



## Meta-analysis of Antecedents of Knowledge Sharing in Iranian Organizations

Naser Asgari<sup>1</sup> Maryam Khalatbari Moazam<sup>2</sup> Shamim Hashemian Zadeh<sup>3</sup>

### 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. In this regard, the present study has quantitatively analyzed the quantitative studies conducted about the facilitators of knowledge sharing in Iranian organizations. This is an applied, quantitative and descriptive research. Its information sources consist of the quantitative researches published in Iranian scientific journals in the last ten years that have examined the factors affecting knowledge sharing. The sampling was performed according to the required criteria of meta-analysis and 21 studies were analyzed based on these selection criteria. Data analysis was performed by meta-analysis method through comprehensive meta-analysis software. Findings showed that all of the 25 studied prerequisites of knowledge sharing had a significant effect size and were classified into three categories with high, medium and low effect size. Among them, social capital, transformational leadership, organizational pessimism and psychological capital had the greatest effect size, in descending order. Accordingly, providing the prerequisites for effective knowledge sharing in organizations requires a comprehensive perspective in which hard and soft factors are considered simultaneously. For effectively improving these antecedents, prioritizing them based on their role and impact will achieve more merits.

**Keywords:** Knowledge, Knowledge Management, Knowledge Sharing, Meta-Analysis

<sup>1</sup> Corresponding Author: Associate Professor of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Air University, Tehran, Iran. Naser.asgari60@gmail.com

<sup>2</sup> Ph.D. Candidate of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran M.khalatbarim@gmail.com

<sup>3</sup> MSc Student of Human Resource Management, Management Faculty, University of Tehran, Tehran, Iran shamim.hashemian@ut.ac.ir

شاپا چاپی: ۴۲۶۲ - ۲۶۴۵  
شاپا الکترونیکی: ۵۲۴۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی  
«مدیریت راهبردی دانش سازمانی»  
پاییز ۱۳۹۹، سال سوم، شماره ۱۰: صص: ۱۴۵-۱۱۳



## فرا تحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی

ناصر عسگری\*، مریم خلعتبری معظم\*\*، شمیم هاشمیان زاده\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۵

### 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. در این راستا پژوهش حاضر با هدف به ترکیب کمی و یکپارچه‌سازی مطالعات کمی انجام‌شده در خصوص عوامل تسهیل‌گر تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی انجام شده است. این پژوهش کاربردی، از نوع کمی است و ماهیتی توصیفی دارد. منابع اطلاعاتی آن را پژوهش‌های کمی منتشرشده در نشریات علمی - پژوهشی کشور در ده سال اخیر تشکیل می‌دهند که عوامل مؤثر بر تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند. نمونه‌گیری بر اساس معیارهای مورد نیاز برای ورود به فرایند فراتحلیل انجام شد و بر این اساس ۲۱ مورد انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز با روش فراتحلیل و با کمک نرم‌افزار جامع فراتحلیل انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد همه ۲۵ پیش‌نیاز مورد مطالعه برای تسهیم تسهیم دانش از اندازه اثر معنادار برخوردار بودند و در سه طبقه دارای اندازه اثر زیاد، متوسط و کم دسته‌بندی شدند. در این میان، عوامل سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، بدبینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب از بیشترین اندازه اثر برخوردار بودند. بر این اساس فراهم ساختن پیش‌نیازهای انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان نیازمند دیدگاهی همه‌جانبه است که در آن به عوامل سخت و نرم به‌طور هم‌زمان توجه شود. در تلاش برای بهسازی وضعیت این پیشایندها نیز اولویت‌بندی بر اساس میزان نقش و تأثیر آن‌ها دستاورد بیشتری را حاصل خواهد کرد.

**کلیدواژه‌ها:** دانش، مدیریت دانش، تسهیم دانش، فراتحلیل.

\* نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران  
Naser.Asgari60@gmail.com

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران  
M.khalatbarim@gmail.com

\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران  
shamim.hashemian@ut.ac.ir

## مقدمه:

در عصر دانایی محوری دانش مهم‌ترین منبع سازمان و بنیان اصلی خلق ارزش به شمار می‌رود (تیس و العلوی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آن‌ها دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع شناخته می‌شود (کینگستون و مکینتاش<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). از این‌رو مدیریت دانش به یکی از مهم‌ترین اولویت‌های سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است (منوریان و عسگری، ۱۳۹۸، ص، ۲۱۲). تسهیم دانش<sup>۳</sup> نیز مهم‌ترین اقدام در مدیریت دانش به شمار می‌رود (العلوی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) و یکی از مسائل اساسی مدیریت دانش در سازمان‌ها نیز به حساب می‌آید (رنزل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸، ص، ۲۱۱). این چالش در مورد هر یک از گونه‌های دانش پیچیدگی‌های خاص خود را دارد.

دانش در سازمان به شکل آشکار<sup>۶</sup> و ضمنی<sup>۷</sup> یافت می‌شود. دانش آشکار در مخازن خارجی قابل ذخیره‌سازی و نمایان است اما دانش ضمنی در ذهن دارندگان آن نهفته است و تسهیم آن بدون مشارکت و همکاری دارندگان آن نزدیک به ناممکن است (داونپورت و پروساک<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸). در خصوص تسهیم دانش آشکار نتایجی تعمیم داده شده است که شمولیت آن‌ها جای تأمل دارد (سویا و سینگ ساندهو<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱). این مسئله در خصوص تسهیم دانش ضمنی بسیار حادتر است زیرا ارزش و حجم دانش ضمنی موجود در سازمان بسیار بیشتر است (مورادیان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵). دانش ارزشمند در افراد نهفته است و افراد آن را تسهیم می‌کنند تا آن را به افراد و گروه‌های مختلف منقل کنند و گونه‌های جدیدی از آن را خلق

<sup>1</sup> Teece & Al-Aalwi

<sup>2</sup> Kingston & Macintosh

<sup>3</sup> Knowledge sharing

<sup>4</sup> Al-Alawi et al.

<sup>5</sup> Renzel

<sup>6</sup> Explicit

<sup>7</sup> Implicit

<sup>8</sup> Davenport & Prusak

<sup>9</sup> Suppiah & Singh Sandhu

<sup>10</sup> Mooradian

می‌کنند (هیسلوپ<sup>۱</sup>، ۲۱۳، ص، ۱۸۴). نقش و اهمیت تسهیم دانش در ارتقای عملکرد و کسب مزیت رقابتی (سوفیا و سینگ‌سندو، ۲۰۱۱) باعث شده شناخت چگونگی تسهیل و ترویج آن به یکی از اولویت‌های مهم دست‌اندرکاران و پژوهشگران مدیریت دانش در سازمان‌ها تبدیل شود. با وجود این، پیچیدگی فرایند تسهیم دانش که در اثر عوامل گوناگون فردی، سازمانی و زمینه‌ای ایجاد می‌شود باعث می‌شود شناسایی عواملی که می‌توانند تسهیل‌گر یا مانع انجام مؤثر آن باشند کاری به نسبت دشوار باشد (هنتونن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

پژوهش‌های گسترده‌ای به مطالعه پیشایندهایی<sup>۳</sup> (عوامل پیش‌نیازها و تسهیل‌گر) از تسهیم دانش پرداخته‌اند که افراد را تشویق می‌کنند تا در فرایند تسهیم دانش مشارکت کنند (انگوبین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). در این میان، برخی از این پیشایندها در مطالعات متعددی مورد تأکید قرار گرفته است. از جمله این عوامل می‌توان فرهنگ سازمانی (شیرازی و همایونی راد، ۱۳۹۴؛ علامه و همکاران، ۱۳۹۵؛ یگانه راد و طاهری، ۱۳۹۳)، سرمایه اجتماعی<sup>۵</sup> (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسینی سرخوش و اخوان، ۱۳۹۵؛ احمدی طاهری و همکاران، ۱۳۹۵) و اعتماد (دهقانان و پورمقدسیان، ۱۳۹۴؛ ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ تقوی فرد و همکاران، ۱۳۹۳) را نام برد. با وجود این، عوامل زیاد دیگری نیز وجود دارد که در یک یا شمار اندکی از پژوهش‌ها به نقش آن‌ها تأکید شده است. از این گونه عوامل می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی (یوسفی امیری و همکاران، ۱۳۹۴)، بدبینی سازمانی (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۳)، نگرش شغلی (الوانی و لرستانی، ۱۳۹۴) و رفتار شهروندی سازمانی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

از این‌رو، می‌توان گفت شواهد تجربی مربوط به پیشایندها و الزامات تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی از جامعیت و یکپارچگی کافی برخوردار نیستند و پراکندگی و واگرایی

---

<sup>1</sup> Hislop

<sup>2</sup> Henttonen et al.

