

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

طرح پژوهشی

**فرا تحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن
پایان نامه ها/رساله های ایران**

مجری

فرهاد شیرانی

همکار

هانیه هدائی

اردیبهشت ۱۳۹۶

حقوق: پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

طرح پژوهشی « فراتحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های ایران » پیرو قرارداد شماره ۳۳/۱۴۰۷ مورخ ۱۳۹۵/۰۲/۱۵ میان پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (کارفرما) و آقای فرهاد شیرانی (به عنوان مجری) اجرا شده است. گزارش حاضر، از مستندات این طرح است. این گزارش و تمامی حقوق مادی آن بر اساس «قانون حمایت حقوق مؤلفان و مصنفان و هنرمندان، مصوب سال ۱۳۴۸ و اصلاحیه‌های بعدی آن و همچنین آیین‌نامه‌های اجرایی این قانون متعلق به پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران است و هر گونه استفاده از تمامی یا پاره‌ای از آن، شامل: نقل قول، تکثیر، انتشار، کاربرد نتایج، تکمیل و مانند آنها به صورت چاپی، الکترونیکی یا وسایل دیگر فقط با اجازه کتبی پژوهشگاه امکان‌پذیر است. نقل قول در حد هزار واژه در انتشارات علمی مانند کتاب و مقاله با درج اطلاعات کامل کتاب‌شناختی، نیازی به مجوز پژوهشگاه ندارد.

شماره: ۳۳/۲۶۸۰
تاریخ: ۱۳۹۶/۰۳/۰۳
ندارد
پیوست:

بر نام خدا

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
ایرانداک



پژوهش، مدیریت دانش، آموزش

گواهی

انجام طرح پژوهشی:

- ◇ عنوان: فراتحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه ها / رساله های ایران
- ◇ مجری: دکتر فرهاد شیرانی
- ◇ همکار: هانیه هدائی
- ◇ شماره قرارداد: ۳۳/۱۴۰۷
- ◇ تاریخ قرارداد: ۱۳۹۵/۲/۱۵
- ◇ تاریخ شروع: ۱۳۹۵/۲/۱۵
- ◇ تاریخ پایان: ۱۳۹۶/۲/۱۸
- ◇ ناظر: دکتر لیلا نامداریان

در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران گواهی می شود. گزارش پایانی این طرح، بر پایه داوری در نشست ۲۴۵ (تاریخ ۱۳۹۶/۳/۲) شورای پژوهش پژوهشگاه به تصویب رسیده است. لازم می دانم مراتب قدردانی خود را به مجری، همکار و ناظر این طرح تقدیم دارم.

با سپاس
رویا بودتقی
سرپرست معاونت پژوهشی و آموزش

فرا تحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه ها/رساله های

ایران

مجری طرح پژوهشی: فرهاد شیرانی، هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

نشانی: تهران، خیابان انقلاب، چهارراه فلسطین، شماره ۱۰۹۰، طبقه ۳، اتاق ۳۰۴

صندوق پستی: ۱۳۱۵۷۷۳۳۱۴ تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۹۴۹۸۰، دورنگار: ۰۲۱-۶۶۴۹۴۹۸۰

وبگاه: WWW.IRANDOC.AC.IR

رایانامه: Shirani@irandoc.ac.ir

همکار اصلی: هانیه هدائی، همکار پژوهشی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

قدردانی

اکنون که به یاری خدا این طرح به پایان رسیده است، لازم است مراتب تشکر و سپاس صمیمانه خود را از جناب آقای دکتر سیروس علیدوستی ریاست محترم پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، اعضای محترم شورای پژوهش، که در مراحل مختلف تصویب و اجرای این طرح پژوهشی نهایت همکاری و همراهی را با اینجانب داشتند ابراز نمایم. همچنین لازم است از سرکار خانم لیلا نامداریان ناظر گرامی طرح قدردانی نمایم.

در پایان تشکر خود را از سرکار خانم هانیه هدائی که در انجام این طرح با دقت نظر و حوصله فراوان همکاری نمودند ابراز می نمایم.

