



The effect of individual factors on knowledge sharing in the organization: Meta-analysis of Iranian studies

Atefeh Sohrabi¹

Ali Yazdkhasty²

Zahra Sadeqi-arani³

Abstract

In the knowledge-based era, achieving sustainable competitive advantages by organizations requires providing the prerequisites for members of organizations to be able to share their knowledge effectively. The present study, was conducted with aim of meta-analysis of individual factors affecting the sharing of organizational knowledge. The mechanism of the present study is a quantitative meta-analysis, in order to reach a general conclusion in this area. For the purpose, CMA2 software has been used. The purpose of this method, is to integrate of studies conducted in a specific field of research. Findings show that in 95% confidence level individual factors have a significant effect knowledge sharing from the individual and can explain up to 0/487 the changes in knowledge sharing. Heterogeneity test shows that there is heterogeneity between the studies. Also, the funnel diagram shows low standard error and relatively low bias. The expression in the distribution is regular, and the observed error is due to possible types of oblique. According to the research findings, among the individual factors affecting the sharing of organizational knowledge, self-awareness with 0/638, altruism 0/517, attitude 0/507 and focused behavior 0/609 they had the highest effect size and significant relationship with organizational knowledge sharing.

Keywords: meta-analysis, knowledge, knowledge management, knowledge sharing, individual factors.

¹ M.A. Student, of Educational management, Faculty of Humanities, University of Kashan, Iran.

Avairani8946@gmail.com

² Corresponding author: Associate Profesor of Educational Management, Faculty of Humanities, university of Kashan, Iran

yazdkhasty@kashanu.ac.ir

³ Assistant Profesor of Manaegment, Faculty of Humanities, University of Kashan, Iran.

sadeqiarani@kashanu.ac.ir



بررسی تأثیر عوامل فردی بر به اشتراک گذاری دانش در سازمان: فرا تحلیل مطالعات ایران

عاطفه سهرابی*، علی یزدخواستی**، زهرا صادقی آرانی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۸

چکیده

در عصر دانایی محوری کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها نیازمند فراهم ساختن پیش‌نیازهایی است که اعضای سازمان بتوانند دانش خود را به‌گونه‌ای اثربخش به اشتراک بگذارند. پژوهش حاضر، باهدف فرا تحلیل عوامل فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان انجام شده است. ساز و کار اجرای پژوهش حاضر فرا تحلیل - کمی است تا از این طریق بتوان به یک جمع‌بندی کلی در این حیطه دست یافت. بدین منظور از نرم‌افزار CMA2 استفاده شده است. هدف این روش، انسجام‌بخشی، مرور نظام‌مند و یکپارچه مطالعات صورت گرفته در یک حوزه معین پژوهشی است. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد عوامل فردی تأثیر معناداری بر تسهیم دانش سازمانی داشته و توانسته ۰/۴۸۷ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین کند. همچنین، نتایج آزمون ناهمگونی حاکی از آن است که بین مطالعات صورت گرفته مورد بررسی ناهمگنی وجود دارد که به همین جهت از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است. نمودار کیفی نیز نشان‌گر خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کم است، در حقیقت بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده‌شده ناشی از انواع اریب احتمالی می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش از بین عوامل فردی مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در سازمان خودآگاهی با (۰/۶۳۸)، نوع دوستی (۰/۵۱۷)، نگرش (۰/۵۰۷) و رفتار تمرکز یافته (۰/۶۰۹) بیشترین اندازه اثر و رابطه معنادار را با تسهیم دانش سازمانی داشته‌اند.

کلیدواژه‌ها: فرا تحلیل، دانش، مدیریت دانش، تسهیم دانش (اشتراک‌گذاری دانش)، عوامل فردی.

مقدمه:

در جهان پر از تکاپوی امروزه، دانش منبع اساسی مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌رود (چن^۱، ۲۰۱۷). به واقع سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آنها دانش مهم‌ترین منبع به شمار می‌آید (عسگری و همکاران، ۱۳۹۹). برتری دانش زمانی حاصل می‌شود که آن دانش به اشتراک گذاشته شود (کردی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). مدیریت دانش مفهومی اساس برای حفظ توان مزیت رقابتی سازمان است. به‌واقع، اجتماعی از راهبرها که به یک سازمان توانایی شناسایی، خلق، سازمان‌دهی، نگهداری، تسهیم و استفاده بهینه از منابع را می‌دهد (آرکلیان سرنقی، ۱۳۹۲). از اهداف مهم افراد در سازمان‌ها و در مجموع در جوامع از به کار بردن مدیریت دانش تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش بین افراد سازمان جهت خلق مزایای رقابتی است (غفاری، ۱۳۹۲). در اکثر کتاب و مقالات و پژوهش‌هایی که در حیطه مدیریت دانش انجام گرفته است بر توزیع دانش مناسب، به افراد مناسب و در زمان صحیح به‌عنوان بزرگ‌ترین چالش تسهیم دانش اشاره شده است، چرا که اگر دانش نهادینه‌شده در ذهن افراد نتواند به شیوه مؤثری با دیگر افراد به اشتراک گذاشته شود به تدریج در ذهن افراد فقط سایه روشنی از آن باقی می‌ماند و هم‌زمان کارایی خود را از دست خواهد داد (سلمانی جلودار و غلامعلی، ۱۳۹۵). بررسی مطالعات موفق نشان می‌دهد که تمایل اشخاص به اشتراک دانش زمینه وصول به اهداف را در سازمان میسر می‌کند (وود و همکاران^۳، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، تسهیم دانش به امری حیاتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و انسان‌های متفکر و با خلاقیت با دریافت اصولی مراتب دانشی قادر به خلق بهترین‌ها خواهند بود (فروزش، ۱۳۹۸). با توزیع و انتقال دانش هزینه‌های سازمان به‌گونه‌ای چشم‌گیر کاهش می‌یابند و لیکن اگر افراد از این امر خطیر غافل شوند شاهد سیر صعودی مخارج سازمان به دلیل تکرار تجربیات گذشته خواهند بود (وانگ و نئو^۱، ۲۰۱۰). پژوهش حاضر سعی دارد از طریق فرا تحلیل

sadeqiarani@kashanu.ac.ir

*** استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

¹ Chen

² Kurdi & etal .

³ Wood

عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی راه‌کارهایی مشخص و عملیاتی در حوزه‌ی تسهیم مؤثر دانش ارائه دهد.

در جهان امروز سازمان‌ها برای این‌که بتوانند گوی سبقت را از رقبای خود برابند به توسعه روزافزون دانش سازمانی خود نیاز دارند، تا قادر به انطباق خود با نیازها و چالش‌های محیطی باشند (صناعی، ۱۳۹۵). دانش عنصر کلیدی یک سازمان (موتاب، ۱۳۹۸) و از جمله مهم‌ترین دارایی‌ها و سرمایه‌ی یک سازمان محسوب می‌شود، به واقع تولید و ارائه محصولات با کیفیت بالا بدون وجود این منبع کاری غیرممکن است (علیزاده، حسن‌زاد و مؤمنی، ۱۳۹۳). دانش سرمایه‌ای است که یک سازمان باید از آن حفاظت کند. مدیریت دانش یک راهبرد مستمر برای اکتساب دانش مناسب، برای افراد مناسب و در زمان مناسب است (ساعت‌چیان، خادم‌لو و عزیز، ۱۳۹۶). مدیریت دانش مبحثی با اهمیت در مدیریت امروزه محسوب می‌شود، که در رابطه با مزیت رقابتی و بهره‌وری بهتر سازمان‌ها نقشی بسزا ایفا می‌کند (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶). چالش عمده‌ای که مدیریت دانش دنبال می‌کند تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش است و زمانی که این دانش به اشتراک گذاشته نشود ارزش ناچیزی برای سازمان به همراه دارد (ملک‌آباد، ۱۳۹۲). تسهیم دانش یکی از عنصرهای کلیدی مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است (کاظمی، وحیدی مطلق و وحیدی مطلق، ۱۳۹۳)، که به رشد سازمان‌ها کمک شایان توجه‌ای می‌کند (سلمانی جلودار و غلامعلی، ۱۳۹۵). تسهیم دانش به انتقال دانش در فرایندهای ارتباطات درون و پیرامون سازمانی به همکاران اشاره دارد، و منظور از دانش، دانشی است که شخص در سازمان به‌دست آورده است (جی و همکاران^۱، ۲۰۰۹). تسهیم دانش به‌صورت مستقیم در بین افراد قابل مشاهده نیست (ساعت‌چیان، خادم‌لو و عزیز، ۱۳۹۶)، و به‌عنوان یک فعالیت با ارزش منبع بسیاری از فعالیت‌های راهبردی مدیریت دانش در سازمان محسوب می‌شود (ابراهیم پورآرنگی، ۱۳۹۳). تسهیم دانش کارآمد ضامن پیشرفت آن می‌گردد (اسکایرم^۲، ۲۰۱۲) و بدون آن دانش فردی به سازمانی تبدیل نخواهد شد و افراد در سازمان‌ها به ایده‌های راهبردی مهم به‌جای

¹ Wang & Neo

² Ji & etal

دانش نگه‌داری شده، دسترسی خواهند داشت (جو، ۲۰۰۸). از عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی می‌توان به عوامل فردی اشاره کرد. عوامل فردی از دانش و تجربیات، خصوصیات شخصیتی و ارتباطات میان فردی کارکنان نشأت می‌گیرند. (اجتهاد نیا، ۱۳۹۵).

با حاکم شدن تسهیم دانش می‌توان شاهد پیامدهای مختلفی از جمله بهبود وضع رقابتی سازمان (فیلسوفیان و اخوان، ۱۳۹۶)، بهبود عملکرد، در دسترس قرار دادن خدمات بهتر به مشتریان و دستیابی به بهترین نوع دانش‌ها بود (موتاب، ۱۳۹۸). می‌توان گفت که از اهداف اساسی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها بهبود تسهیم دانش میان افراد در سازمان و همین‌طور بین افراد و سازمان به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی است؛ و همچنین تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان زمانی رخ می‌دهد که موجب کاهش هزینه‌ها در انتشار دانش، تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شود و همچنین سازمان را در حل مسائل توانمند کند (کریم، ۱۳۹۷). پژوهش‌های مختلف گویای این نکته است که تسهیم دانش بر مواردی همچون کیفیت نوآوری (شائمی و همکاران، ۱۳۹۱)، یادگیری و عملکرد سازمانی (کشاورزی، صفری و حمیدی راد، ۱۳۹۴)، چابکی سازمان (ایلی و همکاران، ۱۳۹۴)، کیفیت خدمات رسانی (بهمدی و دهنوی، ۱۳۹۵) تأثیرگذار است.

با توجه به اهمیت تسهیم دانش، مطالعات نظری و تجربی به نسبت خوبی در حیطه تسهیم دانش در محیط‌های سازمانی به‌عمل آمده است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۰). با این وجود، تنوع و گستردگی پژوهش‌هایی که در ارتباط با موضوع تسهیم دانش صورت گرفته است و نتایج متعارضی که در یافته‌های مربوط به این متغیر به‌دست آمده است، وجود متغیرهای مستقل متنوع اثرگذار بر متغیر وابسته، لزوم توجه به حوزه‌های پژوهشی جدید و تشخیص حوزه‌های در ارتباط با تسهیم دانش، اهمیت پرداختن به این موضوع را دو چندان کرده است و انجام فرا تحلیل عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی را به امری کلیدی مبدل کرده است.