<sup>3</sup> Antecedents

<sup>4</sup> Nguyen et al.

<sup>5</sup> Social Capital

به نسبت زیادی در میان آن‌ها دیده می‌شود؛ زیرا اغلب مطالعات انجام شده در این زمینه تنها به بررسی نقش و تأثیر یک یا چند عامل محدود پرداخته‌اند. افزون بر این، در برخی موارد نیز میزان اثرگذاری یک متغیر واحد بر تسهیم دانش نیز در پژوهش‌های مختلف متفاوت بوده است. این واگرایی، پراکندگی و تفاوت در نتایج باعث شده هم از نگاه نظری کسب شناختی جامع و قابل اتکا دشوار باشد و هم از نگاه کاربردی مدیران سازمان‌هایی که به دنبال ترویج و تسهیل تسهیم دانش در سازمان خود هستند نتوانند رهنمودهایی جامع و کافی از این مطالعات گسترده و گوناگون کسب کنند. از این رو، تحلیلی که به طور هم‌زمان از جامعیت نسبی زیادی برخوردار باشد می‌تواند شناخت مفیدی در این زمینه ارائه کند. در راستای دستیابی به چنین شناخت جامعی این پژوهش با هدف تحلیل هم‌زمان مجموعه به نسبت جامعی از مطالعاتی است که در خصوص پیشایندهای تسهیم دانش انجام شده است و به دنبال پاسخ به این پرسش اصلی که مهم‌ترین پیشایندها و پیش‌نیازهایی که می‌توانند تسهیم دانش را تسهیل و افراد را به مشارکت در آن تشویق کنند کدام‌اند.

بر این اساس، این پژوهش چنین مساعدت‌هایی در پی خواهد داشت. نخست، با انجام فرا تحلیل<sup>۱</sup> بر شمار به نسبت زیادی از مطالعات انجام شده در کشور در خصوص پیشایندها و الزامات تسهیم دانش شناخت به نسبت جامع‌تری در این خصوص حاصل خواهد کرد که از نگاه نظری و کاربردی سودمند خواهد بود. از نگاه نظری این فرا تحلیل به کاهش ابهام موجود در مطالعات پراکنده و واگرایی پیشین یاری می‌رساند (چیونگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). افزون بر این، با توجه به دامنه گسترده‌تر این مطالعه در خصوص موضوع مورد پژوهش تعمیم‌پذیری نتایج حاصل از آن نیز به نسبت پژوهش‌های پیشین افزایش خواهد یافت. همچنین این فرا تحلیل می‌تواند به فهم چرایی تفاوت در میان یافته‌های پژوهش‌های پیشین یاری رساند. از نگاه کاربردی نیز این پژوهش

---

<sup>1</sup> Meta-Analysis

<sup>2</sup> Cheung et al.

می‌تواند به مدیران کمک کند تا زیرساخت‌ها و پیش‌نیازهای مناسب و یکپارچه‌ای را برای تسهیل و ترویج تسهیم دانش در میان اعضا و گروه‌های سازمان فراهم کنند.

## ادبیات نظری پژوهش:

### تسهیم دانش و دستاوردهای آن

در عصر دانایی محوری دانش مهم‌ترین سرمایه راهبردی سازمان‌ها به شمار می‌رود (نیکرسون و زنگر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)؛ اما تنها وجود منابع دانشی در سازمان نمی‌تواند موفقیت آن را تضمین کند. برای کسب مزیت رقابتی پایدار اعضای سازمان باید دانش را در عمل به اشتراک بگذارند و به کار گیرند (دالکیر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). مهم این است که این دانش به گونه‌ای مؤثر مدیریت شود. مدیریت دانش فرایندی است که به خلق و کسب، ذخیره‌سازی، تسهیم و کاربرد دانش در سازمان می‌پردازد تا از این منبع ارزشمند برای کسب نتایج فردی و سازمانی بهره‌برداری شود (منوریان و عسگری، ۱۳۹۸، ص ۲۲۵). برخی موفقیت مدیریت دانش را به تسهیم مؤثر دانش وابسته می‌دانند (باک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). تسهیم دانش به‌عنوان مبادله اطلاعات، تجارب و خبرگی‌های مربوط به کار است تا به دیگران کمک شود که با هم همیاری کنند تا وظایف روزمره انجام، مسائل برطرف و ایده‌های جدید ارائه داده شوند (احمد<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). تسهیم دانش در محیط کار نیز به‌عنوان مجموعه رفتارهایی تعریف شده که شامل به اشتراک گذاشتن دانش کاری یکی از اعضای سازمان با دیگر کارکنان که با هدف دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌شود. انجام چنین اقدامی در میان افراد و واحدهای سازمانی می‌تواند فواید بسیاری برای افراد و سازمان به همراه داشته باشد (یی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹).

---

<sup>1</sup> Nickerson & Zenger

<sup>2</sup> Dalkir

<sup>3</sup> Bock et al.

<sup>4</sup> Ahmad

<sup>5</sup> Yi

مطالعات پیشین بر نتایج و دستاوردهای حاصل از تسهیم دانش در سازمان تأکید کرده‌اند که از آن جمله می‌توان کاهش هزینه‌ها، کوتاه شدن چرخه توسعه محصول، رضایت مشتری، بهبود نوآوری و قابلیت‌های عملکردی را نام برد (اوزر و ووگل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). در واقع، تسهیم دانش می‌تواند با ترویج ایده‌های جدید و خلق فرصت‌های تجاری از راه فرایند اجتماعی سازی و یادگیری کارکنان سازمان زمینه مناسبی برای نوآوری سازمانی فراهم سازد (رنزل، ۲۰۱۲، ص، ۲۰۸). احمد و کریم<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) با مرور نظام‌مند مطالعات انجام‌شده در خصوص تسهیم دانش دستاوردهای حاصل از آن را در سه دسته فردی، گروهی و سازمانی طبقه‌بندی کردند. همچنین به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین نتایج حاصل از تسهیم دانش به خلاقیت، عملکرد و یادگیری مربوط می‌شود. افزون بر این دریافتند که نتایج حاصل از تسهیم دانش فراتر از اثرات کاری است و تأثیرات مثبتی هم بر جو گروه، رضایت شغلی و رضایت از زندگی دارد. از این رو، ضروری است در برنامه‌های سلامت سازمانی نیز گنجانده شود.

### پیش‌نیازهای تسهیم دانش

شناخت و بهسازی وضعیت عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل می‌کند، از مسائل اساسی مدیریت دانش به شمار می‌رود (رنزل، ۲۰۰۸، ص، ۲۱۲). با وجود این، یکی از چالش‌های اساسی پیاده‌سازی مدیریت دانش این است که نظریه و دستورالعمل جامعی برای تسهیم دانش وجود ندارد که برای همه سازمان‌ها قابل استفاده باشد. هر سازمانی باید عوامل کلیدی موفقیت خود در این زمینه را شناسایی کند و آن‌ها را فراهم سازد (مک‌درموت و اودل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، ص، ۸۰). از این رو، شناخت پیش‌نیازها و الزامات انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان ضروری است و پژوهش‌های متعددی نیز در این زمینه انجام شده است. برای مثال (ال‌کوردی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸) با مرور نظام‌مند پیش‌نیازهای تسهیم دانش در سازمان پیش‌نیازهای فردی، سازمانی، فناورانه و فرهنگی را برای تسهیل رفتارهای تسهیم دانش در سازمان معرفی کرده‌اند:

<sup>1</sup> Ozer & Vogel

<sup>2</sup> Ahmad & Karim

<sup>3</sup> McDermott & O'Dell

<sup>4</sup> Al-Kurdi et al.

