
PERANCANGAN KERANGKA KERJA UNTUK IMPLEMENTASI KNOWLEDGE SHARING SISTEM INFORMASI/TEKNOLOGI INFORMASI (IS/IT)

Dendi Sunardi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen02805@unpam.ac.id

(Diterima: 6 Juli 2024; Direvisi: 10 Juli 2024; Dipublikasikan: 28 Juli 2024)

ABSTRAK

Perancangan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing dalam sistem informasi/teknologi informasi (IS/IT) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas aliran pengetahuan di dalam organisasi. Kerangka kerja ini mencakup identifikasi kebutuhan pengguna, penentuan teknologi yang sesuai, serta desain dan integrasi sistem yang mendukung kolaborasi dan pertukaran informasi. Dengan menggunakan pendekatan yang berbasis pada analisis kebutuhan dan pemilihan teknologi canggih, kerangka kerja ini diharapkan dapat memfasilitasi transfer pengetahuan yang lebih baik, mengurangi duplikasi usaha, dan mempercepat inovasi. Implementasi kerangka kerja ini akan melalui fase perencanaan, pengembangan, dan evaluasi untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan. Penelitian ini menggunakan kerangka kerja penelitian kajian sistem informasi yang telah dikembangkan oleh Hevner dkk. sebagai acuan agar penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan terkendali. Analisis yang dilakukan meliputi penetapan perspektif, penyusunan kumpulan pengetahuan, penetapan faktor-faktor penting, penetapan aktivitas pendukung, serta penetapan atribut kualitas yang relevan. Penetapan perspektif dilakukan agar permasalahan dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda, dalam hal ini yaitu individu dan organisasi. Hasil akhir dari penelitian ini yaitu berupa usulan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing yang dapat dijadikan panduan bagi organisasi yang berencana untuk mengimplementasikan knowledge sharing secara nyata di lingkungan organisasi pada masa mendatang. Penelitian ini telah memberikan kontribusi berupa pengetahuan baru mengenai bagaimana mengidentifikasi faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi knowledge sharing, bagaimana mengidentifikasi aktivitas-aktivitas yang diperlukan dalam mendukung knowledge sharing, serta bagaimana membangun dan menerapkan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing di lingkungan organisasi.

Kata kunci : Kerangka Kerja, Knowledge Sharing, Sistem Informasi/Teknologi Informasi (IS/IT)

ABSTRACT

The design of a framework for implementing knowledge sharing in information systems/information technology (IS/IT) aims to improve the efficiency and effectiveness of knowledge flow within an organization. This framework includes identifying user needs, determining appropriate technologies, and designing and integrating systems that support collaboration and information exchange. By using an approach based on needs analysis and the selection of advanced technologies, this framework is expected to facilitate better knowledge transfer, reduce duplication of efforts, and accelerate innovation. The implementation of this framework will go through the phases of planning, development, and evaluation to ensure alignment with organizational goals and adaptation to changing needs. This research uses the information systems research framework developed by Hevner et al. as

a reference to conduct research systematically and in a controlled manner. The analysis includes setting perspectives, compiling a body of knowledge, identifying key factors, defining supporting activities, and determining relevant quality attributes. Perspective setting is done to view problems from different angles, in this case, from both individual and organizational perspectives. The final result of this research is a proposed framework for the implementation of knowledge sharing, which can serve as a guide for organizations planning to implement knowledge sharing in a real-world organizational environment in the future. This research has contributed new knowledge on how to identify key factors that can influence knowledge sharing, how to identify the necessary activities to support knowledge sharing, and how to build and implement a framework for knowledge sharing implementation within an organizational setting.

Keywords: Framework, Knowledge Sharing, Information Systems/Information Technology (IS/IT)

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin berkembang, manajemen pengetahuan (knowledge management) telah menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah pesatnya evolusi teknologi informasi (TI), kemampuan untuk mengelola dan berbagi pengetahuan secara efektif menjadi semakin penting. Knowledge sharing proses di mana pengetahuan dan informasi dibagikan antar individu atau kelompok dapat meningkatkan inovasi, mengoptimalkan kinerja, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Namun, implementasi knowledge sharing yang efektif dalam sistem informasi/teknologi informasi (IS/IT) memerlukan perancangan kerangka kerja yang terstruktur dan komprehensif. Kerangka kerja ini harus dapat mengakomodasi kebutuhan beragam pemangku kepentingan, memanfaatkan teknologi yang sesuai, serta memastikan integrasi yang mulus dengan sistem yang ada. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana merancang sebuah sistem yang mendukung kolaborasi dan pertukaran pengetahuan sambil menjaga keamanan dan integritas informasi.