فرا تحلیل به واقع تحلیل تحلیل‌ها است (نوغانی دخت بهمنی و میر محمد تبار، ۱۳۹۴). فرا تحلیل فرصت مناسبی برای پژوهشگران در یکپارچه‌سازی نتیجه مطالعات، گسترش نظریه‌های

¹ Skyrem

موجود، ایجاد نظریه‌های نو و ارائه تفسیرهای جامع از پدیده‌های مورد بررسی فراهم می‌آورد. تحلیل عبارت از شکستن کل به قسم‌های مختلف به جهت تعیین ماهیت آن. این عمل در تحلیل آماری با قرار دادن اجزاء در درون ترکیب‌ها برای نشان دادن عوامل مورد پژوهش انجام می‌شود. استفاده از فرا تحلیل برای دستیابی به اجماع در مجموع مطالعات مورد توصیه محققان است. فرا تحلیل گونه‌ای از ترکیب تحقیقاتی است که دارای فرض‌های مشابه‌اند و هدف آن شناخت رابطه یا تأثیر متغیرها در تحقیقات مختلف پیشین است (شیرانی و هدایی، ۱۳۹۶). از همین رو پژوهش حاضر در نظر دارد با عنایت به روش فرا تحلیل و با منسجم کردن پژوهش‌های مجزای انجام‌گرفته در حیطه تسهیم دانش، عوامل سازمانی مؤثر بر آن شناسایی و اندازه اثر هر کدام از عوامل مشخص گردد. تا از این طریق علاوه بر تشخیص عوامل فردی و مشخص کردن اندازه اثر آن‌ها، با انجام این پژوهش بتوان به سازمان‌های مختلف در بهبود شاخص‌های توسعه منابع انسانی و ارائه راه‌حل‌های متنوع برای اتخاذ مناسب‌ترین تصمیمات کمک کرد. دستیابی به بهترین نتایج جهت بهبود هر چه بیشتر سازمان‌ها از اهم اهداف این پژوهش می‌باشد؛ بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به ۴ سؤال پژوهشی زیر است:

- عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی در پژوهش‌های انجام گرفته‌شده کدام‌اند؟
 - اندازه اثر هر یک از متغیرهای استخراج‌شده در حوزه تسهیم دانش چه میزان است؟
 - یافته‌های پژوهش همگن هستند یا ناهمگن؟
 - سوگیری انتشار پژوهش چه میزان است؟
- با توجه به مسأله‌ی تحقیق پژوهش حاضر دارای ۴ هدف پژوهشی اصلی به‌صورت زیر است:
- فرا تحلیل پژوهش‌های مرتبط با عوامل مؤثر فردی بر تسهیم دانش سازمانی.
 - تعیین اندازه اثر کلی برای متغیرهای به‌کاررفته در پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه تسهیم دانش سازمانی.
 - تعیین میزان همگونی و ناهمگونی در بین مطالعات.
 - تعیین سوگیری انتشار در بین مطالعات.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

تسهیم دانش جزء لاینفک مدیریت دانش است (قاسم‌زاده و همکاران) به عبارتی نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به قدری پر اهمیت است که به اعتقاد برخی نویسندگان وجود مدیریت دانش برای حمایت از تسهیم دانش است (قجاوند، ۱۳۹۱). از جمله عوامل کلیدی در هر سازمانی توانایی آن سازمان در انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش خود است، از همین رو است که افراد با اشتراک مؤثر دانش به سازمان در جهت کسب مزایای رقابتی کمک شایان توجه‌ای می‌کنند و به‌واقع بدون تسهیم دانش قدرت رقابتی سازمان‌ها با گذشت زمان گرایش به اضمحلال پیدا می‌کند. تسهیم دانش از روش‌های کسب قدرت، اختیار و مسئولیت برای کارکنان است و این امر به کارکنان اجازه درک بهتر نقش‌ها و مسئولیت‌ها در سازمان را خواهد داد (جابری، سلیمی و خزائی پول، ۱۳۹۴).

داونپورت^۱ (۱۹۹۸) معتقد است که تسهیم دانش به معنای در دسترس قرار دادن دانش به دیگر افراد سازمان است، و این امر فرایندی است که از طریق آن دانش یک فرد به‌گونه‌ای که قابل فهم برای دیگری باشد تبدیل می‌شود (آهی، ۱۳۹۱). هدف نهایی از تسهیم دانش تبدیل کارکنان به دارایی‌ها و منابع سازمان است. زمانی که در سازمان افراد به تسهیم دانش خود می‌پردازند توانایی ایجاد مزایای هم‌افزایی را بالا می‌برند و در واقع سازمان باید به‌طور بارز نوع دانش مربوط به فرایندهای خود را تحت کنترل و مدیریت در آورده و دانش را به منبعی برای حفظ و خلق مزایای رقابتی تبدیل کند (سهرابی، فروزنده و رئیسی وانانی، ۱۳۹۰).

توجه به عامل انسانی از دلایل مهم بهبود اجتماعی و اقتصادی در موقعیت‌های مختلف سازمانی است و انسان با به‌کارگیری قدرت تفکر و خلاقیت خود قادر به خلق بهترین دانش‌ها است، که با استفاده درست و اصولی از این منبع دانشی بالاترین مزایای رقابتی را خلق خواهد کرد (فروزش، ۱۳۹۸)؛ بنابراین با تسهیم دانش به‌عنوان کلیدی‌ترین عامل مدیریت دانش می‌تواند مخارج سازمان را به حداقل ممکن رساند (دستجردی، ۱۳۹۷). علاوه بر این انسان با تسهیم صحیح دانش خود در سازمان قادر به ایجاد قابلیت‌های پویا و نوآورانه، ارتقای ارتباطات

درون شخصی، انتقال تجربیات مبتنی بر دانش و تشخیص مشکلات جمعی و اجتماعی است (از جمله منافع راهبردی پر اهمیت تسهیم دانش عبارت از: پیوند متخصصان در کل سیستم سازمانی و در هر جایگاهی، استانداردسازی فعالیت‌های متخصصان، اجتناب از اشتباهات، ترویج بهترین روش‌ها، کاهش زمان برای نخبگان، ایجاد شهرت و در تعامل بودن برای کسب قابلیت‌های راهبردی می‌باشد. سازمانی که از اشتراک‌گذاری و خلق دانش و اطلاعات در بین کارکنان خود پشتیبانی می‌کند، بهتر می‌تواند به تعریف فرایندهای کارا و اثرگذار بپردازد و در جهت بهبود عملکرد سازمانی خود گام بردارد. سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش بهره می‌برد کارکنانش راحت‌تر عقاید و نظرت خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند، از همین جهت این انگیزه بایستی در افراد ایجاد گردد که بدون ترس از دست دادن جایگاه خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازند با این کار علاوه بر کاهش مخارج سازمان می‌توانند مناسب‌ترین روش‌های کاری را در درون سازمان ضمانت کنند و سازمان را به حل مشکلاتش قادر سازند (ترابی، ۱۳۹۸).

از علل عدم موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در تسهیل فرایند تسهیم دانش، عدم توجه به این نکته است که چگونه عوامل فردی و سازمانی بر تسهیم دانش اثرگذارند. با وجود اهمیت روزافزون تسهیم دانش برای سازمان‌ها و ایجاد مزیت‌های رقابتی عدم شناخت درست و اصولی عوامل اثرگذار بر آن، وصول به اهداف مدیریت دانش توسط سازمان را که از اهم آن‌ها تسهیم دانش است را با مشکلاتی مواجه می‌کند. به همین جهت است که دانش افراد زمانی می‌تواند در خدمت سازمان قرار گرفته شود که به اشتراک گذاشته شود و مجاب کردن افراد برای تسهیم دانش خودکاری سهل نیست بلکه سازمان باید تلاش کند تا عواملی را که بر تسهیم دانش اثرگذار هستند را بشناسد و تلاش خود را جهت تقویت انگیزه افراد دو چندان کند (باروج، ۱۳۹۲)؛ بنابراین به همان اندازه که شناخت تسهیم دانش در موفقیت سازمان‌ها و برای خلق مزایای رقابتی ضروری است شناسایی عوامل اثرگذار فردی آن برای ایجاد بستری مناسب‌تر گامی اساسی به شمار می‌آید.

¹ Davenport

پیشینه پژوهش

در این بخش سعی بر آن است که به پژوهش‌های به‌عمل‌آمده توسط محققان داخلی و خارجی به گونه خلاصه اشاره شود.

پژوهش‌های داخلی

کاظمی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «بررسی اثر شبکه‌های اجتماعی درون‌سازمانی بر انتقال دانش» به این نتیجه رسیدند که شبکه‌های اجتماعی بر اشتراک و انتقال دانش تأثیرگذارند و در نتیجه می‌تواند عملکرد فرد را بهبود بخشد.

احمدی و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی خود تحت عنوان «مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل اثرگذار باز کاری بر تسهیم دانش در دانشگاه‌های منتخب شهر تهران» دریافتند که ابعاد بازی گونه (شامل سازوکارها، دینامیک‌ها و زیباشناسی)، بستر بازی کاری (شامل درآمدها، هزینه‌ها، بازی‌کنندگان) و عوامل پشتیبانی (شامل حمایت مدیریت، ارزیابی پروژه‌ها، فرایند تسهیم دانش) بر تسهیم دانش تأثیرگذارند. در این بین عوامل پشتیبانی بیشترین بار عاملی را بر تسهیم دانش داشتند و لذا در دانشگاه‌ها باید توجه خاصی به این عامل گردد، و لیکن دو عامل دیگر بازی کاری بی شک سهم بسزایی در تسهیم دانش دارند.

فرخ و شاه طلبی (۱۳۹۷) در مقاله خود با عنوان «رابطه بین یادگیری خود راهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش» دریافتند که بین یادگیری خود راهبر با تسهیم دانش و خودکارآمدی با رفتار تسهیم دانش و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش رابطه‌ای معنادار وجود دارد.

سبزی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله خود با عنوان «بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و نقش تعدیلی عدالت سازمانی» دریافتند که کارکنانی که دچار فرسودگی و خستگی عاطفی هستند به احتمال زیاد تلاش خود را در جهت تسهیل روابط میان فردی و تعهد شغلی کاهش می‌دهند؛ بنابراین بر اساس ضعف در روابط میان

فردی به دلیل خستگی عاطفی به کاهش بروز رفتارهای مربوط به تسهیم دانش در میان کارکنان منجر خواهد شد.

پژوهش‌های خارجی

باویک و همکاران^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان «رهبری اخلاقی و اشتراک‌گذاری دانش توسط کارکنان» انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان با توجه به متغیرهای میانجی انگیزه اشتراک دانش و هویت اخلاقی بود. نتایج تحلیل آن‌ها نشانگر این بود که رهبری اخلاقی بر اشتراک دانش کارکنان تأثیر مستقیمی ندارد و اما ارتباط غیرمستقیم آن‌ها از طریق متغیرهای میانجی انگیزه اشتراک دانش و هویت اخلاقی ورد تأیید قرار گرفت.

لی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) پژوهشی به‌عنوان «بررسی ارائه مدلی تعدیل‌شده در رابطه میان نظارت و سرپرستی غلط و اشتراک دانش» را به انجام رساندند. این پژوهش با استفاده از چارچوب تعدیل‌شده نشان داد که عدالت سازمانی رابطه مثبت میان سرپرستی غلط و خستگی و فرسودگی احساسی را میانجی‌گری کرده است و تأثیر غیرمستقیم و منفی نظارت غلط بر رفتار اشتراک دانش در میان کارکنان را تضعیف می‌کند.

پی و لی^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «کارکنانی با انگیزش درونی، به اشتراک‌گذار آنلاین دانش، درک تأثیر طراحی شغل» نشان داد که انگیزش درونی برای تسهیم دانش از طریق تعهد عاطفی تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی قرار می‌گیرد.

کردی و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی بر اشتراک‌گذاری دانش در بین دانشگاهیان آموزش عالی» دریافتند که از بین عوامل مؤثر بر تسهیم دانش نگرش تأثیر متوسطی داشته است و لیکن تأثیر توجه بر آن قوی و نیرومند بوده است.

همچنین در ضمیمه، پیشینه‌ی پژوهش استفاده‌شده در فرایند فرا تحلیل آورده شده است.