۱. **پیش‌نیازهای فردی:** از آنجا که تسهیم دانش توسط افراد انجام می‌شود توجه به جنبه‌های رفتاری، نگرشی و انگیزشی در این کار ضروری است. از جمله مهم‌ترین این عوامل می‌توان اعتماد، نگرش شخصی، انگیزش، هنجارهای ذهنی، تجارب شخصی و رابطه بین دانش و قدرت را نام برد (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). برای نمونه به نظر نمی‌رسد افراد بدون داشتن اعتماد به گیرنده دانش تمایل داشته باشند دانش و تجربه ضمنی خود را که به سختی آن را به دست آورده‌اند با آن‌ها به اشتراک بگذارند (گوه و ساندهو، ۲۰۱۴).

۲. **عوامل سازمانی:** این عوامل اغلب خارج از کنترل فرد هستند و نقش مهمی در تأثیرگذاری بر افراد برای به اشتراک گذاری دانش خود برخوردارند. برخی از مهم‌ترین این عوامل عبارت‌اند از: فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، خرده‌فرهنگ‌ها، نظام پاداش‌دهی و حمایت مدیریت (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). افزون بر این، عوامل سازمانی مانند ساختار سازمانی، سبک رهبری و سیستم انگیزشی نیز جزو پیشایندهای سازمانی مهم به شمار می‌روند (امین و همکاران، ۲۰۱۱).

۳. **عوامل فناورانه:** فناوری و ابزارهای ارتباطی از نقشی تسهیل‌گر در تسهیم دانش برخوردارند (سبا و همکاران، ۲۰۱۲). در واقع پشتیبانی و زیرساختی که این فناوری‌ها فراهم می‌سازند در مقایسه با عوامل فرهنگی - اجتماعی مانند اعتماد و فرهنگ تسهیم دانش از نقشی ثانویه برخوردارند. به دیگر سخن این فناوری‌ها به تنهایی نمی‌توانند مشوق و تسهیل‌گر رفتارهای تسهیم دانش در میان اعضای سازمان باشند (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸).

۴. **عوامل فرهنگی:** فرهنگ سازمانی حامی فعالیت‌های دانشی نیز می‌تواند نقش مهمی در ایجاد بستر و شرایط لازم برای انجام مؤثر اقدامات مدیریت دانش داشته باشد (نیستور و همکاران، ۲۰۱۵). در سازمانی که ارزش‌ها و هنجارهایی مانند اعتماد، مشارکت، تشریک مساعی، یادگیری و

---

<sup>1</sup> Goh & Sandhu

<sup>2</sup> Amin et al.

<sup>3</sup> Seba et al.

<sup>4</sup> Nistor et al.



تسهیم دانش متداول و ارزشمند باشد، تسهیم دانش مؤثرتر و آسان‌تر خواهد بود (آشنا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

### روش‌شناسی پژوهش:

بر اساس الگوی روش‌شناسی سازندرز (۲۰۰۹) داده‌های مورد نیاز پژوهش به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است، افق زمانی آن طولی و از نظر هدف توصیفی است. همچنین روش پژوهش کمی و رویکرد آن استقرایی، فلسفه آن اثبات‌گرایی و جهت‌گیری آن نیز کاربردی است (برگرفته از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۳). روش مورد استفاده برای تحلیل داده‌های گردآوری شده فرا تحلیل است. فرا تحلیل نوعی روش آماری کمی برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل است. پژوهش‌هایی که همه درباره یک موضوع خاص هستند و ویژگی خاص آن هم این است که جامعه آماری آن را پژوهش‌های کمی پیشین انجام شده درباره یک موضوع خاص تشکیل می‌دهند (پیگوت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). اصل اساسی در فرا تحلیل، محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا است. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه. اندازه اثر نمایانگر میزان حضور یک پدیده در جامعه است؛ هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، میزان حضور آن پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند  $F$  و  $X^2$ ،  $t$  می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آن‌ها ( $r$ ) را برآورد کرد. برای شاخص  $r$  اندازه اثرهای کمتر از ۰/۳، بین ۰/۳ و ۰/۵ و بیشتر از ۰/۵ به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا تأیید شدن فرضیه صفر استفاده می‌شوند و هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است؛ بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (قربانی‌زاده، ۱۳۹۴).

<sup>1</sup> Ashena et al.

<sup>2</sup> Pigott

جامعه مورد بررسی این پژوهش را مقالات چاپ شده در مجلات علمی-پژوهشی در زمینه تسهیم دانش از سال ۱۳۸۸ تا سال ۱۳۹۸ تشکیل می دهند که در داخل کشور انجام شده اند و از الزامات روایی و پایایی ابزار اندازه گیری و روش نمونه گیری برخوردار بوده اند. پایایی پژوهش نیز با کمک پایایی شناسایی (از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش ها و طبقه بندی آنها)، پایایی کدگذاری (از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها) و پایایی سطح معنی داری و اندازه اثر (از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیل گر) ارزیابی و تأیید شده است. در نمونه گیری مطالعاتی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده اند که از معیارهای ورود به فرایند فراتحلیل برخوردار باشند. معیارهای مورد استفاده برای ورود پژوهش ها به این مطالعه عبارتند از: (۱) پیشایندهای تسهیم دانش را بررسی کرده باشند؛ (۲) اطلاعات لازم برای استخراج اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کرده باشند. بر جدول (۱) معیارهای مورد استفاده برای فیلترسازی مقالات شناسایی شده برای ورود به مقالات فراتحلیل را نشان می دهد.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیارهای فیلترسازی مقالات شناسایی شده	تعداد مقالات	معیارهای شناسایی مقالات	پایگاه اطلاعاتی
۲۱	تحقیق کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تأیید ارتباط میان متغیرها و آماره های نامربوط	-	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و پایگاه مجلات تخصصی نور

مطالعات شناسایی شده درباره موضوع مورد مطالعه بر اساس معیارهای ورودی مورد نظر فیلتر شدند و در نهایت ۲۱ پژوهش به فرایند فراتحلیل وارد شدند. جدول (۲) اطلاعات کلی این پژوهش های را نشان می دهد.

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱	احمدی و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای	فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی	کارشناسان مرکز رسانه‌های نوین سازمان صدا و سیما	T	۹۷
۲	اعلامی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی	مطالعات آموزش و آموزشگاهی	کارشناسان دانشکده فنی دانشگاه تهران در سال ۹۰ تا ۹۱	T	۱۰۰
۳	پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)	بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی	مدیریت فناوری اطلاعات	افراد شاغل شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی	T	۱۳۲
۴	تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)	نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان	فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات	کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران	R	۱۲۰

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۵	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۰)	تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارشناسان رسمی در وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری	T	۲۴۸
۶	رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳)	نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش	مدیریت دولتی دانشگاه تهران	کارکنان بیمارستان	T	۳۰۰
۷	رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش	فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	مدیران ارشد شرکت‌های مهندسی فعال در حوزه رباتیک در شهر تهران	R	۱۶۰
۸	رهنورد و صدر (۱۳۸۸)	رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی	فراسوی مدیریت	سازمان‌های دولتی دارای ردیف اعتباری استانی استان قزوین	R	۳۱ سازمان

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۹	سیدجوادین و رضایی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارکنان دانشی شرکت سیماران	T	۲۲۰
۱۰	شیرازی و همایونی راد (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل‌گری نقش‌گرایش به اعتماد	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد	T	۵۲۵
۱۱	صلواتی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش	فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج	T	۱۱۰
۱۲	علامه و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان	پژوهش‌های مدیریت در ایران	مدیران و کارشناسان منابع انسانی حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابعه مستقر در تهران	T	۶۲