Pendahuluan ini akan membahas pentingnya knowledge sharing dalam konteks IS/IT, serta peran vital dari kerangka kerja yang dirancang untuk memfasilitasi proses tersebut. Fokus utama dari kerangka kerja ini adalah untuk menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk merancang, mengembangkan, dan menerapkan sistem knowledge sharing yang efisien. Melalui perancangan yang cermat, organisasi dapat memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat diakses, dikelola, dan dimanfaatkan secara optimal, sehingga mendukung tujuan strategis dan operasional organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, knowledge sharing atau berbagi pengetahuan menjadi krusial untuk mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi, dan mempertajam keunggulan kompetitif. Sebagai bagian integral dari manajemen pengetahuan, knowledge sharing melibatkan distribusi informasi dan keahlian di antara anggota organisasi, yang dapat mempercepat pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Namun, tanpa adanya kerangka kerja yang sistematis, proses berbagi pengetahuan sering kali terhambat oleh masalah seperti silo informasi, kurangnya integrasi sistem, dan ketidakpastian dalam alur komunikasi. Untuk mengatasi tantangan ini, perancangan kerangka kerja knowledge sharing yang efektif sangat penting. Kerangka kerja ini bertujuan untuk menyediakan struktur yang jelas dalam mendukung aliran informasi yang lancar, pengelolaan pengetahuan yang terintegrasi, dan kolaborasi yang produktif di seluruh organisasi.

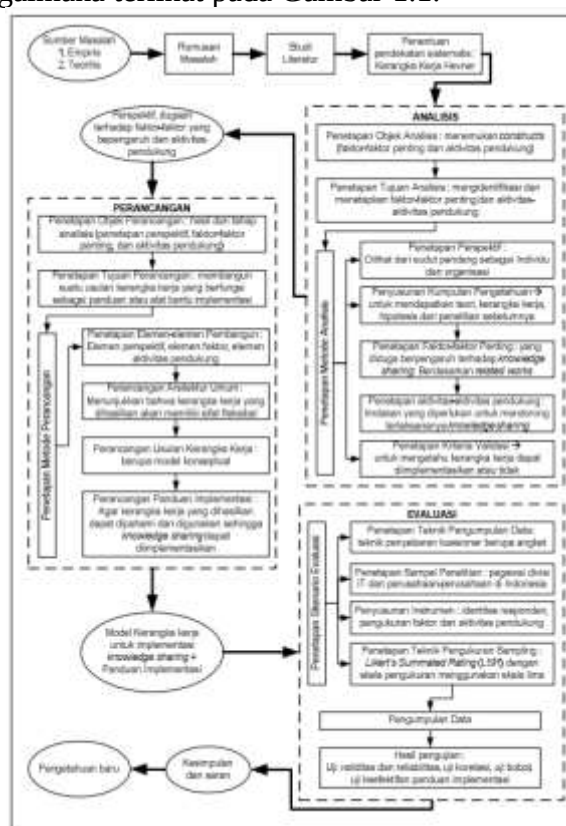
Kumpulan pengetahuan diperoleh dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan kemudian digunakan sebagai dasar dalam menetapkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi knowledge sharing secara dominan. Pada penelitian ini ditentukan lima faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap knowledge

sharing. Faktor-faktor yang dimaksud yaitu faktor kemampuan individu untuk menyerap pengetahuan yang diterimanya, faktor kemampuan komunikasi baik yang dilakukan oleh sumber pengetahuan maupun penerima pengetahuan, faktor hubungan timbal balik atas pengetahuan yang diperoleh sehingga terjadi interaksi antara sumber dan penerima, faktor perasaan senang membantu individu lainnya, dan faktor penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi pengetahuan yang dilakukan individu. Penetapan aktivitas pendukung dimaksudkan agar dapat mempermudah pemahaman mengenai aktivitas apa saja yang perlu dilakukan dalam mendukung terlaksananya knowledge sharing. Empat aktivitas yang dapat mendukung faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi knowledge sharing yaitu menciptakan iklim dan budaya organisasi yang mendukung; menyediakan fasilitas sharing seperti forum, diskusi, pelatihan, seminar; membentuk komunitas/perkumpulan di dalam organisasi; serta menggunakan teknologi yang tepat untuk keperluan sharing pengetahuan.