¹ Bavik & etal

² Lee & etal

³ Pee & Lee

⁴ Kurdi & etal

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش با توجه به هدف، از جمله پژوهش‌های کاربردی و به جهت به‌کارگیری روش فرا تحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد، و به لحاظ رویکرد تحقیق، استقرائی است زیرا که بر حسب مطالعات جزئی نتایج کلی حاصل می‌گردند. فرا-تحلیل روشی است برای ترکیب کمی اطلاعات حاصل از چند پژوهش و در نتیجه به دنبال کشف روابط تازه‌ای است که با مطالعات و پژوهش‌های جداگانه قابل حصول نیست (کدیور و همکاران، ۱۳۸۹). فرا تحلیل فرایندی چند مرحله‌ای و یا چند سطحی است. بدین نحو که در این فرایند نخست اطلاعات و شواهد از منابع اولیه استخراج (تحلیل مقدماتی داده‌ها) و بعد با همدیگر مورد مقایسه قرار گرفته و در پایان با یکدیگر ترکیب و ادغام می‌گردند (تحلیل ثانویه داده‌ها) و در نهایت یک کل جدید و قابل اعتماد حصول می‌یابد (حیدرزاده، ۱۳۹۵). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نخست شاخص‌های توصیفی پایان‌نامه‌ها و مقالات بیان می‌گردند، که جهت تحلیل توصیفی داده‌ها از تشکیل جداول توزیع فراوانی و درصدی فراوانی استفاده شده است. بعد از آن در بخش تحلیل استنباطی از شاخص‌های اندازه اثر، آزمون Z فیشر، اندازه اثر کلی، محاسبه N ایمن خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک، نمودار فائل و اصلاح و برازش دوال و توتیدی استفاده گردیده است. برای محاسبه‌ی این شاخص‌ها از نرم‌افزار CMA2 استفاده می‌گردد. اصل اساس در فرا تحلیل محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا است. اندازه

اثر آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه بین دو متغیر را منعکس می‌کند (عظیم زاده، صاحب‌کاران و مرادی، ۱۳۹۷). اندازه اثر مفهوم اساسی در فرا تحلیل است، به واقع میزان همبستگی بین دو متغیر وابسته بر اثر متغیر مستقل را هم اندازه اثر می‌نامند (متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است) که نشانگر متداول آن ضریب همبستگی است. همچنین اندازه اثر نشان‌دهنده میزان نادرستی فرضیه صفر یا میزان وجود و یا حضور پدیده موردی بررسی در جامعه آماری است (نصراللهی و همکاران، ۱۳۹۲). آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به‌دست آید. معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوعبده به نمودار فائل است که در آن

اثر مداخله برآورده شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار داریم که نمودار فائل متقارن بوده و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش نمونه کاهش یابد. از دیگر جداول و نمودارهای استخراج شده توسط نرم‌افزار می‌توان به جدول اصلاح و برازش دوال و تئیدی برای نمایش پراکندگی و تخمین‌های نقطه‌ای و به دست آوردن مقدار Q اشاره کرد. این رویه مطالعات گم‌شده را در نظر می‌گیرد، آن‌ها را به تحلیل وارد می‌کند و سپس خلاصه اندازه اثر را محاسبه می‌کند (رستم پور خامنه، ۱۳۹۴). همچنین نمودار کیفی از عمده‌ترین ابزارهای تحلیل و نمودارها در فرا تحلیل شناخته شده، یک نمودار پراکنش است: نمودار پراکنش در تحلیل‌های همبستگی و رگرسیونی خیلی مورد استفاده قرار می‌گیرد، دارای دو محور x و y هست، در واقع نمودار کیفی یک نمودار پراکنش است که در این نمودار پراکنش (پراکندگی) هر کدام از مطالعاتمان (یا هر کدام از اندازه‌های اثر) با توجه مقدار x و y آن، جایگاهی را در نمودار به خودش اختصاص خواهد داد.

یافته‌های پژوهش:

برای اجرایی و عملیاتی کردن پژوهش مبتنی بر فرا تحلیل شش گام در نظر گرفته شده است.

۱. گام اول (تدوین سؤال‌های معین بر اساس اهداف)

در این مرحله همان‌گونه که قبلاً نیز به آن اشاره شد به منظور بررسی مسأله‌ی تحقیق چهار سؤال پژوهشی به صورت معین و واضح تدوین شده است.

۲. گام دوم (جستجوی نظام‌مند و گردآوری پژوهش‌ها)

در این مرحله با توجه به راهبردهای دقیق و جامعی که برای جستجوی متون پژوهشی مرتبط باهدف فرا تحلیل لازم است و با استفاده از رایج‌ترین پایگاه‌های اطلاعاتی در ایران شامل پایگاه اطلاعاتی علمی جهاد دانشگاهی، مجلات تخصصی نور، بانک اطلاعات نشریات کشور، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران و پرتال جامع علوم انسانی تمامی پژوهش‌ها معتبر منتشر شده طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۸ که مرتبط با تسهیم دانش سازمانی بود جمع‌آوری شد. برای انجام این

مرحله، کلیدواژه‌های «تسهیم دانش»، «تبادل دانش»، «انتقال دانش»، «توزیع دانش»، «اشتراک‌گذاری دانش» در قسمت جست‌وجوی پیشرفته پایگاه‌های اطلاعاتی (اعمال فیلدهای تاریخ و عنوان و متن کامل) مورد بررسی قرار گرفت که طی آن ۲۵۰ مقاله و پایان‌نامه شناسایی شد.

۳. گام سوم (گزینش مطالعات)

در این مرحله مطالعات شناسایی‌شده، با توجه به معیارهای درون گنجی مد نظر، گزینش شدند. جدول (۱) معیارهای درون گنجی و معیارهای فیلترسازی پژوهش‌های شناسایی‌شده برای ورود به فرا تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات و پایان‌نامه‌های پژوهش

معیارهای درون گنجی شناسایی مقالات و پایان‌نامه‌ها	تعداد مقالات و پایان‌نامه	معیارهای فیلترسازی مقالات و پایان‌نامه‌ها	پژوهش‌های حائز شرایط
تناسب موضوع پژوهش‌های بررسی‌شده با موضوع تحقیق، دسترسی به فایل کامل پژوهش‌ها، پژوهش‌های دارای ضرب همبستگی و یا ضرب تأثیر باشند و داده‌های کافی جهت محاسبه اندازه اثر را دارا باشند، تحقیقاتی که از نظر روش شناسی کمی باشند، پژوهش‌هایی که دارای مفروضه‌های (آماري، روش تحقیق، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روش ارزیابی پایایی و روایی) باشند، پژوهش‌ها به زبان فارسی باشند.	۲۵۰	موضوع تحقیق، روش تحقیق، نقش متغیر، تکرار تحقیق، جامعه تحقیق	۴۲

مطالعات شناسایی‌شده درباره موضوع مورد مطالعه بر اساس معیارهای ورودی مورد نظر فیلتر شدند و در نهایت ۴۲ پژوهش به فرایند فرا تحلیل وارد شدند. این ۴۲ پژوهش منتخب در ضمیمه آمده است. از دلایل اصلی پرداختن به پژوهش‌های داخلی و عدم استفاده از پژوهش‌های خارجی در این پژوهش، فراوانی بالای پژوهش‌های داخلی و استفاده از نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در بافت فرهنگ ایرانی می‌توان اشاره کرد.

۴. گام چهارم: استخراج و تلخیص داده‌های لازم از مطالعات مستقل انتخاب شده

در این مرحله داده‌های لازم از مطالعات مستقل گزینش شده، استخراج و وارد چک لیست شد. داده‌های استخراج شده شامل مشخصات کلی پژوهش (عنوان تحقیق و نام نویسنده، سال تحقیق، نوع اثر، حوزه تحقیقاتی محقق، نوع سازمان بررسی شده در پژوهش، محل تحقیق، نوع پژوهش) و مشخصات روش‌شناسی (حجم جامعه، حجم نمونه و ویژگی‌های شرکت‌کنندگان شامل جنسیت و شغل آنها، روش نمونه‌گیری، ابزار جمع‌آوری داده، جنسیت) و نیز مشخصات آماری پژوهش (متغیرهای اثرگذار به همراه ضریب همبستگی معنادار آنها) بود. بعد از استخراج متغیرهای تأثیرگذار معنادار و ضرایب همبستگی آنها، این متغیرها دسته‌بندی شدند بدین صورت که متغیرهای شناسایی شده‌ای که فراوانی آن‌ها ۲ یا بیشتر از ۲ مورد بود در یک دسته جای گرفتند. لازم به ذکر است که متغیرهایی درون یک دسته قرار می‌گیرند که تعریف مفهومی واحدی داشته باشند. پژوهش‌هایی که متغیرهای استخراج شده آن در کل مقالات، نمونه مشابهی ندارد و تنها یک مورد است، قابل استفاده در طبقه‌بندی نیست و حذف می‌گردد چرا که برای محاسبه اندازه اثر هر عامل تأثیرگذار باید آن عامل حداقل دو بار در کل مطالعات تکرار شده باشد. پژوهش‌های بررسی شده بر اساس ملاک درون گنجی ۴۲ مورد بود که ۲۳ مورد از آن‌ها پایان‌نامه و ۱۹ مورد از آن‌ها مقاله بود. خلاصه وضعیت پژوهش‌های منتخب بر اساس نوع سند در جدول (۲) قابل ملاحظه است.

جدول ۲. خلاصه وضعیت پژوهش‌های منتخب بر حسب نوع سند

نوع سند	فراوانی	درصد فراوانی
پایان‌نامه	۲۳	۰/۵۵
مقاله	۱۹	۰/۴۵
مجموع	۴۲	۰/۱۰۰

۵. گام پنجم: انجام تحلیل‌های آماری بر روی داده‌ها

در مرحله‌ی پایانی فرا تحلیل، متغیرهای شناسایی شده به همراه استنادات آن ارائه می‌گردد، سپس اندازه اثر هر یک از عوامل به همراه شدت اثر و همگنی با ناهمگنی مطالعات مشخص می‌گردد (جدول ۳). همچنین اندازه اثر هر یک از متغیرهای شناسایی شده و شدت اثر آن و نتایج آزمون Q در جدول (۴) مشهود می‌باشد.

جدول ۳. اندازه اثر عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P-value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
نگرش	۹	جعفری، اخوان و اسحقی (۱۳۹۷)* جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲)* علی پوردرویشی (۱۳۹۲)* آقاجانی و رضایی (۱۳۹۴)* حمیدی فر (۱۳۹۷)* انصاری معروف (۱۳۹۰)* گلشن راد (۱۳۹۲)* تقی پور (۱۳۹۳)* صلاحی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۵۰۷	۰/۰۰۰	بزرگ	۵۳/۵۲۶	۰/۰۰۰
نوع دوستی	۵	اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)* دانایی فرد، خائف الهی و حسینی (۱۳۹۴)* مقیمی و میارکلائی (۱۳۹۴)* سرلک و اسلامی (۱۳۹۰)* رهاوی عزآبادی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۵۱۷	۰/۰۲۱	بزرگ	۲۵۲/۷۰۲	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۴	نژادی جبردهی (۱۳۹۵)* مینویی و همکاران	تصادفی	۰/۲۴۹	۰/۰۰۳	کوچک	۷۰/۳۹۶	۰/۰۱۷

فرض ناهمگونی		شدت اثر	P-value	اندازه اثر نهایی	نوع اثر	استنادات	فراوانی	نام متغیر
P-value	آزمون Q							
						(۱۳۹۶)*رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳)*أهی (۱۳۹۳)		
۰/۰۰۰	۵۹/۲۷۲	متوسط	۰/۰۳۲	۰/۴۶۰	تصادفی	مقیمى و میارکلائی (۱۳۹۴)*غفاری (۱۳۹۳)*دبیر (۱۳۹۵)	۳	جوانمردی
۰/۰۰۰	۳۷/۰۰۶	بسیار بزرگ	۰/۰۰۱	۰/۶۳۸	تصادفی	آراکلیان سرتقی (۱۳۹۲)*حجتی (۱۳۹۳)	۳	خودآگاهی
۰/۰۰۰	۱۳۳۷/۵۴۲	عدم تأیید رابطه	۰/۲۳۶	۰/۷۹۳	تصادفی	کاظمی، وحیدی مطلق و وحیدی مطلق (۱۳۹۳)*فرخ و شاه طالبی (۱۳۹۷)*عبدلی مسینان (۱۳۹۶)	۳	خودکارآمدی
۰/۰۴۲	۶/۳۵۲	متوسط	۰/۰۰۰	۰/۳۲۶	تصادفی	صلاحی (۱۳۹۳)*آراکلیان سرتقی (۱۳۹۲)*صناعی (۱۳۹۵)	۳	روابط اجتماعی
۰/۰۰۰	۱۹/۲۰۹	عدم تأیید رابطه	۰/۰۹۵	۰/۲۲۵	تصادفی	عبدلی مسینان (۱۳۹۶)*قبادی آزاد (۱۳۹۵)*جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲)	۳	لذت
۰/۲۰۴	۱/۶۱۳	متوسط	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲	ثابت	قاسمزاده، کاظمزاده و بیطائی (۱۳۹۷)*تهمورسی (۱۳۹۵)	۲	اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۸۴/۲۲۱	عدم تأیید رابطه	۰/۱۴۵	۰/۷۱۸	تصادفی	کاووسی خامنه (۱۳۹۴)*دهقانی (۱۳۹۷)	۲	تجربه