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱۳	علامه و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	کارکنان و کارشناسان شعب منتخب بانک مسکن در شهر اصفهان	T	۱۳۰
۱۴	قدم پور و زند کرمی (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان دبیران مدارس	فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات	دبیران مدارس دوره اول و دوم متوسطه شهرستان بیجار در سال تحصیلی ۱۳۹۵	T	۲۱۷
۱۵	کفاشان کاخکی و همکاران (۱۳۹۶)	سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر شکل گیری رفتار اشتراک دانش از دیدگاه دانشجویان	پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی	دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه فردوسی مشهد	T	۳۷۴

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱۶	لنجرود و علی پور درویش (۱۳۹۳)	بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون‌گروهی	پژوهش‌های تربیتی	کارکنان ادارات کل ساختمان مرکزی بانک صادرات استان تهران	T	۲۹۰
۱۷	منوریان و همکاران (۱۳۹۳)	شناسایی و رتبه‌بندی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده تسهیم دانش در یک سازمان دولتی	فرآیند مدیریت توسعه	مدیران و کارکنان یک سازمان دولتی	T	۱۱۰
۱۸	مهدوی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	T	۲۰۰
۱۹	نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، اعتماد سازمانی و خلاقیت	مطالعات آموزش و آموزشگاهی	کارشناسان دانشکده فنی دانشگاه تهران در سال ۹۰ تا ۹۱	T	۱۰۰

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۲۰	الوانی و لرنستانی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین	مجله مدیریت توسعه و تحول	کارکنان شعب بانک قوامین	T	۳۷۰
۲۱	یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)	تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا	مدیریت دولتی دانشگاه تهران	کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور	T	۲۷۰

پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم‌افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فراتحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گم‌شده از روش N ایمن از خطا و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش:

همان‌گونه که پیش‌تر گفته شده برای ارزیابی میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل شناسایی شده در پژوهش‌های پیشین از آزمون اندازه اثر استفاده شده است. بر اساس فیلترسازی انجام شده ۲۵ عامل در پژوهش‌های پیشین به‌عنوان متغیرهای مستقلی شناسایی شده‌اند که بر تسهیم دانش به‌عنوان متغیر وابسته تأثیر داشته‌اند. فهرست این متغیرها و اطلاعات مربوط به آزمون اندازه اثر آن‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.



جدول ۳. اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش

مقدار P	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	درصد فراوانی	فراوانی	متغیرهای مستقل تسهیم دانش
۰/۰۰۰	۸/۰۱۳	۰/۲۷۳	۰/۱۶۹	۰/۲۲۲	۱۲/۰۵	۶	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۰	۹/۷۰۳	۰/۳۴۷	۰/۲۳۶	۰/۲۹۲	۸/۰۳	۴	رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۰۰	۵/۷۰۴	۰/۲۳۴	۰/۱۱۶	۰/۱۷۶	۶/۰۲	۳	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۸/۲۸۱	۰/۴۲۰	۰/۲۷۰	۰/۳۴۷	۶/۰۲	۳	فناوری اطلاعات
۰/۰۰۰	۱۰/۷۸۰	۰/۵۰۶	۰/۳۶۸	۰/۴۳۹	۶/۰۲	۳	ساختار سازمانی
۰/۰۰۰	۱۴/۴۳۶	۰/۶۸۵	۰/۵۶۳	۰/۶۲۸	۶/۰۲	۳	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۸/۱۰۵	۰/۳۵۰	۰/۲۱۹	۰/۲۸۶	۴/۰۲	۲	فرهنگ مبتنی بر دانش
۰/۰۰۰	۸/۰۲۱	۰/۴۶۴	۰/۲۹۶	۰/۳۸۳	۴/۰۲	۲	حمایت ادراک شده
۰/۰۰۰	۵/۰۸۴	۰/۲۵۴	۰/۱۱۵	۰/۱۸۵	۴/۰۲	۲	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۳/۸۵۰	۰/۲۱۱	۰/۰۷۰	۰/۱۴۱	۴/۰۲	۲	وابستگی شغلی
۰/۰۰۰	۵/۵۴۰	۰/۳۲۳	۰/۱۵۹	۰/۲۴۳	۴/۰۲	۲	اعتماد میان فردی
۰/۰۰۰	۴/۹۲۷	۰/۳۵۶	۰/۱۵۹	۰/۲۶۰	۴/۰۲	۲	ارتباطات سازمانی
۰/۰۰۰	۸/۸۸۰	۰/۴۹۵	۰/۳۳۲	۰/۴۱۶	۴/۰۲	۲	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۴	۲/۸۷۵	۰/۳۱۷	۰/۰۶۲	۰/۱۹۳	۲/۰۱	۱	سیستم کاری تعهد بالا
۰/۰۰۰	۴/۸۴۲	۰/۳۳۹	۰/۱۴۹	۰/۲۴۶	۲/۰۱	۱	نگرش به تسهیم دانش
۰/۰۰۰	۸/۹۶۳	۰/۵۹۹	۰/۴۱۶	۰/۵۱۳	۲/۰۱	۱	سرمایه روان‌شناختی
۰/۰۰۰	۴/۳۶۴	۰/۳۵۷	۰/۱۴۱	۰/۲۵۲	۲/۰۱	۱	انگیزش شغلی
۰/۰۰۰	۴/۵۷۶	۰/۳۶۸	۰/۱۵۳	۰/۲۶۴	۲/۰۱	۱	کنترل سرپرست
۰/۰۰۰	۸/۲۰۸	۰/۵۶۸	۰/۳۷۶	۰/۴۷۹	۲/۰۱	۱	توانمندسازی روان‌شناختی
۰/۰۰۱	۳/۴۰۲	۰/۳۰۱	۰/۰۸۳	۰/۱۹۵	۲/۰۱	۱	هنجارهای ذهنی
۰/۰۰۰	۳/۶۴۱	۰/۴۵۷	۰/۱۴۷	۰/۳۱۰	۲/۰۱	۱	سیستم پاداش

مقدار P	مقدار Z	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	درصد فراوانی	فراوانی	متغیرهای مستقل تسهیم دانش
۰/۰۰۰	۸/۵۱۱	۰/۶۶۴	۰/۴۸۰	۰/۵۹۱	۲/۱	۱	رهبری تحول آفرین
۰/۰۰۰	-۶/۷۸۸	-۰/۴۳۶	-۰/۶۸۹	-۰/۵۷۶	۲/۱	۱	بدینی سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۶۴۷	۰/۳۱۴	۰/۰۹۸	۰/۲۰۸	۲/۱	۱	عجین شدن با شغل
۰/۰۰۰	۴/۷۴۵	۰/۳۳۵	۰/۱۴۴	۰/۲۴۲	۲/۱	۱	قصد تسهیم دانش

همان گونه که در جدول (۳) دیده می شود از میان پیشایندهای تسهیم دانش به ترتیب متغیرهای اعتماد سازمانی (۶ مطالعه)، رفتار شهروندی سازمانی (۴ مطالعه)، تعهد سازمانی (۳ مطالعه)، فناوری اطلاعات (۳ مطالعه)، ساختار سازمانی (۳ مطالعه) و سرمایه اجتماعی (۳ مطالعه) از بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین برخوردار بوده اند. همچنین از آنجا که سطح معناداری مربوط به همه متغیرهای مورد مطالعه از ۰/۰۵ کوچک تر بوده است با اطمینان ۹۵ درصد اندازه اثر همه آنها قابل تأیید است. برای ارزیابی اندازه اثر متغیرها از معیار کوهن استفاده شده است. جدول (۴) توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش را نشان می دهد.