Pendahuluan ini akan menguraikan kebutuhan mendasar untuk perancangan kerangka kerja knowledge sharing, menjelaskan manfaat dari penerapan sistem yang baik, serta menetapkan ruang lingkup dan tujuan utama dari perancangan tersebut. Fokus utama adalah untuk membangun fondasi yang solid yang dapat mengarahkan organisasi dalam memfasilitasi dan memaksimalkan pertukaran pengetahuan, sehingga memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Untuk memberikan arahan dalam melakukan penelitian, maka diperlukan suatu metodologi penelitian yang menjelaskan langkah-langkah yang digunakan dalam penyelesaian masalah sebagaimana terlihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. Metodologi Penelitian

Penjelasan dari Gambar I.1 adalah sebagai berikut:

1. Studi literatur.

Review dilakukan terhadap literatur-literatur yang ada dengan menggunakan tiga tahap pendekatan:

a) Pencarian literatur menggunakan kata kunci knowledge, knowledge sharing, knowledge management, teknologi informasi, sistem informasi.

b) Pencarian literatur menggunakan kata kunci framework, model konseptual, perancangan model.

c) Pemilihan literatur-literatur yang mengungkapkan sebuah research.

2. Menentukan pendekatan teknik/metode penelitian yang sistematis dan terkendali. Pada penelitian ini digunakan kerangka kerja penelitian kajian sistem informasi yang telah dikembangkan oleh Hevner dkk. Kerangka kerja tersebut dapat digunakan untuk memahami, menjalankan, dan mengevaluasi penelitian di dalam kajian sistem informasi dengan menggabungkan paradigma behavioral science dan design science .

3. Analisis dilakukan dengan memanfaatkan konsep-konsep yang dikemukakan dalam kerangka kerja Hevner, seperti environment, knowledge base, foundations, dan methodologies. Hevner menggunakan aspek what dan why (apa yang menjadi objek analisis dan mengapa), serta aspek how (bagaimana penelitian akan dilakukan). Kerangka kerja tersebut digunakan karena dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai penelitian yang akan dilakukan sehingga dapat memudahkan dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan.

Tahap analisis yang dilakukan meliputi penetapan objek analisis yaitu menemukan constructs (faktor-faktor penting dan aktivitas-aktivitas pendukung), tujuan analisis yaitu menetapkan faktor-faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi knowledge sharing beserta aktivitas pendukung knowledge sharing, serta bagaimana analisis dilakukan (metode analisis) meliputi penetapan perspektif, penyusunan kumpulan pengetahuan (menggunakan metode analisis kritis), penetapan faktor-faktor penting (menggunakan metode analisis komparatif), aktivitas pendukung, serta atribut kualitas dari model.

Analisis secara kritis terhadap teori-teori dan hasil penelitian yang telah diperoleh dilakukan guna mendapatkan teori dan hasil penelitian yang benar mengungkapkan sebuah research. Analisis komparatif dilakukan dengan membandingkan antara hasil penelitian satu dengan penelitian yang lain untuk mendapatkan hasil yang diperlukan untuk kepentingan penelitian ini.

4. Dalam kerangka kerja Hevner, konsep foundations digunakan sebagai dasar dalam merancang model. Demikian pula dengan tahap perancangan pada penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dari tahap sebelumnya. Tahap perancangan yang dilakukan meliputi penetapan objek perancangan yaitu elemen-elemen yang menjadi bagian dalam usulan kerangka kerja yang dihasilkan meliputi perspektif, faktor-faktor penting, aktivitas pendukung; tujuan perancangan yaitu membangun kerangka kerja yang berfungsi sebagai pedoman atau alat bantu, serta metode perancangan yang digunakan meliputi penetapan elemen pembangun, perancangan arsitektur umum, usulan kerangka kerja, dan perancangan panduan implementasi.