فرض ناهمگونی		شدت اثر	P-value	اندازه اثر نهایی	نوع اثر	استنادات	فراوانی	نام متغیر
P-value	آزمون Q							
۰/۶۸۷	۰/۱۶۳	بزرگ	۰/۰۰۰	۰/۶۰۹	ثابت	قچاوند (۱۳۹۱)* بهشتی (۱۳۹۵)	۲	رفتار تمرکز یافته
۰/۰۰۰	۳۴/۳۱۲	عدم تأیید رابطه	۰/۱۴۶	۰/۳۴۷	تصادفی	نیک راهان (۱۳۹۱)* عزیزاده اقدم و همکاران (۱۳۹۷)	۲	سن
۰/۰۰۰	۳۱/۴۴۳	عدم تأیید رابطه	۰/۲۰۲	۰/۴۵۹	تصادفی	تهمورسی (۱۳۹۵)* پرنده (۱۳۹۰)	۲	مسئولیت
۰/۰۷۰	۳/۲۸۷	کوچک	۰/۰۰۱	۰/۱۵۲	ثابت	فرخ و شاه طالبی (۱۳۹۷)* دهقان سفیدکوه، شعبانی و رجایی پور (۱۳۹۶)	۲	مقاومت در رویارویی با موانع
۰/۰۰۰	۲۶/۴۳۴	عدم تأیید رابطه	۰/۲۱۶	۰/۳۰۲	تصادفی	فرخ و شاه طالبی (۱۳۹۷)* دهقان سفیدکوه، شعبانی و رجایی پور (۱۳۹۶)	۲	میل به آغازگری
۰/۲۷۵	۱/۱۹۰	متوسط به بالا	۰/۰۰۱	۰/۴۹۱	ثابت	قلی پور و همکاران (۱۳۹۴)* الوانی، عصار و عابدینی (۱۳۹۰)	۲	میل به شایستگی
۰/۰۱۳	۶/۱۲۵	متوسط	۰/۰۰۴	۰/۳۳۲	تصادفی	فرخ و شاه طالبی (۱۳۹۷)* دهقان سفیدکوه، شعبانی و رجایی پور (۱۳۹۶)	۲	میل به گسترش تلاش
۰/۰۰۰	۱۰۲/۶۱۴	عدم تأیید رابطه	۰/۱۹۰	۰/۵۶۸	تصادفی	دانایی فرد، خائف اللهی و حسینی (۱۳۹۰)* غفاری (۱۳۹۳)	۲	نزاکت

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P-value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							P-value	آزمون Q
وجدان	۲	دانایی فرد، خائف الهی و حسینی (۱۳۹۰) * غفاری (۱۳۹۳)	ثابت	۰/۲۸۳	۰/۰۰۰	کوچک	۱/۹۴۳	۰/۱۶۳
هوش هیجانی	۲	آراکلیان سرنقی (۱۳۹۲) * حدت (۱۳۸۷)	تصادفی	۰/۵۳۵	۰/۱۰۰	عدم تأیید رابطه	۲۰/۶۹۹	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول (۳) ملاحظه می‌شود از میان عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش به ترتیب متغیرهای نگرش (۹ مطالعه)، نوع دوستی (۵ مطالعه)، رضایت (۴ مطالعه)، جوانمردی (۳ مطالعه)، خودآگاهی (۳ مطالعه)، خودکارآمدی (۳ مطالعه)، روابط اجتماعی (۳ مطالعه)، لذت (۳ مطالعه) از بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین برخوردار بوده‌اند.

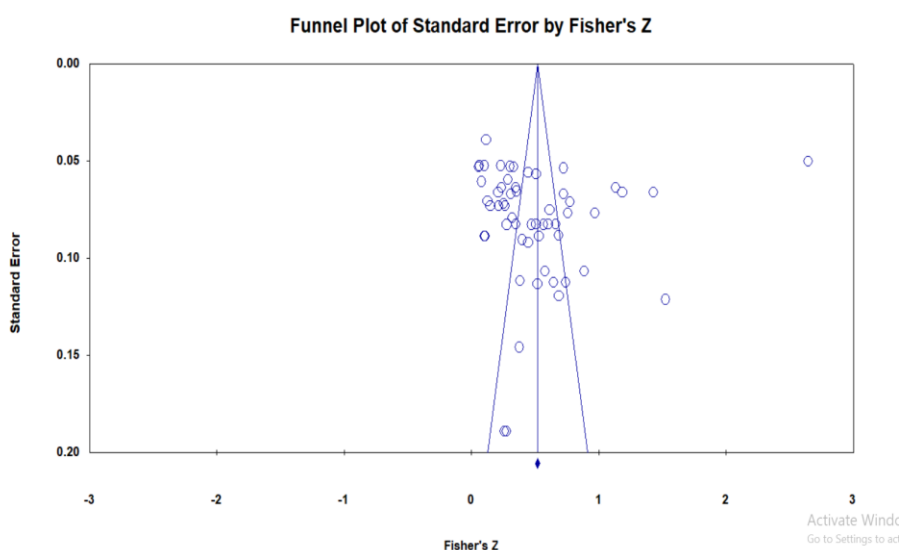
جدول ۴: اندازه و شدت اثر عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی

متغیر	اندازه اثر	شدت اثر
خودآگاهی	۰/۶۳۸	بسیار بزرگ
نگرش، نوع دوستی و رفتار تمرکز یافته	بین ۰/۵۰۷ تا ۰/۶۰۹	بزرگ
شایستگی	۰/۴۹۱	متوسط به بالا
خود مدیریتی، جوانمردی، اخلاق، میل به گسترش تلاش و روابط اجتماعی	۰/۳۲۶ تا ۰/۴۶۴	متوسط
وجدان، مقاومت در رویارویی با موانع و رضایت شغلی	۰/۱۸۳ تا ۰/۲۸۳	کم
سن، تجربه، لذت، مسئولیت، هوش هیجانی، نزاکت، خودکارآمدی، میل به آغازگری	-	عدم تأیید رابطه به دلیل p-value بزرگ‌تر از ۰/۰۱

بر اساس جدول‌های (۳ و ۴) این مطالب دریافت می‌شود که:

متغیر خودآگاهی با اندازه اثری «۰/۶۳۸» شدت اثر بسیار بزرگی بر تسهیم دانش سازمانی دارند. متغیرهای نگرش، نوع دوستی و رفتار تمرکز یافته با اندازه اثری بین «۰/۵۰۷» تا «۰/۶۰۹» دارای شدت اثر بزرگ بر تسهیم دانش سازمانی هستند. متغیر شایستگی با اندازه اثر «۰/۴۹۱» دارای شدت اثری متوسط به بالا بر تسهیم دانش سازمانی هستند. متغیرهای خود مدیریتی، جوانمردی، اخلاق، میل به گسترش تلاش و روابط اجتماعی با شدت اثری بین «۰/۳۲۶» تا «۰/۴۶۴» دارای شدت اثر متوسط بر تسهیم دانش سازمانی هستند. عواملی همچون وجدان، مقاومت در رویارویی با موانع و رضایت شغلی با اندازه اثری بین «۰/۱۸۳» تا «۰/۲۸۳» کمترین اندازه اثر را بر تسهیم دانش سازمانی داشته‌اند. (در فرا تحلیل اندازه اثر نشان‌دهنده درجه حضور پدیده در جامعه است و با فرض صفر در ارتباط است. فرض صفر یعنی اندازه اثر در جامعه صفر است و هرگاه فرض صفر رد شود یعنی اندازه اثر در جامعه غیر از صفر است؛ بنابراین اندازه اثر نشان‌دهنده درجه حضور پدیده‌ها در جامعه است و هرچه بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده‌ها بیشتر است.) (سطح معناداری با خطای نوع اول رابطه مستقیم دارد. خطای نوع اول هنگامی رخ می‌دهد که فرض صفر تأیید شود. انتخاب سطح معناداری تا حدودی اختیاری است و معمولاً ۰/۰۱ یا ۰/۰۵ است. سطح معناداری به دست آوردن یک ارزش آماری است که به رد فرض صفر بیانجامد. سطح معناداری و اندازه اثر اگرچه در مورد رد یا قبول فرض صفر استفاده می‌شوند و لیکن هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای می‌دهند. از طریق آزمون معناداری متوجه می‌شویم آیا نتیجه خاصی به علت شانس رخ داده یا خیر؟ همچنین از طریق اندازه اثر متوجه می‌شویم که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است.) در این پژوهش متغیرهایی از جمله سن، تجربه، لذت، مسئولیت، هوش هیجانی، نزاکت، خودکارآمدی، میل به آغازگری به دلیل p -value بزرگ‌تر از ۰/۰۱ تأثیر معناداری بر تسهیم دانش نداشتند. (با آزمون Q -test میزان همگونی یا تجانس مطالعات نشان داده شده است (برای محاسبه میزان ناهمگونی، آزمون ساده مجذور "کای" انجام می‌شود. در فرا تحلیل مجذور کای با علامت Q نشان داده می‌شود)؛ که مطالعات مربوط به متغیرهای وجدان، اخلاق، مقاومت در رویارویی با موانع، شایستگی و رفتار تمرکز یافته به دلیل عدم معناداری شاخص Q همگنی دارند و به این دلیل از نوع اثر ثابت استفاده شده است.

یکی از موضوعات مهم در فرا تحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فرا تحلیل شامل همه مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه سازی نشده منتشر شده باشد. معمول ترین روش شناسایی تورش انتشار استفاده از یک نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می شود. شکل (۱) نمودار کیفی پژوهش حاضر (میزان سوگیری) را نشان می دهد.



نمودار ۱. میزان سوگیری پژوهش های مورد بررسی

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آنها بالا می رود و سوگیری انتشارشان افزایش می یابد. مطابق با نمودار فوق، با وجود اینکه تعداد کمی از مطالعات در بخش های میانی نمودار پراکنده اند، اما اکثر مطالعات در پیرامون و قسمت بالای قیف، توزیع متقارنی دارند، که این نشان دهنده

خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کمی است و در واقع بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده شده نیز ناشی از انواع اریب احتمالی می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها:

تسهیم دانش از جمله ارکان اساسی مدیریت دانش می باشد، که انجام اثربخش آن نقش بسزایی در دستیابی به اهداف مدیریت دانش ایفا می کند. بر همین اساس در پژوهش حاضر تلاش شده است با نگرشی جامع، عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی شناسایی و میزان تأثیر آن مورد بررسی قرار گیرد. مرور نظام مند پژوهش های صورت گرفته در این رابطه حاکی از آن است که در این پژوهش ۴۲ مقاله و پایان نامه شرایط ورود به فرا تحلیل را داشتند که در این پژوهش ها تأثیر ۲۱ متغیر فردی بر فرایند تسهیم دانش بررسی شده اند. مشابه پژوهش حاضر در پژوهش عسگری، خلعتبری و هاشمیان زاده (۱۳۹۹) با موضوع «فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان های ایرانی» و پژوهش فیروزی و فیضی با عنوان «فرا تحلیلی بر پژوهش های انجام شده در خصوص رفتار تسهیم دانش» هر دو ۲۱ پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند. تعداد سندهای مورد تحلیل مجدد و وارد شده به فرایند فرا تحلیل در پژوهش حاضر در مقایسه با این دو پژوهش ۲ برابر بوده است. همچنین در این دو پژوهش به بررسی تأثیر پیشایندهای فردی مؤثر بر فرایند تسهیم دانش به طور خاص پرداخته نشده است.