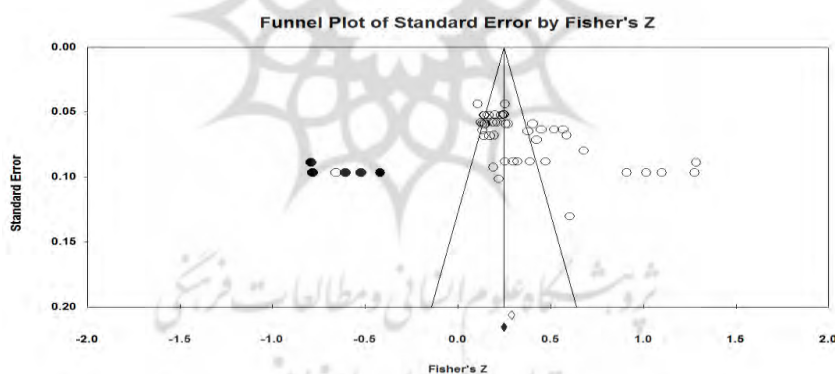
جدول ۴. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر ۰/۳ (کم)	۱۵	۶۰٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۶	۲۴٪
۰/۵ و بالاتر (زیاد)	۴	۱۶٪

با توجه به داده های جداول (۳ و ۴) از میان ۲۵ پیشایندهای مورد مطالعه تسهیم دانش متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۶۲۸)، رهبری تحول آفرین (۰/۵۹۱)، بدینی سازمانی (-۰/۵۷۶) و سرمایه روان شناختی (۰/۵۱۳) دارای اندازه اثر زیاد (بالای ۰/۵) و به همین ترتیب از بیشترین اندازه اثر برخوردار هستند که درصد فراوانی آنها ۱۶ درصد بوده است. همچنین ۶ عامل مورد مطالعه نیز دارای اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) قرار داشته اند که به ترتیب عبارت اند از: توانمندسازی روان شناختی (۰/۴۷۹)، ساختار سازمانی

(۰/۴۳۹)، فرهنگ سازمانی (۰/۴۱۶)، حمایت ادراک شده (۰/۳۸۳)، فناوری اطلاعات (۰/۳۴۷) و سیستم پاداش (۰/۳۱)؛ و در نهایت، ۱۵ عامل مورد مطالعه (معادل ۰/۶۰) نیز در طبقه دارای شدت تأثیر کم قرار گرفته‌اند که عبارت‌اند از: متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۲۹۲)، فرهنگ مبتنی بر دانش (۰/۲۸۶)، کنترل سرپرست (۰/۲۶۴)، ارتباطات سازمانی (۰/۲۶۰)، انگیزش شغلی (۰/۲۵۲)، نگرش به تسهیم دانش (۰/۲۴۶)، اعتماد میان‌فردی (۰/۲۴۳)، قصد تسهیم دانش (۰/۲۴۲)، اعتماد سازمانی (۰/۲۲۲)، عجز شدن با شغل (۰/۲۰۸)، هنجارهای ذهنی (۰/۱۹۵)، سیستم کاری تعهد بالا (۰/۱۹۳)، رضایت شغلی (۰/۱۸۵)، تعهد سازمانی (۰/۱۷۶) و وابستگی شغلی (۰/۱۴۱).

یکی از موضوعات مهم در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل 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 نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل (۱) نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. نمودار کیفی پژوهش حاضر

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف

کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد؛ بنابراین با توجه به شکل (۱) چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. روش اصلاح و برازش دوال توفیدی برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنتطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از بین رفته‌اند (قربانی‌زاده، ۱۳۹۴). جدول (۷) نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توفیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
مطالعات مورد نیاز: ۵							
۷۱۰/۸۳۷	۰/۳۹۳۲۲	۰/۲۶۶۲۲	۰/۳۳۱۲۲	۰/۲۹۷۷۲	۰/۲۶۴۲۶	۰/۲۸۱۰۸	ارزش مشاهده شده
۱۱۷۰/۱۰۱	۰/۳۲۹۸۴	۰/۱۷۱۱۲	۰/۲۵۲۱۸	۰/۲۵۸۷۶	۰/۲۲۵۳۵	۰/۲۴۲۱۳	ارزش تعدیل شده

با توجه به داده‌های جدول (۷)، باید ۵ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۵ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۰/۲۸۱۰۸ را به ارزش تعدیل شده ۰/۲۴۱۰۸ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۳۳۱۲۲ را به ارزش تعدیل شده ۰/۲۵۲۱۸ در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به‌طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به ۵ مطالعه دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نایابری در نمودار فانل به‌صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین

آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول (۸) نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۳۳/۲۳۴	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۶	Z برای آلفا
۴۸	تعداد مطالعات مشاهده شده
۱۳۷۵۴	تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

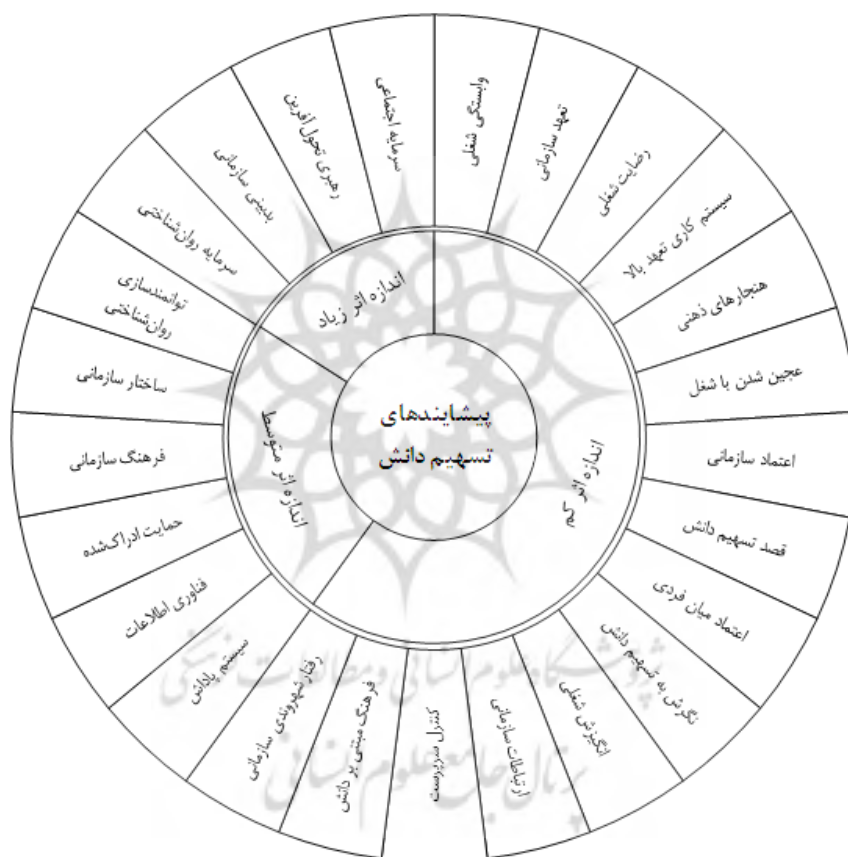
با توجه به داده‌های جدول (۸)، باید تعداد ۱۳۷۵۴ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۱۳۷۵۴ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توثیدی، به آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول (۹) نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۹. نتایج آزمون کوکرام (Q)

مقدار آزمون (Q)	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (P-Value)	نتیجه آزمون
۷۱۰/۸۳۷	۴۷	۰/۰۰۰	رد H0

با توجه به داده‌های جدول (۸)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است،  $H_0$  رد و  $H_1$  پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازه‌های اثرهای به‌دست‌آمده تفاوت معنی‌دار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه‌های اثرهای به‌دست‌آمده است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش فراتحلیل نشان داد ۲۵ پیشایندها شناسایی شده برای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی را می‌توان بر اساس اندازه‌های اثر آن‌ها در سه طبقه زیاد، متوسط و کم دسته‌بندی کرد (شکل ۲).



شکل ۲. پیشایندهای تسهیم دانش

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

تسهیم دانش یکی از ارکان کلیدی مدیریت دانش است و انجام اثربخش آن از نقش مهمی در دستیابی به اهداف پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان برخوردار است. بدین منظور نیاز است پیش‌نیازهای مختلف انسانی - اجتماعی، ساختاری و فناورانه در سازمان فراهم شده باشد. برای شناخت این پیش‌نیازها و نقش آن‌ها در تسهیل تسهیم دانش در سازمان پژوهش‌های متعددی در سازمان‌های مختلف کشور و توسط پژوهشگران گوناگون انجام شده است. این پژوهش با هدف ترکیب کمی و یکپارچه‌سازی این مطالعات و با روش فراتحلیل انجام شده است. یافته‌های این مطالعه نشان داد پژوهش‌های به نسبت زیادی درباره پیش‌نیازها و الزامات تسهیم دانش در کشور انجام شده است و این موضوع از زوایای گوناگون بررسی شده است. محدودسازی دامنه پژوهش به یک یا شمار اندکی از عوامل پیشایندهای تسهیم دانش در مطالعات پیشین از یک سو و وجود تفاوت‌ها و واگرایی‌های گاه چشمگیر در میان نتایج این مطالعات از سویی دیگر شکافی نظری بوده که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. بدین منظور پژوهش حاضر بر آن بوده تا با دیدگاهی فراگیرتر به مطالعه این موضوع بپردازد و برای دستیابی به یکپارچگی بیشتر و جمع‌بندی کلی‌تر از تأثیر این پیشایندها تلاش کند. یافته‌های پژوهش نشان داد این عوامل تسهیل‌گر تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی را می‌توان بر اساس اندازه اثر آن‌ها در سه طبقه زیاد، متوسط و کم دسته‌بندی کرد.