5. Tahap evaluasi kerangka kerja dilakukan untuk membuat penilaian mengenai nilai dari kerangka kerja yang dihasilkan ataupun bentuk kontribusi yang diberikan. Tahap evaluasi dimulai dengan penetapan skenario evaluasi, penetapan teknik pengumpulan data yaitu teknik penyebaran kuesioner, penetapan sampel penelitian yaitu 32 orang responden yang merupakan bagian dari divisi teknologi informasi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, penetapan instrumen yang digunakan yaitu instrumen kuesioner, penyusunan instrumen dimana terdiri dari identitas responden dan pengukuran faktor beserta aktivitas pendukung, serta hasil uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi, serta uji bobot, serta uji

keefektifan panduan implementasi untuk mengetahui apakah panduan tersebut dapat diterapkan secara nyata atau tidak.

6. Penarikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh serta pembahasan yang telah dilakukan dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Saran diberikan untuk menentukan arah penelitian lanjutan yang dapat dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk kepentingan penelitian ini, maka ditetapkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi sikap individu terhadap aktivitas knowledge sharing secara dominan, yang turut mempengaruhi keinginan/motivasi individu untuk melakukan aktivitas knowledge sharing. Dasar penetapan dugaan tersebut yaitu adanya keyakinan bahwa faktor yang telah diuji pada beberapa penelitian yang berbeda tentunya akan memberikan hasil yang lebih akurat dan lebih dapat dipertanggungjawabkan dibandingkan dengan penelitian yang hanya dilakukan pada satu penelitian saja. Dugaan tersebut juga diperkuat oleh banyaknya literatur yang turut mendukung keakuratan faktor-faktor tersebut, yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memang memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam aktivitas knowledge sharing jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya yang juga berpengaruh. Tabel 3.1 menunjukkan dukungan terhadap penetapan dugaan yang dilakukan dalam penelitian ini.

Faktor	Sumber Literatur						
	1	2	3	4	5	6	7
<i>absorptive capacity</i> (kemampuan menyerap)	✓				✓		
<i>intrinsic motivation</i> (motivasi dari dalam)	✓						
<i>communication competence</i> (kemampuan komunikasi)	✓					✓	
<i>reciprocal relationship</i> (hubungan timbal balik)		✓	✓	✓			
<i>reputation</i> (reputasi)			✓				
<i>enjoy helping</i> (senang membantu)			✓	✓			
<i>organization reward</i> (penghargaan dari organisasi)				✓		✓	
<i>knowledge self-efficacy</i> (kemampuan berkontribusi)				✓			

Gambar 2. Dukungan terhadap penetapan dugaan yang dilakukan

Dengan demikian berdasarkan Tabel 3.1 ditetapkan lima (5) faktor yang dapat mempengaruhi sikap individu terhadap knowledge sharing dan akan diteliti lebih lanjut untuk kepentingan penelitian ini. Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

1. Faktor *absorptive capacity* yaitu kemampuan individu untuk menyerap pengetahuan yang diterimanya.
2. Faktor *communication competence* yaitu kemampuan komunikasi baik yang dilakukan oleh sumber pengetahuan maupun penerima pengetahuan.
3. Faktor *reciprocal relationship* yaitu hubungan timbal balik atas pengetahuan yang diperoleh sehingga terjadi interaksi antara sumber dan penerima.
4. Faktor *enjoy helping* yaitu perasaan senang membantu individu lainnya.
5. Faktor *organization reward* yaitu penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi pengetahuan yang dilakukan individu.

Dikaitkan dengan perspektif yang digunakan dalam penelitian ini, maka faktor *absorptive capacity*, *communication competence*, *reciprocal relationship*, dan *organization reward* dikategorikan ke dalam perspektif *people* (individu). Sedangkan faktor *organization reward* dikategorikan ke dalam perspektif *organization* (organisasi). Hasil analisis terhadap

faktor-faktor tersebut kemudian menjadi elemen-elemen utama pembangun kerangka kerja yang akan dihasilkan.