در پژوهش حاضر از میان عوامل مؤثر بر تسهیم دانش خودآگاهی از اندازه اثر بسیار بزرگی برخوردار بوده است. تأیید نقش خودآگاهی بر تسهیم دانش سازمانی با نتایج پژوهش هایی همچون آراکلیان سرنقی (۱۳۹۲)، حدت (۱۳۸۷)، حجتی (۱۳۹۳) هم راستا بوده است. خودآگاهی استخراج اطلاعات و افکار به صورت ارادی است که ماهیت ذهن را مشخص می کند و از ناخودآگاه سرچشمه می گیرد (حجتی، ۱۳۹۳، ص ۲۵). همچنین خودآگاهی اجازه ادراک عمیق عواطف، هیجانات و همچنین توانایی تشخیص راحت تر نقاط قوت و محدودیت ها را برای فرد فراهم می آورد. هیجانات آدمی هیچ گاه از او جدا نمی شوند و همواره و همه جا همراه او هستند، شاید به همین جهت می توان با درک و شناخت و مدیریت اصولی آن ها به بازدهی بالا در محیط سازمانی رسید. چه بسا افراد فاقد خودآگاهی در برابر بعضی از هیجانات منفی کنترل خود را از

دست می‌دهند و در ارتباط‌های اجتماعی و کاری آن‌ها خلل ایجاد می‌گردد. خودآگاهی که از جمله مؤلفه‌های هوش هیجانی به شمار می‌آید و موجب می‌گردد که افراد تصویری بهتر از موقعیت‌های ویژه در ذهن خود ایجاد کرده و در گزینش شرایط کاری به نحو بهتر عمل کنند (حدت، ۱۳۸۷). در این میان افرادی که احساسات و عواطف خویش را می‌شناسند و از ضعف‌ها و محدودیت‌های خویش مطلع هستند، همچنین سبک‌های ارتباطی خود را بهتر می‌شناسند با دیگر افراد در سازمان اطلاعات مفید و دانش مؤثر خود را به سهولت به اشتراک می‌گذارند.

نوع دوستی که انعکاس‌دهنده بیشترین رفتار داوطلبانه کارکنان می‌باشد می‌تواند بر روی تعامل میان کارکنان در یک شبکه اجتماعی که نشانگر اشتراک دانش یا مبادله دانش می‌باشد اثرگذار باشد. نوع دوستی برای ایجاد یک جو مثبت و دوستانه در بین کارکنان تا بتوانند دانش خویش را تسهیم کنند بسیار مؤثر می‌باشد. این متغیر که در این پژوهش دارای اندازه اثر بزرگی است به یاری رساندن به دیگر همکاران در جهت عملکرد مربوط به وظایفشان اشاره دارد، که انگیزه این افراد برگرفته از عشق، وظیفه و تعهد و تخصص است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، دانایی فرد، خائف‌اللهی و حسینی (۱۳۹۴)، مقیمی و میارکلائی (۱۳۹۴)، سرلک و اسلامی (۱۳۹۰) و رهاوی عزآبادی (۱۳۹۶) هم‌راستا بوده است. نگرش از دیگر عواملی است که در این پژوهش اندازه اثر بزرگ را به خود اختصاص داده است. نگرش بازتابی از نحوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا یک مفهوم است (جابری، سلیمی و خزائی پول، ۱۳۹۲). انجام رفتار تسهیم دانش به وجود نگرش مثبت نیاز دارد که تمایل به انجام این کار را در آن‌ها به وجود آورد. نگرش از طریق استقرار یک سیستم مدیریتی پویا، منعطف و استفاده از مدیریت متخصص و متعهد، بهره‌گیری فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات می‌تواند زمینه مبادله دانش و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان را فراهم آورد. یافته‌های جعفری، اخوان و اسحق‌ی (۱۳۹۷)، جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲)، علی پوردرویشی (۱۳۹۲)، آقاچانی و رضایی (۱۳۹۴)، حمیدی فر (۱۳۹۷)، انصاری معروف (۱۳۹۰)، گلشن راد (۱۳۹۲)، تقی پور (۱۳۹۳) و صلاحی (۱۳۹۳) گویای تأیید این یافته‌هاست. رفتار تمرکز یافته متغیر دیگری است که در این پژوهش از اندازه اثر بزرگی بر تسهیم دانش برخوردار بوده است. این متغیر از جمله راهبردهای خود مدیریتی است که به‌منظور هدایت مثبت و انعطاف‌پذیر رفتار در مقابل افراد و

موقعیت‌های متفاوت بکار گرفته می‌شود (بهشتی، ۱۳۹۵، ص ۸۷). با افزایش خودآگاهی و نظارت افراد نسبت به خود و سیستم پاداش‌دهی متناسب به کارکنان و همچنین راهبردهای پاسخ‌دهی اصولی افراد قادر می‌شوند آسان‌تر نسبت به اشتراک دانش خویش مبادرت ورزند. نقش این عامل در پژوهش‌هایی مانند قجاوند (۱۳۹۱) و بهشتی (۱۳۹۵) نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

علاوه بر این از میان متغیرهای مورد بررسی، تأثیر ۸ متغیر سن، تجربه، لذت، مسئولیت، هوش هیجانی، نزاکت، خودکارآمدی و میل به آغازگری تأیید نشده است. همچنین، نتایج حاکی از آن است که متغیرهای وجدان، مقاومت در رویارویی با موانع و رضایت شغلی دارای شدت اثر کم، متغیرهای خودمدیریتی، جوانمردی، اخلاق، میل به گسترش تلاش و روابط اجتماعی دارای شدت اثر متوسط و متغیر شایستگی دارای شدت اثر متوسط به بالا بوده‌اند.

جهت پیاده کردن عوامل فردی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به تأثیر خودآگاهی بر تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود که برنامه‌هایی برای آموزش و ارتقا خودآگاهی در سطح مدارس، دانشگاه‌ها، کلاس‌های ضمن خدمت و سایر سازمان‌های آموزشی در نظر گرفته شود.

- با توجه به تأثیر نوع دوستی بر تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی کافی و مناسب در زمینه اصول رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان به منظور تقویت روحیه نوع دوستی در بین کارکنان برگزار گردد.

- با توجه به تأثیر نگرش به تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود که با پرورش نگرش مثبت افراد زمینه فرصت‌های جدید برای خلق نوآوری در فضای سازمان را ایجاد کرده تا موفقیت‌های بیشتری برای افراد و سازمان فراهم آید. چرا نگرش مثبت افراد نسبت به سازمان موجبات تسهیم دانش را تسهیل می‌کند.

- با توجه به تأثیر رفتار تمرکز یافته بر تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها با ایجاد محیطی سالم و امن و حمایت‌های مادی و معنوی نسبت به متولیان امور در سازمان زمینه

تمرکز آن‌ها را برای انجام درست و اصولی وظایف فراهم آورد. با متمرکز شدن افراد دانش و اطلاعات به راحتی در اختیار دیگر افراد گذاشته می‌شود.

در نهایت، پیشنهادها زیر به منظور توسعه و تکامل این بحث به سایر پژوهشگران توصیه می‌شود:

- متغیرهای سازمانی و محیطی تأثیرگذار بر تسهیم دانش شناسایی و در قالب مطالعات فرا تحلیل ارائه شود.
- با توجه به اینکه در این پژوهش، انجام فرا تحلیل با استفاده از ضریب همبستگی و ضریب تأثیر متغیرها بوده است، در پژوهش‌های آتی می‌توان از آماره تی نیز استفاده نمود
- به غیر از شناسایی عوامل فردی تأثیرگذار بر تسهیم دانش که در این پژوهش صورت گرفت، شناسایی عوامل تعدیل گر نیز در پژوهش‌های آتی مفید خواهد بود.

منابع

- ابراهیم پورآرنگی، لیلا. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم‌های تسهیم دانش از دانشکاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه الزهرا (س).
- آیبیلی، خدایار؛ رومیانی، یونس؛ صحرایی بیرانوند، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی. علمی-پژوهشی، ۶، شماره ۳: ۵۵-۶۶.
- اجتهاد نیا، سعید. (۱۳۹۵). تحلیل چند سطحی تأثیر مدیریت تنوع منابع انسانی بر اعتماد سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش با نقش تعدیل‌کنندگی هنجارهای همکاری (مورد مطالعه: کتابداران کتابخانه‌های اهواز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش مالی)، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- احمدی، محمدمیلاد؛ ترابی، اویس؛ صفیان، مهدی. (۱۳۹۷). مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه‌های شهر تهران)، فصلنامه مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۱، ۳.
- آراکلیان سرنقی، آما. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت نفت ایرانول). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش راهبردی)، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
- اسماعیل پناه، فرشاد؛ خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، مدیریت بهروری، ۷، ۳۶: ۴۳-۶۷.

- آقاجانی، حسنعلی؛ رضایی، سعید. (بهار ۱۳۹۴). بررسی تأثیر پاداش اجتماعی بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی از طریق تعهد عاطفی، مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۲-۲۴.
- الوانی، سید مهدی؛ عصار، محمد تقی؛ عابدینی، لیلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتماد با تسهیم دانش در معاونت آموزشی ناجا و مراکز تابعه. مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت انتظامی، ۶ (۳): ۳۸۹-۴۰۰.
- انصاری معروف، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (به اشتراک‌گذاری) دانش میان کارکنان شهرداری منطقه ۱۵ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور مرکز ورامین.
- آهی، رقیه. (۱۳۹۳). بررسی ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- باروج، سمانه. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مهم‌ترین عوامل فردی، سازمانی، فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش تحول)، دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل.
- بهشتی، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر راهبردهای خود مدیریتی و رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش (مطالعه موردی: کارکنان و نمایندگان بیمه ایران استان اردبیل). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- بهمدی، معصومه؛ دهنوی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر کیفیت خدمات رسانی، پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری. شماره ۴: صص ۳۶-۱۷.
- پرنده، طاهره. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی و انگیزه کارکنان بر تسهیم دانش در شرکت پتروشیمی تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ترابی، الهه. (۱۳۹۸). تأثیر رهبری اخلاقی بر انگیزه کنترل شده کارکنان برای اشتراک‌گذاری دانش، هویت اخلاقی کارکنان و اشتراک‌گذاری دانش کارکنان (مورد مطالعه: شرکت خدماتی ارتباطی ایرانسل)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، M.A.P، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- تقی پور، حمید رضا. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.
- تهمورسی، محسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش در دانشگاه هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی)، دانشگاه هرمزگان.
- جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزایی پول، جواد. (بهار ۱۳۹۲). بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان). مدیریت ورزشی. شماره ۱۴، ۵۵-۷۵.

- جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان؛ اسحقی، حجت اله. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و حیاطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیلگر تحصیلات. مطالعات دانش شناسی، ۴، ۱۶، ۲۱-۴۶.
- حجتی، غزال. (بهار ۱۳۹۳). شناسایی رابطه هوش هیجانی با جو تیمی و اشتراک دانش کارکنان اداره راه و شهر سازی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.
- حدت، علیرضا. (۱۳۸۷). تأثیر هوش هیجانی بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش در شرکت نیرو کمر، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش تحول). دانشگاه اصفهان.
- حمیدی فر، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و حیاطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیلگر تحصیلات. مطالعات دانش شناسی، ۴، ۱۶، ۲۱-۴۶.
- حیدرزاده، مهسا. (۱۳۹۵). فرا تحلیل پژوهش‌های مربوط به عوامل مؤثر بر کاربرد فناوری اطلاعات (IT) در سازمان‌های ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دانایی فرد، حسن؛ خایف الهی، احمد؛ حسینی، مجتبی. (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقا تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروند سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴، ۴، ۶۳-۸۴.
- دبیر، آزاده. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جو سازمانی و اعتماد بر تسهیم دانش در شعب غرب بانک پارسیان شهر. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- قاسمیان دستجردی، زهرا. (۱۳۹۷). رابطه ساختاری تسهیم دانش با ار بخشی گروه های آموزشی: نقش میانجی اعتماد و همکاری درون گروهی، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی)، دانشگاه سمنان.
- دهقان سفید کوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۷ (۲): ۲۷۳-۲۹۱.
- دهقانی، رضیه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش سازمانی با توجه به نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش راهبردی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- رحمان سرشت، حسین؛ شیخی، نرگس. (پاییز ۱۳۹۳). نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش. دانشگاه تهران، ۶، ۲، ۴۸۱-۵۰۲.
- رستم پورخامنه، مهسا. (۱۳۹۴). فرا تحلیل تحقیقات مربوط به رهبری تحول آفرین، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
- رهاوی عزآبادی، فرهاد. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش کارکنان دانشگاه یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش تحول)، دانشگاه یزد.
- ساعت چیان، علیرضا؛ خادملو، علیرضا؛ عزیزی، بهادر. (۱۳۹۷). رابطه عناصر پایه ای مدیریت دانش مدل استانکوسکی با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، ۴۹: ۲۶۸-۲۵۱.