از میان این پیشایندها عوامل سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، بدبینی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی از اندازه اثر زیاد برخوردار بوده‌اند. تأیید نقش سرمایه اجتماعی در تسهیل تسهیم دانش در سازمان با نتایج پژوهش‌هایی همچون علامه و همکاران (۱۳۹۵)، مهدوی و همکاران (۱۳۹۴)، احمدی طاهری و همکاران (۱۳۹۵) هم‌راستا بوده است. این نقش حیاتی به این دلیل است که بخش غالب تسهیم دانش در تعاملات میان‌فردی و روابط غیررسمی انجام می‌شود و وجود شبکه‌ای غنی از این روابط در میان افراد در سازمان می‌تواند دسترسی آن‌ها را به منابع ارزشمند دانشی دیگر افراد تسهیل کند و توان و تمایل آن‌ها را برای

به اشتراک گذاشتن و مبادله دانش با دیگر افراد تقویت کند. رهبری تحول آفرین می تواند با ترغیب و الهام بخشی به افراد و استفاده از انگیزه های درونی و تشریح فواید و ضرورت حاصل از تسهیم دانش سازمان تمایل افراد را برای انجام این کار ارتقا دهد. این یافته با نتایج پژوهش رستگار و مقصودی (۱۳۹۵) سازگار بوده است. بدینی سازمانی سومین عاملی است از بیشترین اندازه اثر برخوردار بوده است و تأثیر آن نیز منفی بوده است. در تشریح این یافته می توان گفت انجام رفتار تسهیم دانش به وجود نگرش های مثبتی در افراد نیاز دارد که قصد و تمایل به انجام این کار را در آن ها تشویق کند (محمودی و شهابی، ۱۳۹۴)؛ اما بدینی سازمانی می تواند با بروز و تشدید نگرش های منفی در افراد نسبت به سازمان تمایل و قصد آن ها برای تسهیم دانش را کاهش دهد. یافته های صلواتی و همکاران (۱۳۹۳) نیز این یافته را تأیید می کند. به همین دلیل سرمایه روان شناختی نیز به عنوان نوعی نگرش مثبت از اندازه اثر زیادی بر تسهیم دانش برخوردار بوده است که این نتیجه با یافته های یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳) سازگار بوده است.

دومین طبقه از پیشایندهای تسهیم دانش شامل عواملی بوده اند که از اندازه اثر متوسط برخوردار بوده اند. این عوامل عبارت اند از توانمندسازی روان شناختی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، حمایت ادراک شده، فناوری اطلاعات و سیستم پاداش. بر این اساس، توسعه و بهسازی این عوامل برای تسهیل تسهیم دانش در درجه دوم اولویت قرار دارد. نقش تسهیل گری توانمندسازی روان شناختی در تسهیم دانش به این دلیل است برخوردار از این نگرش می تواند احساس اثرگذاری و مفید بودن را در فرد تقویت کند و باعث شود فرد خود را برخوردار از دانشی ارزشمند بپندارند که به اشتراک گذاشتن آن می تواند حس مفید بودن و اثرگذار بودن را در فرد تقویت کند. این نتیجه با یافته های یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳) سازگار بوده است. وجود ساختار سازمانی مناسب و تسهیل گر نیز برای تسهیم دانش در میان اعضای سازمانی ضروری است. نقش این عامل در پژوهش های متعددی همچون منوریان و همکاران (۱۳۹۳) و لنجرود و علی پور درویش (۱۳۹۳) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. وجود ساختارهایی که از



ویژگی‌هایی مانند تیم‌گرایی، حرفه‌ای‌گرایی، روابط غیررسمی، انعطاف‌پذیری، مرز زدودگی مناسب برخوردار باشند می‌توانند تعاملات میان اعضای سازمان برای به اشتراک‌گذاری دانش را تسهیل کنند. وجود فرهنگ سازمانی تسهیل‌گر اقدامات مدیریت دانش پیشاینده دیگری است که هم فراوانی آن در مطالعات پیشین و هم اندازه اثر آن به نسبت زیاد بوده است. نقش کلیدی این عامل در پژوهش‌هایی همچون شیرازی و همایونی راد (۱۳۹۴) و نادری و شاه‌حسینی (۱۳۹۷) مورد مطالعه قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی می‌تواند الگوی رفتاری اعضای سازمان را شکل دهد. از این رو وجود فرهنگ سازمانی حامل دانش می‌تواند مشارکت فعالانه اعضای سازمان در اقدامات تسهیم دانش را تشویق کند. ترویج کار تیمی، تعاملات همکارانه و روابط صمیمانه از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های فرهنگی است که می‌تواند در این زمینه نقشی تسهیل‌گرانه داشته باشد. حمایت ادراک‌شده نیز می‌تواند به دلیل نیاز به احساس امنیت و به خطر نیفتادن منافع و موقعیت فردی در اثر تسهیم دانش شخصی باشد. نقش این عامل در تسهیم دانش در پژوهش‌هایی مانند سنایی و همکاران (۱۳۹۶) و اسماعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۳) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. فناوری اطلاعات و ارتباطات مناسب نیز یکی دیگر از عوامل سخت‌افزاری است که می‌تواند تسهیم دانش در میان اعضای سازمان را تسهیل و تسریع کند. نقش این عامل در پژوهش‌های مانند منوریان و همکاران (۱۳۹۳) و رفوا و همکاران (۱۳۹۲) نیز مورد تأیید قرار گرفته است. وجود زیرساخت مناسب فناورانه و توانایی در به‌کارگیری این فناوری‌ها جزو پیش‌نیازهای مهم فناورانه به‌منظور تسهیم دانش به‌شمار می‌روند؛ و در نهایت، سیستم انگیزشی نیز عاملی است که می‌تواند با تأمین نیازهای درونی و بیرونی افراد تمایل را برای مشارکت در رفتارهای تسهیم دانش افزایش دهد. نقش این عامل در پژوهش کفاشان و همکاران (۱۳۹۶) نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

در سومین طبقه از پیشایندهای تسهیم دانش نیز عواملی قرار گرفتند که اندازه تأثیر آن‌ها کم بوده است. این عوامل عبارت‌اند از: متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ مبتنی بر دانش، کنترل سرپرست، ارتباطات سازمانی، انگیزش شغلی، نگرش به تسهیم دانش، اعتماد میان‌فردی، قصد تسهیم

دانش، اعتماد سازمانی، عجین شدن با شغل، هنجار ذهنی تسهیم دانش، سیستم کاری تعهد بالا، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی. نکته تأمل برانگیزی که در این دسته از پیشایندها وجود دارد این است که دو عامل اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با وجودی که بیشترین فراوانی را در میان پیشایندهای شناسایی شده داشته‌اند از اندازه اثر کم برخوردار بوده‌اند (جدول ۳) اندازه اثر آن‌ها بر تسهیم دانش کم بوده است. این یافته به نوعی با یافته‌های ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)، تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) و محمدعلی و شاه‌حسینی (۱۳۹۷) که تأثیر اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند و همچنین یافته‌های رحمان‌سرشت و شیخی (۱۳۹۳)، یزدان‌شناس و خشنود (۱۳۹۳) و الوانی و لرستانی (۱۳۹۴) که نقش رفتار شهروندی سازمانی را در این زمینه بررسی کرده‌اند ناسازگار بوده است. در این مطالعات اعتماد به عنوان پیشایندهای کلیدی برای انجام تسهیم دانش معرفی شده است؛ زیرا تسهیم دانش ممکن است با ریسک از دست دادن منافع و موقعیت‌های حاصل از برخورداری از دانش ارزشمند همراه باشد. وجود اعتماد سازمانی قوی باعث می‌شود اعضای سازمان بدون چنین دغدغه‌هایی دانش و تجارب ارزشمند خود را به اشتراک بگذارند. در خصوص نقش تسهیل‌گر رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌توان گفت مشارکت در رفتار تسهیم دانش نوعی اقدام داوطلبانه است و به خصوص در تسهیم دانش ضمنی وجود تمایل و اختیار برای به اشتراک گذاشتن دانش ضروری است. رفتار شهروندی سازمانی تمایل فرد برای مشارکت در این اقدام داوطلبانه را افزایش می‌دهد.