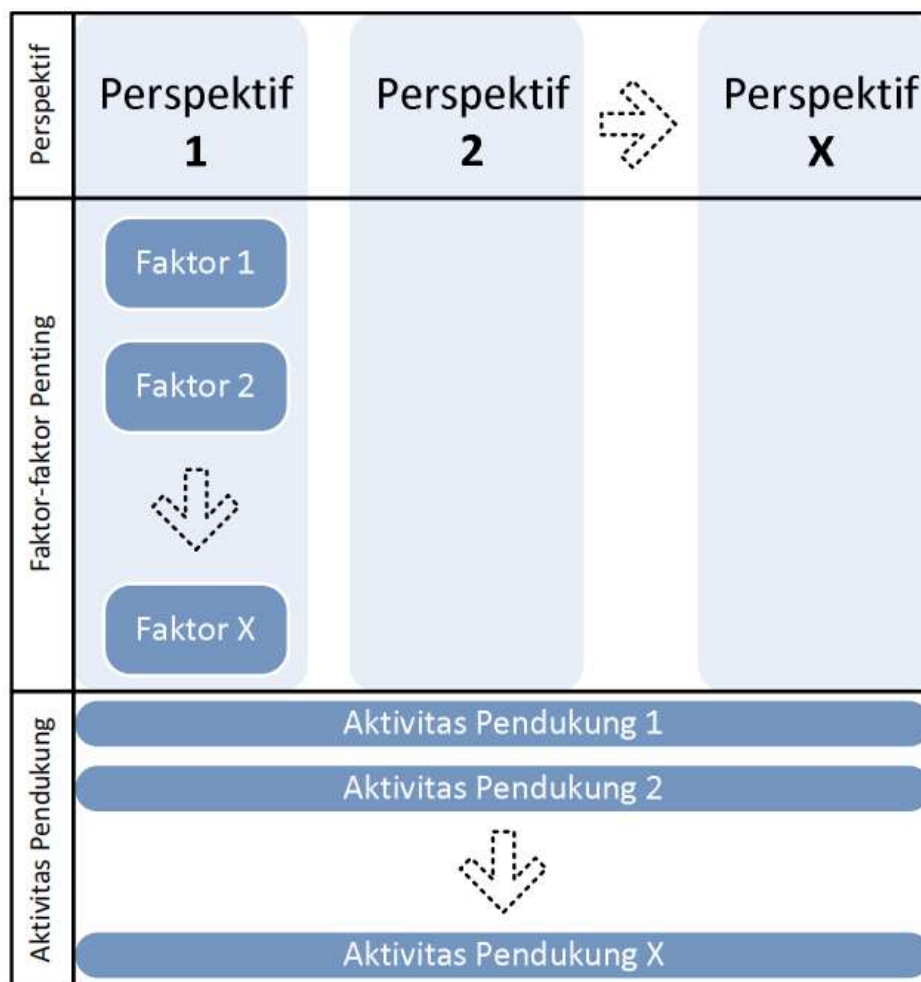
Penetapan Elemen-elemen Pembangun Kerangka Kerja

Terdapat tiga elemen yang ditetapkan menjadi elemen-elemen pembangun kerangka kerja yang dihasilkan. Elemen-elemen tersebut antara lain:

1. Elemen perspektif, merupakan elemen pendukung kerangka kerja yang berfungsi untuk melihat kerangka kerja dari sudut pandang yang berbeda.
2. Elemen faktor, merupakan elemen utama kerangka kerja yang berisi faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap individu terhadap knowledge sharing,
3. Elemen aktivitas pendukung, merupakan elemen pendukung kerangka kerja berupa aktivitas-aktivitas pendukung yang diperlukan dalam mencapai kesuksesan implementasi knowledge sharing berdasarkan faktor-faktor penting yang ada.

Perancangan Arsitektur Umum Kerangka Kerja

Gambar 3.1 menunjukkan rancangan arsitektur umum dari kerangka kerja yang dihasilkan dengan memanfaatkan elemen-elemen pembangun yang telah ditetapkan sebelumnya. Perancangan arsitektur umum dilakukan sebagai langkah awal dan dasar bagi tahap perancangan kerangka kerja yang ingin dihasilkan dari penelitian ini. Perancangan arsitektur umum bertujuan untuk memudahkan dalam tahap perancangan kerangka kerja. Selain itu, perancangan arsitektur umum dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa kerangka kerja yang dihasilkan pada penelitian ini memiliki sifat fleksibel terhadap setiap perubahan yang dapat terjadi di masa mendatang.



Gambar 3. Rancangan arsitektur umum kerangka kerja

Arah panah menuju konstanta X menunjukkan bahwa kerangka kerja yang dihasilkan dapat dikustomisasi jika didapat penemuan-penemuan baru dari penelitian lebih lanjut terhadap elemen-elemen pembangun kerangka kerja. Kustomisasi yang dimaksud dapat berupa penambahan perspektif, faktor-faktor penting, ataupun aktivitas pendukung lainnya disamping perspektif-perspektif, faktor-faktor penting, dan aktivitas-aktivitas pendukung yang diperoleh pada penelitian ini. Perspektif Faktor-faktor Penting Aktivitas Pendukung.