- سبزی، عطیه؛ رضایی، یوسف؛ سجادی؛ عاطفه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و نقش تعدیلی عدالت سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱، ۲: ۳۴۹-۳۵۴.
- سرلک، محمد علی؛ اسلامی، طاهره. (زمستان ۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۳، ۸: ۱-۱۸.
- سلمانی جلودار، اسماعیل؛ غلامعلی، حسام. (۱۳۹۵). شناسایی موانع فردی تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی و خصوصی کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت. تهران، سالن همایش بین‌المللی دانشگاه شهید بهشتی.
- سلیمی، قاسم؛ ترک زاده، جعفر؛ دهقان فارسی، زهره. (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۲، ۱: ۷۹-۹۵.
- سهرابی، بابک؛ فروزنده، سکینه؛ رئیسی وانانی، ایمان. (۱۳۹۰). ارائه مدلی جامع بر ارزیابی تسهیم دانش در سازمان‌های پروژه محور دولتی بر مبنای عوامل انسانی، سازمانی و فنی. مدیریت دولتی، ۳، ۷: ۹۵-۱۱۴.
- شائمی، علی؛ خزائی پول، جواد؛ شعبانی نفت چالی، جواد؛ بالوئی جام خانه، هادی؛ صالح زاده، رضا. (۱۳۹۱). تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن. فصلنامه علمی-پژوهشی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۶۹، ۲۲.
- شیرانی، فرهاد؛ هدایی، هانیه. (۱۳۹۶). فرا تحلیل عوامل مؤثر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی. دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اطلاعات، ۳، ۲.
- صلاحی، اصغری. (۱۳۹۳). بررسی رفتار کارکنان شعب تهران بانک اقتصاد نوین نسبت به تسهیم دانش با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- صناعی، فرهاد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش بازاریابی و صادرات)، دانشگاه اصفهان.
- عبدلی مسینان، فائزه. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شبکه اجتماعی سازمانی بر فعالیت‌های تسهیم دانش و عملکرد شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت عمومی (گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی)، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عبدی پور ملک آباد، سیما. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ارتباطات بر تسهیم دانش در دانشگاه لرستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش راهبردی)، دانشگاه پیام نور لرستان.
- عسگرانی، مرتضی؛ اصغری، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴، ۳، ۴: (۲۳).
- عسگری، ناصر؛ خلعتبری معظم، مریم؛ هاشمیان زاده، شمیم. (۱۳۹۹). فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی، نشریه علمی مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۳، ۱: ۱۱۳-۱۴۵.

- عظیم زاده، سید مرتضی؛ صاحب‌کاران، محمد علی؛ مرادی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در صنعت ورزشی ایران (فرا تحلیل مطالعات موجود)، مطالعات مدیریت ورزشی، ۴۸: ۲۶۷-۲۹۴.
- علی پوردرویشی، زهرا. (۱۳۹۲). ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). مدیریت فناوری اطلاعات، ۶: ۱۰۷-۱۲۶.
- علیزاده، فاطمه؛ حسن زاده، محمد؛ مؤمنی، عصمت. (۱۳۹۳). رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه های شهر تهران. فصلنامه نظام ها و خدمات اطلاعات، ۳، ۲ و ۱ (۱۰ و ۹): ۴۹-۶۶.
- علیزاده اقدم، محمد باقر؛ عباس زاده، محمد؛ آقا یاری، توکل؛ قاسم‌زاده، داود. (۱۳۹۷). بی اعتمادی اجتماعی در اشتراک دانش به مثابه مسأله اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی). بررسی مسایل اجتماعی ایران، ۹: ۱۶۵-۱۸۲.
- غفاری، سمیه. (۱۳۹۲). بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش در اداره راه و شهرسازی استان گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت (MBA)، پردیس دانشگاهی.
- فرخ، بتول؛ شاه طالبی، بدری. (۱۳۹۷). رابطه بین یادگیری خود راهبر، خورکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. پژوهش در برنامه درسی، ۱۵، ۲، ۱۲۹ (۵۶): ۱۶۱-۱۴۸.
- فروزش، زهره. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش اخلاقی معلمان با تسهیم دانش در مدارس متوسط شهر گراش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- فیلسوفیان، مریم؛ اخوان، پیمان. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان فضایی ایران). ۳، ۳۲: ۷۱۳-۷۳۰.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده بیطایی، مهدی؛ شریفی، لیلی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، مقاله پژوهشی، ۱۳، ۲.
- قبادی آزاد، الهام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در پرستاران بیمارستان نمازی شهر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش منابع انسانی)، دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
- قجاوند، محمد. (۱۳۹۱). تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت سازی تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش نیروی انسانی)، دانشگاه علامه طباطبائی.
- قلی پور، رحمت اله؛ صمدی میر کلایی، حسین؛ صمدی میر کلایی، حمزه. (زمستان ۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش (مورد مطالعه: کارکنان زن آموزش و پرورش استان مازندران). مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان، ۱۳، ۴، ۱۸۱-۲۰۳.
- کاووسی خامنه، زیور. (۱۳۹۳). بررسی نقش پیش زمینه ها در رفتار تسهیم دانش (مورد مطالعه: وزارت کشور). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، واحد تهران مرکز.

-کدیور، پروین؛ فرزاد، ولی اله؛ عزیززاده، مهدی، نگهبانی سلامی مهدی. (۱۳۸۹). فرا تحلیل مطالعات مربوط به عملکرد ریاضی دانش آموزان. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی.

-کریم، امین. (۱۳۹۳). تأثیر فرهنگ سازمانی و تکنولوژی اطلاعات بر روی تسهیم دانش در سازمان (مطالعه موردی: بیمه ایران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش مدیریت بیمه)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

-کشاورزی، علی حسین، صفری، سعید؛ جواد، حمیدی راد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. علمی-پژوهشی، ۲۲، ۶: ۱۲۸-۱۰۳.

-کاظمی، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر شبکه‌های اجتماعی درون‌سازمانی بر انتقال دانش (مورد مطالعه: نرم‌افزار مدیریت دانش اداره کل راه آهن شمال شرق ۱)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش مدیریت راهبردی)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.

-کاظمی، مهدی؛ وحیدی مطلق، طیبه؛ وحیدی مطلق، سمانه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایرانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷، ۲۳: ۱۲۸-۱۰۷.

-گلشن راد، شیرین. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای تسهیم دانش بر اساس نظریه‌های رفتار برنامه ریزی شده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب.

-مقیم، سید محمد؛ صمدی مبارک‌کلاتی، حسین؛ صمدی مبارک‌کلاتی، حمزه. (۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ارتقا تسهیم دانش کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۹، ۲: ۱۱۹-۱۲۹.

-موتاب، سعیده. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش اجتماعی با تسهیم دانش در بین معلمان متوسطه شهرستان مینو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش برنامه ریزی درسی)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردکان.

-مینویی، قاسم؛ رضایی ویزگاه، مراد، داداشی جوکندان، علیرضا. (۱۳۹۶). تبیین نقش تعهد عاطفی و اعتماد شناختی در ارتباط بین رضایت و قصد تسهیم دانش (مورد مطالعه: بانک انصار استان گیلان). ۲، ۵ (۷).

-نژادی جبردهی، مطهره. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و تعهد عاطفی در تأثیرگذاری رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: جهاد کشاورزی شهر رشت)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). دانشگاه رشت.

- نصراللهی، سیدنورالله؛ مختاری، وحید؛ سیدین، مریم السادات. (۱۳۹۲). فرا تحلیل رویکردی بر تلفیق و ارزشیابی پژوهش‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی، فصلنامه علمی-پژوهشی، پژوهشکده علوم و فناوری اطلاعات، ۲۹، ۲: ۲۹۳-۳۱۶.

-نیک راهان، احمد رضا. (۱۳۹۱). رابطه بین جو سازمانی با تسهیم دانش: نقش واسطه رفتار شهروندی سازمانی. (مورد مطالعه کارکنان بانک ملی ایران شهر اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی. دانشگاه اصفهان.

- نوغانی دخت بهمنی، محسن؛ میرمحمدتبار، سیداحمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اقتصادی مؤثر بر جرم (فراتحلیلی از تحقیقات انجام شده در ایران). پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۴، (۱۱).
- یاسینی، علی؛ اردشیر، شیر. (۱۳۹۳). تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر تمایل آنها برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار. فصلنامه علمی پژوهشی، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۳، ۸.
- یوسفی، امیر. (۱۳۹۲). تأثیر ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در تسهیم دانش شرکت‌های مبتنی بر فن آوری سطح بالا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی.

References

- Bavik, Y. L ., Tang , P. M. Shao, R & Lam, L . W. (2017). Ethical leadership and employee knowledge sharing exploring dualmediation paths. *The Leadership Quarterly*.
- Chen, Ch. J. Huang, J. W. (2017). How organizational climate and structure affect knowledge management the social interaction perspective, *International Journal Of Information management*, 27, 104-118.
- Fullwood, R. Rowley,J., & Delbidge, R. (2017). Knowledge sharing amongst academics in Uk universities . *Journal of Management*, 97 (1), 123-126
- Ji. L. M, HuangJ., Chen S. W And Jouc. (2009). Fostering the determinants of knowledge Sharing, virtual communities, *Computers In Human Behavior*, 929-939.
- Jo, S. J. (2008). Toward Conceptual Model For Social Mechanism Enabling knowledg sharing: Dynamik sharing:Dynamik Relationship Among Three Dimensions Of Social Capital Online Submission.
- Lee, S. Kim, S. L., Yun, S. (2017).A moderated mediation model of the relationship between abusiver supervision and knowledge sharing. *TheLeadership Quarterly*, Available Online 12 september 2017.
- Osama F. Al-Kurdi. Ramzi El-Haddadeh, Tillal Eldabi. (2020). The role of organizationl climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of InformationManagement*, 50 (2020) 217-227
- Pee, L. G., & Lee, J. (2019). Intrinsically motivating employees online knowledge sharing understanding the effects of job design. *Internationnal Journal of Infirmation Management* 35 (6), 679-690.

Tan, C. N. L. (2016). Enhancing knowledge sharing and research collaboration among academics: The role of knowledge management. The Journal Of Higher Education, 71 (4), 1-32.

Skryme. D. J. (2012). The 3cs Of knowledge sharing: Culture; competition and commitment, Available at: <http://www.Skryme.com/VPDATES/U,4,f1.Htm>. (sep23, 2011).

Wang And Ahmad, P. (2003). Structuralb demenslons for knowledge based orgnaizations measures business excenence, Vol, No. PP: 51-62.

Wang, S, And Neo, R. A. (2010). Knowledge sharing a review an directions for futurer research, Human Research Management Review, 2: 115-131.