نتایج حاصل از این مطالعه به ارتقای شناخت نظری موجود از الزامات و پیش‌نیازهای تسهیل دانش در سازمان مساعدت می‌کند. بدین صورت که نشان می‌دهد عواملی که تاکنون در این زمینه مورد مطالعه قرار گرفته‌اند کدم‌اند و فروانی مطالعه هر یک از آن‌ها چقدر بوده است. بر این اساس می‌توان شکاف‌های پژوهشی در این خصوص را بهتر شناخت. همچنین طبقه‌بندی این عوامل بر اساس اندازه اثری که داشته‌اند می‌تواند به عنوان راهنمای اولویت‌های موضوعی پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرد تا چگونگی و متغیرهای واسطه در تأثیرگذاری این عوامل را مطالعه کنند.

نتایج این پژوهش می‌تواند رهنمودهایی برای مدیران در زمینه تسهیل تسهیم دانش نیز به همراه داشته باشد. فراهم ساختن پیش‌نیازهای انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان نیازمند

دیدگاهی همه‌جانبه است که در آن به عوامل سخت و نرم به‌طور هم‌زمان توجه شود. همچنین شناخت و بهسازی عوامل اثرگذار در سطوح فردی، گروهی و سازمانی بدین منظور ضروری است. در تلاش برای بهسازی وضعیت این پیشایندها نیز اولویت‌بندی اقدامات بر اساس میزان نقش و تأثیر این عوامل می‌تواند دستاورد بیشتری به همراه داشته باشد.

با وجودی که پژوهش حاضر دیدگاهی به نسبت فراگیرتر درباره پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان‌های ایرانی فراهم ساخته و روش فراتحلیل مورد استفاده در آن نیز با افزایش دقت تحلیل‌ها روایی آن را افزایش داده است، اما با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. سوگیری انتشار یکی از این محدودیت‌ها است. با وجود دقت فراوان در شناسایی و انتخاب پژوهش‌های مورد مطالعه اما باز هم ممکن است پژوهش‌هایی از قلم افتاده باشند. همچنین، برخی از مطالعات شناسایی شده نیز به دلیل برخوردار نبودن از الزامات ورود به فرایند فراتحلیل از دامنه مطالعه خارج شده‌اند. از این‌رو به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با تکرار این مطالعه و مقایسه نتایج به‌دست‌آمده در این زمینه به ارتقای اعتبار نتایج به‌دست‌آمده یاری رسانند. دومین محدودیت این پژوهش این است که به دلیل الزامات روش فراتحلیل تنها به تحلیل مطالعات کمی پیشین پرداخته شده است و مطالعات کیفی از دور خارج شده‌اند. از این‌رو، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این موضوع را با روش‌های دیگری مانند فراترکیب و مرور سامانمند مطالعه کنند تا دامنه شمول آن افزایش یابد. سوم، در این پژوهش مطالعه پیشایندها با دیدگاهی کلان انجام شده است. برای مثال سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک متغیر کلی مورد مطالعه قرار گرفته است و تأثیرگذاری هر یک از مؤلفه‌های آن به‌طور خاص و جداگانه انجام نشده است. از این‌رو، مطالعه پیشایندهای تسهیم دانش با دیدگاهی خرد و توجه به مؤلفه‌های هر یک از این عوامل می‌تواند شناختی تفصیلی‌تر و عمیق‌تر در این زمینه فراهم سازد. در نهایت، با توجه به نتایج تأمل‌برانگیزی که در خصوص دو عامل اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش به‌دست آمد پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی به بررسی نقش متغیرهای واسطه در تأثیر این عوامل بر تسهیم دانش پرداخته شود.

## منابع

- ابراهیمی، سیدعباس، اصغر محمدی فاتح، ابراهیم حاجی پور. ۱۳۹۱. بررسی نقش اعتماد در تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. مدیریت نظامی ۴۷. ۱۳۵-۱۶۲.
- احمدی طاهری، مریم، بهروز قلیچ لی، امیر حاتمی. تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای؛ مورد مطالعه: مرکز رسانه‌های نوین سازمان صدا و سیما. آموزش و توسعه منابع انسانی. ۱.
- اسماعیل پور، رضا؛ کاشانی، سید حسام؛ نیکوکار، هانی. ۱۳۹۳. تسهیم دانش، بررسی نقش عوامل مؤثر بر آن و بهره‌وری سازمان. مدیریت بهره‌وری. ۸(۴۱) زمستان، ۵۱-۷۴.
- اعلامی، فرنوش، فاطمه نارنجی ثانی، علی‌رضا یوزباشی. بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: کارشناسان دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه تهران). زبان و ادبیات فارسی. ۲۰-۵.
- الوانی، سید مهدی، احسان لرستانی. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین. مدیریت توسعه و تحول. ۲۰. ۱-۱۰.
- پهلوانی، معصوم، رضا پیرایش، وحیده علی پور، محمد با شکوه. ۱۳۸۹. بررسی و الویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی. مدیریت فناوری اطلاعات. ۱۹. ۵.
- تقوی فرد، محمدتقی، معصومه حاجیان، الهام پور سیاح، مرتضی طحان. ۱۳۹۳. نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان. مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. ۱۰. ۷۹.
- حسینی سرخوش، سید مهدی؛ اخوان، پیمان. ۱۳۹۵. نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های صنعتی دانش‌بنیان. مدیریت بهره‌وری. ۱۰(۳۸) پاییز. ۳۳-۶۲.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار، اشراقی.

دانایی فرد، حسن، احمد خائف الهی، سید مجتبی حسینی. ۱۳۹۰. تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری). پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۴. ۶۳-۸۴.

دهقانان، حامد؛ پورمقدسیان، پویا. ۱۳۹۴. تحلیل رابطه‌ی اعتماد و اثربخشی در گروه‌های مجازی با تأکید بر نقش تسهیم دانش. مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۴(۱۳). ۱-۱۹. doi: 10.22054/ims.2015.4081

رحمان سرشت، حسین، نرگس شیخی. ۱۳۹۳. نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش. مدیریت دولتی. ۱۹. ۴۸۱-۵۰۲.

رستگار، عباسعلی، طاهره مقصودی. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۱۵۷-۱۸۲.

رفوآ، شبنم، عباسی، سورکی فاطمه. تأثیر عوامل سازمانی و تکنولوژیکی بر تسهیم دانش در کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. ۱۳۹۴؛ ۳۱(۱): ۲۱۷-۲۳۹

سیدجوادین، سیدرضا، سعید رضایی. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۲۷. ۲۳-۴۴.

سینایی، حسنعلی؛ فریسات، حمیده؛ نداف، مهدی. ۱۳۹۶. بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش و تأثیر آن بر عملکرد فرد در صنعت مالی و بانکداری. پژوهشنامه مدیریت اجرایی. ۹(۱۸)، ۱۴۳-۱۶۸. doi: 10.22080/jem.2018.13629.2545

شیرازی، علی، محمدحسین همایونی راد. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل گری نقش گرایش به اعتماد. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۲۷. ۹۹-۱۱۸.

صلواتی، عادل، رزان زندی، سحر امانی. ۱۳۹۳. بررسی رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی). مدیریت صنعتی. ۱۰۷. ۱۰۷.