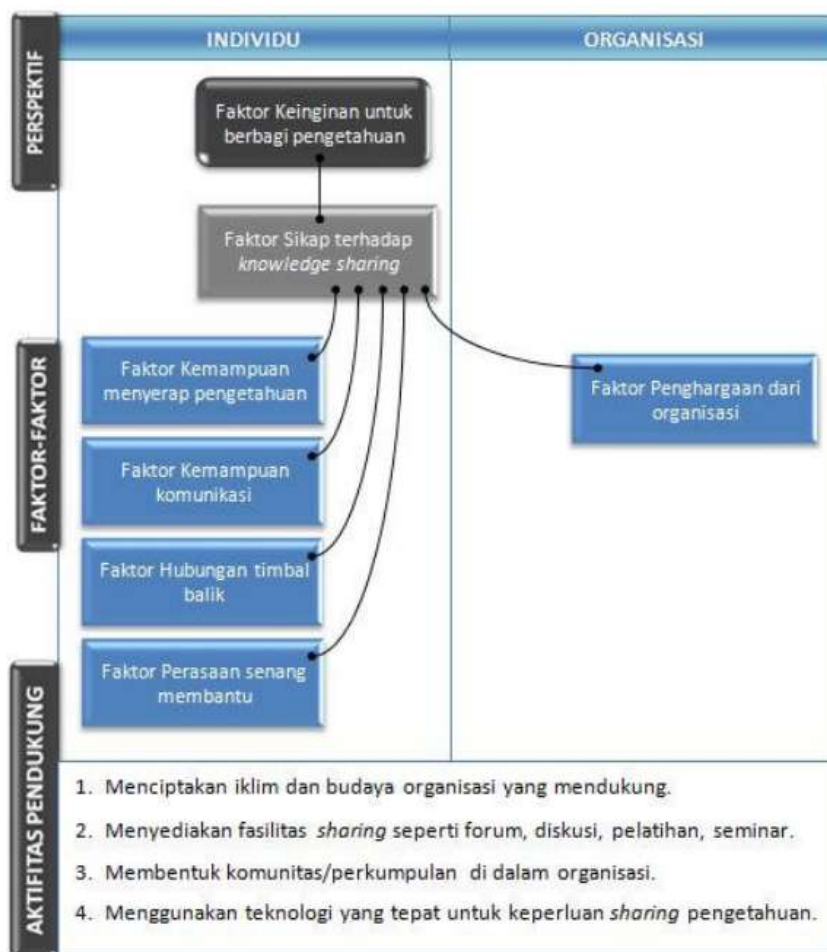
Saat akan dilakukan penambahan faktor-faktor penting yang baru, maka perlu diperhatikan terlebih dahulu perspektif apa yang mewakili faktor penting tersebut.

Jika dari perspektif yang ada belum dapat mewakili faktor penting tersebut, maka perlu dilakukan penetapan perspektif baru. Saat akan dilakukan penambahan perspektif baru, maka perlu diperhatikan terlebih dahulu faktor-faktor mana saja yang tercakup di dalam perspektif tersebut. Faktor-faktor penting yang telah didapat sebelumnya pun perlu dikaji ulang untuk menentukan perspektif mana yang lebih tepat mewakili faktor-faktor penting tersebut, apakah perspektif yang baru atau perspektif yang telah ada. Prinsip-prinsip perancangan tersebut perlu dilakukan mengingat faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap knowledge sharing sangat berkaitan erat dengan perspektif yang digunakannya. Namun hal tersebut tidak berlaku pada aktivitas pendukung yang sifatnya multi perspektif dan multi faktor, dimana satu aktivitas pendukung dapat dikaitkan ataupun dipetakan terhadap beberapa faktor-faktor penting yang berbeda dalam beberapa perspektif yang berbeda pula. Dengan demikian penambahan aktivitas pendukung lebih bersifat fleksibel karena tidak hanya terikat pada salah satu perspektif ataupun faktor-faktor penting yang ada.