پیوست:

اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

کد	۱	۲	۳	۴
منبع	اسماعیل پناه، فرشاد؛ خیاط مقدم، سعید. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت موجود اشتراک‌گذاری بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها	قبادی آزاد، الهام. (تابستان ۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با تمایل به تسهیم دانش ضمنی و آشکار در پرستاران	کاووسی خامنه، زیور. (۱۳۹۳). بررسی نقش پیش زمینه‌ها در رفتار تسهیم دانش (مورد مطالعه: وزارت کشور	صلاحی، اصغر. بررسی (۱۳۹۳) عوامل مؤثر بر رفتارهای تسهیم دانش بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده
نوع سند	مقاله	پایان‌نامه	پایان‌نامه	پایان‌نامه
حجم جامعه	۴۳۵	۹۵۰	۱۱۰۰	نامحدود
حجم نمونه	۲۳۱	۲۷۴	۲۸۵	۳۶۰
متغیرها و ضرایب همبستگی	$R = ۰/۸۹۲$ نوع دوستی $R = ۰/۸۰۷$ اعتماد $R = ۰/۹۲۷$ نگرش	لذت $\beta = ۰/۱۴$ تأثیر متقابل با $\beta = ۰/۲۱$	$R = ۰/۲۸$ تجربه $R = ۰/۲۸$ آموزش $R = ۰/۰۸$ تمرکز بر اهداف کوتاه مدت $R = ۰/۵۶$ حمایت مدیریت	$R = ۰/۲۹۷$ نگرش $R = ۰/۲۱۰$ هنجار ذهنی $R = ۰/۲۷۷$ کنترل رفتاری درک شده

تصادفی	تصادفی ساده	تصادفی طبقه‌ای	تصادفی طبقه‌ای	روش نمونه‌گیری
تصادفی	تصادفی ساده	تصادفی طبقه‌ای	تصادفی طبقه‌ای	روش نمونه‌گیری
پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	روش جمع‌آوری اطلاعات
کمی	کمی	کمی	کمی	روش تحقیق
	مدیریت	منابع انسانی	-	حوزه تحقیقاتی
ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	جنسیت
کارکنان بانک	-	پرستاران شاغل	اعضای هیأت علمی	جامعه تحقیق
تهران	تهران	شیراز	مشهد	شهر یا استان تحقیق
خدماتی	خدماتی	خدماتی	آموزشی	نوع سازمان

۸	۷	۶	۵	کد
یوسفی، امیر. (۱۳۹۲). تأثیر ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در تسهیم دانش شرکت‌های مبتنی بر فن آوری سطح بالا.	نژادی جبردهی، مطهره. (۱۳۹۵). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و تعهد عاطفی در تأثیرگذاری رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش	قجاوند، محمد. (تایستان ۱۳۹۱). تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت سازی تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران	نیک راهان، احمد رضا. (۱۳۹۱). رابطه بین جو سازمانی با تسهیم دانش: نقش واسطه رفتار شهروندی سازمانی. (مورد مطالعه کارکنان بانک ملی لیرن شهر اصفهان).	منبع
پایان‌نامه	پایان‌نامه	مقاله	پایان‌نامه	نوع سند
۲۵۲	۳۴۸	۵۳۶	۱۳۴۰	حجم جامعه
۱۵۲	۲۰۳	۸۲	۱۷۲	حجم نمونه

متغیرها و ضریب همبستگی	$R = 0/570$ جو سازمانی $R = 0/436$ تعلق $R = 0/423$ نوآوری $R = 0/405$ عدالت $\beta = 0/104$ رفتار شهروندی سازمان گرا	$R = -0/739$ پیچیدگی $R = -0/631$ تمرکز $-0/250$ $R =$ رسمیت ابعاد ساختار سازمانی $-0/272$ $R =$	$\beta = 0/197$ تعهد عاطفی $\beta = 0/376$ اعتماد شناختی $\beta = 0/129$ رضایت شغلی	$R = -0/504$ فرهنگ بوروکراتی $R = 0/300$ نوآورانه $R = 0/198$ حمایتی $R = -0/303$ ساختار سازمانی $R = -0/249$ ساختار رسمی $R = -0/164$ ساختار پیچیدگی $R = -0/079$ ساختار تمرکز
روش نمونه گیری	تصادفی	تصادفی ساده	تناسبی در دسترس	طبقه ای
روش جمع آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	مدیریت بازرگانی	مدیریت دولتی	مدیریت دولتی	مدیریت اجرایی
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی
جامعه تحقیق	کارکنان بانک ملی	تمام مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران	کارکنان جهاد سازندگی رشت	مدیران و کارکنان ارشد
شهر یا استان تحقیق	اصفهان	تهران	رشت	تهران
نوع سازمان مورد بررسی	خدماتی	آموزشی	خدماتی	آموزشی

کد	۹	۱۰	۱۱	۱۲
منبع	جعفری، مصطفی؛ اخوان، پیمان؛ اسحق، حجت اله. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و	یاسینی، علی؛ اردشیر، شیر. (۱۳۹۳). تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی	قلی پور، رحمت اله؛ صمدی میر کلایی، حسین؛ صمدی میر کلایی، حمزه.	جابری، اکبر؛ سلیمی، مهدی؛ خزایی پول، جواد. (بهار ۱۳۹۲). بررسی تأثیر انگیزش

محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش بانقش تعدیلگر تحصیل	معلمان بر تمایل آنها برای اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار.	(زمستان ۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمند سازی شناختی بر فرهنگ اشتراک گذاری دانش	های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان های ورزشی
مقاله	مقاله	مقاله	مقاله
۸۳	۲۳۵	۱۰۵	۱۵۰
۸۳	۲۳۵	۸۲	۱۵۰
متغیرها و ضریب همبستگی	اعتماد $R=0/757$ هنجارهای ذهنی $R=0/367$ کنترل رفتار درک شده $R=0/506$	$\beta=0/19$ همکاری متقابل $\beta=0/33$ سرمایه اجتماعی $\beta=0/34$ روابط اجتماعی $\beta=0/39$ اعتماد اجتماعی $\beta=0/36$ اهداف مشترک	$\beta=0/58$ نگرش $\beta=0/34$ پاداش های سازمانی $\beta=0/56$ لذت بردن از کمک $\beta=0/57$ توانمند سازی خودسامانی $\beta=0/57$ شایستگی
روش نمونه گیری	ساده	تصادفی طبقه ای	تصادفی خوشه ای
روش جمع آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	-	آموزشی	مدیریت ورزشی
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی	زن
جامعه تحقیق	مهندسين مشاور راه	معلمان مدارس شهر ایلام	کارکنان ادارات تربیت بدنی اصفهان و پرورش مازندران
شهر یا استان تحقیق	-	ایلام	اصفهان
نوع سازمان مورد بررسی	خدماتی	آموزشی	آموزشی

کد	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
منبع	قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده بیطایی، مهدی؛ شریفی، لیلی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید	علی پور درویشی، زهرا. (۱۳۹۲). ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات).	الوانی، سید مهدی؛ عصار، محمد تقی؛ عابدینی، لیلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اعتماد با تسهیم دانش در معاونت آموزشی ناجا و مراکز تابعه.	دانایی فرد، حسن؛ خایف الهی، احمد؛ حسینی، مجتبی. (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقا تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی
نوع سند	مقاله	مقاله	پایان‌نامه	مقاله
حجم جامعه	۱۷۱	۱۷۰۰	۱۷۰۰	۶۶۹
حجم نمونه	۱۲۵	۳۱۳	۳۱۲	۲۴۸
متغیرها و ضریب همبستگی	سرمایه فکری $R=0/54$ β اخلاق حرفه ای $\beta=0/38$	کنترل رفتار درک شده $R^2=0/445$ $R2=$ $0/337$ $B=$ هنجارهای ذهنی $0/162$	$R=0/47$ شایستگی $R=0/44$ تفویض اختیار $R=0/43$ مشارکت $R=0/50$ اعتماد	$R=0/295$ رفتار شهروندی سازمانی $R=0/813$ بعدنزاکت $R=0/081$ بعدجوان مردی $R=0/336$ بعدوجدان کار $R=0/234$ بعدنوع دوستی $R=0/289$ آداب اجتماعی
روش نمونه‌گیری	تصادفی طبقه‌ای	تصادفی طبقه‌ای	تصادفی	تصادفی خوشه‌ای

پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	روش جمع‌آوری اطلاعات
کمی	کمی	کمی	کمی	تحقیق
مدیریت عمومی		مدیریت فناوری اطلاعات	علوم تربیتی	حوزه تحقیقاتی محققین
ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	-	جنسیت
کارکنان رسمی ستادی در دو سطح مدیریت و کارشناسی	کلیه کارکنان معاونت آموزش ناجا و مراکز تابعه	-	اساتید علوم پزشکی دانشگاه ایلام	جامعه تحقیق
-	تهران	تهران	ایلام	شهر یا استان تحقیق
خدماتی	خدماتی	آموزشی	آموزشی	نوع سازمان مورد بررسی

۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	کد
رحمان سرشت، حسین؛ شیخی، نرگس. (پاییز ۱۳۹۳). نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش	کاظمی، مهدی؛ وحیدی مطلق، طیبه، وحیدی مطلق، سمانه. (بهار ۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل اثر گذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایرانی	آقاجانی، حسنعلی؛ رضایی، سعید. (بهار ۱۳۹۴). بررسی تأثیر پاداش اجتماعی بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی از طریق تعهد عاطفی	مینویی، قاسم؛ رضایی دیزگاه، مراد، داداشی جوکندان، علیرضا. (زمستان ۱۳۹۶). تبیین نقش تعهد عاطفی و اعتماد شناختی در ارتباط بین رضایت و قصد تسهیم دانش	منبع
مقاله	مقاله	مقاله	مقاله	نوع سند
۳۸۰	۴۰۰	۲۱۰	۲۱۰	حجم جامعه
۵۰	۴۰۰	۱۵۰	۱۲۱	حجم نمونه

متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = 0/42$ رضایت $\beta = 0/415$ اعتماد $\beta = 0/21$ شناختی تعهد عاطفی	ضریب حمایت رهبر تیم $0/85$ حمایت همکاران تیمی $0/81$ تعهد عاطفی به تیم $0/83$ فرهنگ مشارکت تیمی $0/84$	$\beta = 0/95$ هنجارهای تبادل دانش $\beta = 0/81$ اعتماد بین فردی $\beta = 0/99$ خودکارآمدی	$\beta = 0/34$ رفتار شهروندی سازمانی $\beta = 0/36$ رضایت شغلی $\beta = 0/39$ تعهد سازمانی $\beta = 0/52$ اثر هنجارهای ذهنی
روش نمونه‌گیری	سرشماری	نونه گیری در دسترس	تصادفی ساده	-
روش جمع‌آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	-	مدیریت	مدیریت عمومی	مدیریت دولتی
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی
جامعه تحقیق	کلیه کارکنان بانک انصار استان گیلان	تیم های کنترل کیفیت از شرکت هاب تولید کننده قطعات خودرو در استان مازندران	اعضای انجمن گفتوگوی پی سی ورلد	کارکنان بیمارستان
شهر یا استان تحقیق	گیلان	مازندران	-	تهران
نوع سازمان مورد بررسی	خدماتی	آموزشی	آموزشی	خدماتی

کد	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
منبع	مقیم، سید محمد؛ صمدی میر کلایی، حسین. (پاییز ۱۳۹۴). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با ارتقای تسهیم دانش کارکنان آموزش و پرورش استان مازنداران	فرخ، بتول؛ شاه طالبی، بدری. بهار ۱۳۹۷. رابطه بین یادگیری خودراهبر، خودکارآمدی و سواد اطلاعاتی با رفتار تسهیم دانش. پژوهش در برنامه درسی	دهقان سفید کوه، مرتضی؛ شعبانی، احمد؛ رجایی پور، سعید. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تسهیم دانش با خودکار آمدی در پژوهشگران دانشگاه صنعتی مالک اشتر	سرلک، محمد علی؛ اسلامی، طاهره. (زمستان ۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران
نوع سند	مقاله	مقاله	مقاله	مقاله
حجم جامعه	۳۸۷	۴۹۹۵	۲۴۲	۱۷۹
حجم نمونه	۱۷۲	۳۵۶	۱۴۹	۱۷۹
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = 0.54$ رفتار شهروندی سازمانی $\beta = 0.64$ نوع دوستی $\beta = 0.42$ وظیفه شناسی $\beta = 0.75$ جوانمردی	$R = 0.421$ یادگیری خودراهبر $R2 = 0.322$ عد خود مدیریتی $R2 = 0.361$ بعد خودگفتاری $R2 = 0.060$ بعد خودکارآمدی $R2 = 0.064$ میل به آغازگری $R2 = 0.228$ میل به گسترش تلاش $R2 = 0.102$ مقاومت در رویارویی با موانع	$R = 0.514$ میل به آغاز گری رفتار $R = 0.442$ میل به گسترش تلاش $R = 0.272$ مقاومت در رویارویی با موانع	$R = 0.19$ پاداش و مشوق $R = 0.12$ نوع دوستی $R = 0.22$ پتسخیر احساسات $R = 0.20$ ابراز شایستگی
روش نمونه گیری		خوشه ای	تصادفی طبقه‌ای	تصادفی ساده
روش جمع آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه

روشن تحقیق	کمی	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	مدیریت آموزشی	مدیریت	-	مدیریت دولتی
جنسیت	-	مرد	ترکیبی	-
جامعه تحقیق	کارکنان آموزش و پرورش استان مازنداران	شاهین شهر	کارکنان دانشگاه صنعتی شریف	
شهر یا استان تحقیق	مازندران	اصفهان	آموزشی	تهران
نوع سازمان مورد بررسی	آموزشی	آموزشی	آموزشی	آموزشی

کد	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸
منبع	تهمورسی، محسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش در دانشگاه هرمزگان.	غفاری، سمیه. (شهریور ۱۳۹۳). بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش در اداره راه و شهرسازی گیلان.	آراکلیان سرنقی، آما. (زمستان ۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و تسهیم دانش.	پرنده، طاهره. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی و انگیزه کارکنان بر تسهیم دانش در شرکت پتروشیمی تبریز.
نوع سند	پایان نامه	پایان نامه	پایان نامه	پایان نامه
حجم جامعه	۱۷۰	۳۶۷	۵۰۰	۲۰۰
حجم نمونه	۹۱	۱۹۰	۲۳۰	۱۳۰
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = 0/521$ اخلاق حرفه ای $\beta = 0/71$ مسئولیت - پذیری $\beta = 0/086$ احترام به دیگران $\beta = 0/177$ برتری جویی $\beta = 0/007$ رعایت	$R2 = 0/345$ رفتار شهروندی $R2 = 0/317$ نوع دوستی $R2 = 0/122$ آداب اجتماعی $R2 = 0/211$ وجدان کاری $R2 = 0/261$ جوانمردی $R2 = 0/151$ نزاکت	ضریب استاندارد شده هوش هیجانی ۰/۸۳ ضریب استاندارد خودآگاهی ۰/۲۰ خودمدیریتی ۰/۱۷	$R = 0/470$ سرمایه اجتماعی $R = 0/517$ انگیزه $R = 0/455$ اعتماد $R = 0/293$ تعاملات اجتماعی $R = 0/268$ تعیین هویت $R = 0/323$ روابط متقابل $R = 0/109$ مسیولیت

کاری	مدیریت روابط ۰/۳۵ روابط اجتماعی ۰/۲۱		قوانین $\beta=۰/۳۶۱$ سلامت اداری $\beta=۰/۷۲$ انتقاد پذیری $\beta=۰/۰۸۹$ تعهد $\beta=۰/۴۲۲$ امانت داری	
تصادفی	نمونه گیری در دسترس	ترکیبی ساده	تصادفی طبقه بندی شده	روش نمونه گیری
پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	روش جمع آوری اطلاعات
کمی	کمی	کمی	کمی	روش تحقیق
مدیریت دولتی	مدیریت راهبردی	مدیریت	مدیریت دولتی	حوزه تحقیقاتی محققین
ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	جنسیت
کارکنان شرکت پتروشیمی	کارکنان و مدیران شرکت نفت ایرانول تهران	کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل راه و شهرسازی استان گیلان	کلیه کارکنان دانشگاه هرمزگان	جامعه تحقیق
تبریز	تهران	گیلان	هرمزگان	شهر یا استان تحقیق
تولیدی (صنعتی)	صنعتی (تولیدی)	خدماتی	آموزشی	نوع سازمان مورد بررسی

کد	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲
منبع	صناعی، فرهاد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر تسهیم دانش. مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان	عبدلی مسینان، فائزه. (بهار ۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شبکه اجتماعی سازمان بر فعالیت‌های تسهیم دانش و عملکرد شغلی.	حدت، علیرضا. (دی ماه ۱۳۸۷). تأثیر هوش هیجانی بر نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش در شرکت نیرو کلر	آهی، رقیه. (۱۳۹۳). بررسی ادراک از سیاست در سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر تسهیم دانش، از طریق رضایت شغلی کلی کارکنان
نوع سند	پایان‌نامه	پایان‌نامه	پایان‌نامه	پایان‌نامه
حجم جامعه	۲۲۰	۲۳۰	۱۴۱	۴۰۴
حجم نمونه	۱۳۲	۱۳۰	۳۱	۳۰۰
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = 0/39$ پردازش اطلاعات $\beta = 0/31$ آگاهی اجتماعی $\beta = 0/28$ هوش اجتماعی $\beta = 0/42$ مهارت‌های اجتماعی	$R = 0/130$ لذت بردن از کمک $R = 0/130$ ر خودکار $\beta = 0/487$ آمدمی $R = 0/256$ پیوند متقابل اجتماعی $R = 0/215$ $\beta = 0/463$ هنجار عمل متقابل	$R = 0/270$ هوش هیجانی مولفه های هوش هیجانی $R = 0/254$ خودآگاهی $R = 0/263$ ادراه هیجانان $R = 0/131$ خود انگیزی $R = 0/783$ ارتباطات مناسب $R = 0/216$ جهت دهی هیجانان	$\beta = 0/131$ رضایت شغلی $\beta = 0/108$ سیاست سازمان $\beta = 0/532$ ویژگی‌های شخصیتی
روش نمونه‌گیری	تصادفی ساده	تصادفی ساده	-	تصادفی
روش جمع‌آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	مدیریت اجرایی	مدیریت	مدیریت	مدیریت
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی

جامعه تحقیق	کارکنان دانشگاه اصفهان	کلیه کارکنان و کارشناسان و بالاتر ستاد مرکزی شرکت بیمه ایران	کلیه کارکنان و مدیران شرکت نیرو کلر اصفهان	کارکنان اداری دانشکده فردوسی مشهد
شهر یا استان تحقیق	کاشان	تهران	اصفهان	مشهد
نوع سازمان مورد بررسی	آموزشی	خدماتی	خدماتی	آموزشی

کد	۳۳	۳۴	۳۵	۳۶
منبع	دبیر، آزاده. (تابستان ۱۳۹۵). بررسی تأثیر جو سازمانی و اعتماد بر تسهیم دانش در شعب غرب بانک پارسیان شهر تهران.	حجتی، غزال. (بهار ۱۳۹۳). شناسایی رابطه هوش هیجانی با جو تیمی و اشتراک دانش کارکنان اداره راه و شهر سازی استان فارس. دانشگاه پیام نور.	حمیدی فر، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیلگر تحصیلات	بهشتی، حسن. (بهار ۱۳۹۵). بررسی تأثیر راهبردهای خود مدیریتی و رهبری تحول آفرین بر تسهیم دانش
نوع سند	پایان نامه	پایان نامه	مقاله	پایان نامه
حجم جامعه	۴۰۱	۵۴۲	۹۲	۲۰۰
حجم نمونه	۱۹۶	۲۶۲	۸۱	۱۳۱
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = 0/29$ جو همبستگی $\beta = 0/25$ جو جوانمردی $\beta = 0/18$ و نوآوری $\beta = 0/78$ اعتماد شناختی $\beta = 0/02$ اعتماد عاطفی	مولفه های هوش هیجانی $R = 0/62$ مهارتهای بین فردی $R = 0/56$ مهارتهای درون فردی $R = 0/42$ سازگاری مولفه های جو تیمی $R = 0/47$ نوآوری $R = 0/36$ همبستگی $R = 0/35$ اعتماد	$R2 = 0/754$ اعتماد $R2 = 0/478$ نگرش $R2 = 0/252$ هنجارذهنی $R2 = 0/500$ کنترل رفتار	$R = 0/595$ نفوذ آرمانی $R = 0/595$ انگیزش الهام بخش $R = 0/595$ راهبرد رفتار تمرکز یافته $R = 0/595$ پاداش $R = 0/595$ راهبردهای خود مدیریتی و رهبری $R = 0/595$

تحول آفرین				
تصادفی	-	طبقه‌بندی نسبی	تصادفی ساده	روش نمونه‌گیری
پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	روش جمع‌آوری اطلاعات
کمی	کمی	کمی	کمی	روش تحقیق
مدیریت دولتی	مدیریت نهندسی	مدیریت	مدیریت	حوزه تحقیقاتی محققین
ترکیبی	ترکیبی	-	ترکیبی	جنسیت
کارکنان نمایندگان بیمه ایران	شرکت مهندسین مشاور اتحاد راه	کارکنان اداره راه و شهر سازی استان فارس	کارکنان شعب غرب بانک پارسیان شهر تهران	جامعه تحقیق
اردبیل	-	فارس	تهران	شهر یا استان تحقیق
خدماتی	تولیدی	خدماتی	خدماتی	نوع سازمان مورد بررسی

کد	۳۷	۳۸	۳۹	۴۰
منبع	رهاوی عزآبادی، فرهاد. (پاییز ۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش کارکنان دانشگاه یزد.	انصاری معروف، مهدی. (پاییز ۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (به اشتراک‌گذاری) دانش میان کارکنان شهرداری منطقه ۱۵ تهران.	گلشن راد، شیرین. (زمستان ۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای تسهیم دانش بر اساس نظریه های رفتار برنامه ریزی شده	تقی پور، حمید رضا. (زمستان ۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی
نوع سند	پایان نامه	پایان نامه	پایان نامه	پایان نامه

حجم جامعه	۵۵۰	۹۳	۳۷۱۷	۴۰۰
حجم نمونه	۲۲۵	۷۳	۵۵۰	۲۰۰
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta=0/206$ پاداش سخت $\beta=0/208$ پاداش نرم $\beta=0/224$ نوع دوستی	$R=0/413$ پیوند متقابل اجتماعی $R=0/597$ نگرش	$\beta=0/62$ نگرش $\beta=0/115$ هنجارهای ذهنی درک شده $\beta=0/20$ کنترل رفتار درک شده	$\beta=0/180$ پیوند متقابل اجتماعی $\beta=0/171$ اعتماد $\beta=0/57$ هویت $\beta=0/66$ هنجارهای عمل متقابل $\beta=0/69$ زبان مشترک $\beta=0/52$ هویت $\beta=0/53$ سرمایه اجتماعی
روش نمونه گیری	تصادفی ساده	-	خوشه ای چند مرحله ای	تصادفی ساده
روش جمع آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	مدیریت تحول	مدیریت	مدیریت و حسابداری	مدیریت
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی	ترکیبی
جامعه تحقیق	شرکت های یمنه	کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران	کارکنان شعب بانک ملت در شهر تهران	مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی
شهر یا استان تحقیق	-	تهران	تهران	-
نوع سازمان مورد بررسی	خدماتی	خدماتی	خدماتی	خدماتی

کد	۴۱	۴۲
منبع	دهقانی، راضیه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش سازمانی با توجه به نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی	علیزاده آقدم، محمد باقر؛ عباس زاده، محمد؛ آقا یاری هیر، توکل؛ قاسم‌زاده، داود. (۱۳۹۷). بی اعتمادی اجتماعی در اشتراک دانش به مثابه مسأله اجتماعی.
نوع سند	پایان‌نامه	مقاله
حجم جامعه	-	۵۵۸۹
حجم نمونه	۱۰۸	۶۵۰
متغیرها و ضریب همبستگی	$\beta = ۰/۵۷۵$ اقدامات مدیریت منابع انسانی $\beta = ۰/۳۴۰$ $R^2 = ۰/۶۵۱$ سرمایه اجتماعی	$R = ۰/۱۱۷$ سن
روش نمونه‌گیری	-	طبقه‌ای
روش جمع‌آوری اطلاعات	پرسشنامه	پرسشنامه
روش تحقیق	کمی	کمی
حوزه تحقیقاتی محققین	مدیریت راهبردی	-
جنسیت	ترکیبی	ترکیبی
جامعه تحقیق	-	-
شهر یا استان تحقیق	بندرعباس	تبریز
نوع سازمان مورد بررسی	خدماتی	آموزشی