فرج اله رهنورد، فاطمه صدر. رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی. مدیریت بهره‌وری. ۵۱-۷۴.

علامه، سیدمحسن، هدی توکلی، ریحانه السادات طبائیان. ۱۳۹۵. تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). ۱۰۱-۱۱۸.

علامه، سید محسن، سلطانی فرزانه، نریمانی مهدی. بررسی نقش تعدیلگر متغیر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان: حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابع مستقر در تهران. پژوهش‌های مدیریت در ایران. ۱۳۹۳؛ ۱۸ (۲): ۱۲۷-۱۴۸.

قدم پور، عزت اله، مریم زندکریمی. ۱۳۹۷. بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان دبیران مدارس. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات (علوم تربیتی و روانشناسی). ۱۲۸-۱۰۳.

قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۴) راهنمای کاربردی فراتحلیل با نرم‌افزار CMA2، تهران، جامعه‌شناسان.

کفاشان، مجتبی، یاسر آسمان دره، زهرا محمدیان. ۱۳۹۶. سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار اشتراک دانش از دیدگاه دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه فردوسی مشهد). پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. ۱۵۳-۱۷۳.

لنجرود، لیلیا میر اسدالله، زهرا علی پور درویش. ۱۳۹۳. بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی (مطالعه موردی در ادارات سازمان مرکزی بانک صادرات ایران). پژوهش‌های تربیتی ۲۹-۶۲-۷۸.

محمودی میمند، محمد و شهابی، مریم. ۱۳۹۴. بررسی نقش سرمایه اجتماعی و کنترل رفتاری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر وضعیت تسهیم دانش ضمنی میان کارکنان: بانک ملی شهر کرمانشاه. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۴(۴)، ۱۳۸-۱۵۲.

منوریان، عباس؛ عسگری، ناصر. سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۸.

منوریان، عباس، فاطمه فضلی، جمشید مصباحی. ۱۳۹۳. شناسایی و رتبه‌بندی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده تسهیم دانش در یک سازمان دولتی. فرآیند مدیریت و توسعه. ۹۰-۲۵-۴۶.

مهدوی، موسی، حمیدرضا تقی پور، حمید طریفی حسینی. ۱۳۹۴. نقش سرمایه‌ی اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. ۱-۱۳۷-۱۵۸.

نادی، محمدعلی، شاه حسینی، سکینه. ۱۳۹۷. الگوی ساختاری رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی با رفتار تسهیم دانش: تبیین سهم واسطه‌گری فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی دبیران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۹(۳۵). ۲۹۱-۳۱۰.

نارنجی ثانی، فاطمه، زینب السادات مصطفوی، سید محمد میرکمالی، فروش اعلامی. ۱۳۹۶. بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، اعتماد سازمانی و خلاقیت. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۹-۳۲.

یزدان‌شناس، مهدی، علی خشنود. ۱۳۹۳. تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا. مدیریت دولتی. ۱۷. ۱۸۹-۲۰۸.

یگانه راد، معصومه؛ طاهری، مرتضی. ۱۳۹۳. نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در رابطه رهبری تحوّل‌ی و موفقیت برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP) در دانشگاه. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۱)، ۱۳۷-۱۶۳. doi: 10.22054/jrlat.2014.115

یوسفی امیری، مظاهر؛ قلی پور، آریز؛ عباسی، داوود؛ قربانلو، محسن. ۱۳۹۴. بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران). مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳(۳)، ۶۴۷-۶۶۵. doi: 10.22059/jomc.2015.54733

Ahmad, F. (2017), "Knowledge sharing in a non-native language context: challenges and strategies", *Journal of Information Science*, Vol. 24 No. 2, pp. 248-264.

Ahmad, F. (2018). The impact of language diversity on knowledge sharing. *Informaatiotutkimus*, 37(1). <https://doi.org/10.23978/inf.70174>

Ahmad, F. and Karim, M. (2019), "Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 31 No. 3, pp. 207-230.

Al-Alawi, A.I., Al-Marzooqi, N.Y. and Mohammed, Y.F. (2007), "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 No. 2, pp. 22-42.

Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*.

Amin, S.H.M., Zawawi, A.A. and Timan, H. (2011), "To share or not to share knowledge: observing the factors", *Humanities, Science and Engineering (CHUSER)*, 2011 IEEE Colloquium on, IEEE, December, pp. 860-864.

- Ashena, M., Asgari, N., Moradi Saleh, A., Ghafouri, D. (2013). The Role of Organizational Culture in Facilitating Knowledge Management Practices. *Journal of Information Technology Management*, 5(4), 1-22. doi: 10.22059/jitm.2013.36051
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G. and Lee, J.N. (2005), "Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate", *MIS Quarterly*, Vol. 9 No. 1, pp. 87-111.
- Cheung, S.Y., Gong, Y., Wang, M., Zhou, L. and Shi, J. (2016), "When and how does functional diversity influence team innovation? The mediating role of knowledge sharing and the moderation role of affect-based trust in a team", *Human Relations*, Vol. 69 No. 7, pp. 1507-1531.
- Dalkir, K. (2017), *Knowledge Management in Theory and Practice*, MIT press, Cambridge.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998), *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Goh, S. and Sandhu, M. (2013), "Knowledge sharing among Malaysian academics: influence of affective commitment and trust", *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 No. 1, pp. 38-48.
- Goh, S.K. and Sandhu, M.-S. (2014), "The influence of trust on knowledge donating and collecting: an examination of Malaysian universities", *International Education Studies*, Vol. 7 No. 2, doi: 10.5539/ies.v7n2p125.
- Henttonen, K., Kianto, A. and Ritala, P. (2016), "Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 20 No. 4, pp. 749-768.
- Hislop, D. (2013), *Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction*, Oxford University Press. Oxford.
- Jain, K.K., Sandhu, M.M. and Sidhu, G. (2007), "Knowledge sharing among academic staff: a case study among business schools in Klang Valley, Malaysia", *Journal for the Advancement of Arts and Science*, January, pp. 23-29.
- Kingston, J. and Macintosh, A. (2000), "Knowledge management through multi-perspective modelling: representing and distributing organizational memory", *Knowledge Based Systems*, Vol. 13, pp. 121-31.
- McDermott, R. and O'Dell, C. (2001), "Overcoming cultural barriers to sharing knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 76-85.
- Mooradian, N. (2005), "Tacit knowledge: philosophical roots and role in KM", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9 No. 6, pp. 104-13.
- Nguyen, T. M., Nham, T. P., Froese, F. J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*.



- Nickerson, J.A. and Zenger, T.R. (2004), "A knowledge-based theory of the firm—the problem-solving perspective", *Organization Science*, Vol. 15 No. 6, pp. 617-632.
- Nistor, N., Daxecker, I., Stanciu, D. and Diekamp, O. (2015), "Sense of community in academic communities of practice: predictors and effects", *Higher Education*, Vol. 69 No. 2, pp. 257-273, doi: 10.1007/s10734-014-9773-6.
- Ozer, M., & Vogel, D. (2015). Contextualized relationship between knowledge sharing and performance in software development. *Journal of Management Information Systems*, 32(2), 134-161.
- Pigott, T. D. (2012). *Advances in Meta - Analysis*. New York, Springer.
- Renzel, B., 2008. Trust in management and knowledge sharing: The meditating effect of fear and knowledge documentation. *Omega*, Volume 36, pp. 206-220.
- Seba, I., Rowley, J. and Delbridge, R. (2012), "Knowledge sharing in the Dubai Police Force", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 16 No. 1, pp. 114-128.
- Suppiah, V. and Singh Sandhu, M. (2011), "Organizational culture's influence on tacit knowledge sharing behaviour", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 3, pp. 462-477. <https://doi.org/10.1108/13673271111137439>
- Teece, D.J. and Al-Aalawi, A. (2011), "Knowledge assets, capabilities, and the theory of the firm", *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*, Vol. 2, pp. 505-534.
- Yi, J. (2009), "A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation", *Knowledge Management Research & Practice*, Vol. 7, pp. 65-81.