Perancangan usulan kerangka kerja dibuat dengan mengacu pada rancangan arsitektur umum kerangka kerja serta hasil dari tahap analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan arsitektur umum kerangka kerja yang terdapat pada Gambar 3.3, maka usulan kerangka kerja yang dihasilkan bersifat fleksibel sehingga memungkinkan untuk dikustomisasi sesuai dengan kebutuhankebutuhan yang ada, misalnya jika terjadi penambahan kolom perspektif, penambahan baris faktor-faktor ataupun penambahan baris aktivitas pendukung.

Berdasarkan hasil dari tahap analisis yang telah dilakukan, ditetapkan sebanyak dua (2) perspektif yang akan digunakan dalam kerangka kerja, lima (5) faktor yang dapat mempengaruhi sikap individu terhadap knowledge sharing, serta empat (4) aktivitas pendukung yang akan digunakan sebagai elemen-elemen pembangun usulan kerangka kerja. Usulan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing yang dihasilkan dapat dilihat pada Gambar 3.4. Keinginan individu untuk melakukan knowledge sharing ditentukan oleh sikap individu terhadap knowledge sharing. Sikap individu tersebut ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat dilihat dari perspektif yang berbeda. Dilihat dari perspektif individu, faktor kemampuan individu menyerap pengetahuan, faktor kemampuan individu berkomunikasi, faktor hubungan timbal balik antar individu, serta faktor perasaan individu yang senang membantu orang lain merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap dan keinginan individu dalam melakukan knowledge sharing. Sedangkan jika dilihat dari perspektif organisasi, faktor penghargaan dari organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap dan keinginan individu dalam melakukan knowledge sharing.

Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi sikap individu dan pada akhirnya dapat mendorong ataupun menghambat keinginan individu dalam melakukan knowledge sharing. Aktivitas-aktivitas pendukung diperlukan guna mendorong mendorong kesuksesan implementasi knowledge sharing, dengan memberi dukungan terhadap setiap faktor dari berbagai perspektif yang ada.



Gambar 3.4 Usulan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing

KESIMPULAN

Perancangan kerangka kerja untuk implementasi knowledge sharing dalam Sistem Informasi/Teknologi Informasi (IS/IT) sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan pengetahuan di suatu organisasi. Kerangka kerja ini mencakup beberapa komponen kunci, yaitu struktur organisasi yang jelas, pemilihan platform teknologi yang tepat, pengembangan prosedur yang sistematis, pembentukan budaya berbagi pengetahuan, dan manajemen konten yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2021). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 45(1), 191-218. doi:10.25300/MISQ/2021/14931.
- Haldin-Herrgard, T. (2020). Difficulties in Knowledge Sharing: A Survey of Employees. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 543-558. doi:10.1108/JKM-06-2019-0362.
- Matzler, K., & Müller, J. (2022). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Performance: A Study of the High-Tech Industry. *International Journal of Information Management*, 60, 102373. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2021.102373.
- Rahman, M. A., & Asadullah, M. N. (2023). Knowledge Sharing in Virtual Teams: The Role of Technology and Social Interactions. *Computers in Human Behavior*, 130, 107178. doi:10.1016/j.chb.2022.107178.

- Ranjan, J., & Read, S. (2020). Knowledge Management and Innovation: The Role of Digital Technologies. *Journal of Business Research*, 112, 540-548. doi:10.1016/j.jbusres.2019.10.002.
- Wang, W., & Wang, Y. (2022). Factors Influencing Knowledge Sharing in Organizations: A Meta-Analysis. *Journal of Knowledge Management*, 26(4), 974-992. doi:10.1108/JKM-05-2021-0387.
- Zheng, Y., & Hu, L. (2021). The Role of Technology in Facilitating Knowledge Sharing in Organizations: A Systematic Review. *Information & Management*, 58(4), 103450. doi:10.1016/j.im.2021.103450.
- Chen, L. Y., & Huang, Y. M. (2022). Exploring the Impact of Social Media on Knowledge Sharing in the Workplace. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1140-1155. doi:10.1108/JKM-07-2021-0547.
- Kim, S., & Lee, J. (2021). The Effects of Leadership on Knowledge Sharing: A Study of Information Technology Professionals. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 935-948. doi:10.1108/LODJ-07-2020-0276.
- Vuori, V., & Okkonen, J. (2021). The Role of Digitalization in Knowledge Sharing: A Case Study of a High-Tech Company. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1710-1725. doi:10.1108/JKM-04-2021-0252.