Ding, Y. (2020). Analysis of the relationship between open innovation, knowledge management capability and dual innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(1), 15-28. <https://doi.org/10.1080/09537325.2019.1632431>

- Tajpour, M., Hosseini, E., Mohammadi, M., & Bahman-Zangi, B. (2022). The Effect of Knowledge Management on the Sustainability of Technology-Driven Businesses in Emerging Markets: The Mediating Role of Social Media. *Sustainability*, 14(14), 8602.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Yang, Z., Nguyen, V. T., & Le, P. B. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability: an empirical research. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(7), 958-969. <https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2017-0245>
- Yasir, M., Saleem, M., Ullah, Y., & Khan, A. (2025). Digital Leadership to Innovative Management Excellence: Revolutionizing Potential through Knowledge Management Behavior. *Journal of Management Science Research Review*, 4(4), 1161-1185. <https://www.jmsrr.com/index.php/Journal/article/view/240>
- Yergler, J. D. (2012). Organizational Culture and Leadership, 4th ed. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(4), 421-423. <https://doi.org/10.1108/01437731211229331>
- Zeike, S., Bradbury, K., Lindert, L., & Pfaff, H. (2019). Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2628.