چکیده

هدف این پژوهش، توصیف، تحلیل و ترکیب نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله پایان نامه‌ها و رساله‌ها در مؤسسات آموزشی و پژوهشی است که از طریق ترکیب این نتایج، نمود صحیح‌تری از این روابط ارائه خواهد شود. لذا با استفاده از روش فراتحلیل و با ترکیب و یکپارچه سازی نتایج پژوهشهای پیشین به بررسی عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات آموزشی و پژوهشی پرداخته شد. جامعه آماری پژوهش، پایان نامه‌ها و مقالات فارسی و لاتین مرتبط با موضوع عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش (قصد و رفتار) که در بازه زمانی سالهای ۱۳۹۵-۱۳۸۱ (۲۰۱۶-۲۰۰۳) در پایگاههای اطلاعاتی و مجلات علمی پژوهشی معتبر انتشار یافته‌اند، است. نمونه آماری، ۳۳ عنوان پژوهش شامل ۱۷ مقاله و پایان نامه فارسی و ۱۶ مقاله لاتین با شرایط مناسب برای ورود به فراتحلیل مانند روایی و پایایی مناسب، روش نمونه‌گیری و آماری صحیح، فرضیه و سؤالات مناسب با موضوع پژوهش، داده‌های آماری کافی و سطح معناداری می‌باشد. به منظور محاسبه اندازه اثر هر یک از عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش از نرم افزار stata استفاده گردید. نتایج فراتحلیل نشان داد که عوامل نگرش نسبت به اشتراک دانش، اعتماد، کنترل رفتاری درک شده، هنجارهای ذهنی، جو سازمانی و عمل متقابل به ترتیب بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر معنی داری دارند. اما پاداش و پشتیبانی فناوری اطلاعات بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر ندارند. همچنین عوامل انگیزه درونی، نوع دوستی برای رضایت شخصی، انگیزه بیرونی، اعتماد، به ترتیب بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر معنی داری دارند. کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد ولی مقدار معنی داری آن در سطح کمی می‌باشد و پاداش سخت بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر ندارد. همچنین عوامل تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، اعتماد، پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی به ترتیب بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر معنی داری دارند و عامل ویژگی شخصیتی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر ندارد.

کلید واژه‌ها: اشتراک دانش، فراتحلیل، پایان نامه، رساله، مؤسسات آموزشی و پژوهشی، نگرش، کنترل رفتاری درک شده، تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، اعتماد، پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی.

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
چکیده	أ
فهرست مطالب	ب
فهرست جدولها	ث
فصل اول	۱
کلیات پژوهش	۱
۱-۱. مقدمه	۲
۲-۱. تعریف واژه‌ها	۲
۳-۱. هدف پژوهش	۳
۴-۱. اهمیت و ضرورت پژوهش	۴
۵-۱. روش پژوهش	۶
۶-۱. ضرورت انجام فراتحلیل	۷
۷-۱. مراحل انجام پژوهش فراتحلیل	۷
فصل دوم	۱۰
پیشینه پژوهش	۱۰
۱-۲. مقدمه	۱۱
۲-۲. تعریف داده، اطلاعات، دانش	۱۱
۳-۲. انواع دانش	۱۳
۴-۲. مدیریت دانش	۱۴
۵-۲. تعاریف مدیریت دانش	۱۵
۶-۲. عناصر و مراحل مدیریت دانش	۱۶
۷-۲. زیرساخت مدیریت دانش	۱۷

۱۸.....	۸-۲ وضعیت زیرساخت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور.....
۲۳.....	۹-۲ اشتراک دانش.....
۲۴.....	۱۰-۲. پیشینه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش.....
۷۸.....	فصل سوم.....
۷۸.....	روش پژوهش.....
۷۹.....	۱-۳. روش پژوهش.....
۷۹.....	۲-۳. جامعه آماری.....
۸۰.....	۳-۳. شیوه نمونه گیری و حجم نمونه.....
۸۰.....	۴-۳. مراحل فراتحلیل.....
۸۱.....	۵-۳. اندازه اثر.....
۸۱.....	۶-۳. تفسیر اندازه اثر.....
۸۳.....	فصل چهارم.....
۸۳.....	تحلیل داده‌ها.....
۸۵.....	۱-۴. خلاصه پژوهش های انجام شده.....
۹۳.....	۲-۴. خلاصه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش.....
۱۰۳.....	۳-۴. فراوانی عوامل مؤثر.....
۱۰۸.....	۴-۴. داده های مورد نیاز برای محاسبه اندازه اثر.....
۱۳۶.....	۵-۴. اندازه اثر محاسبه شده برای هر یک از عوامل.....
۱۳۶.....	۱-۵-۴. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش.....
۱۳۶.....	۲-۵-۴. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش.....
۱۳۶.....	۳-۵-۴. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته اشتراک دانش.....
۱۳۷.....	۶-۴. فرضیه های پژوهش.....
۱۳۷.....	۱-۴-۶. فرضیه های مرتبط با قصد به اشتراک گذاری دانش.....
۱۳۷.....	۲-۴-۶. فرضیه های مرتبط با رفتار به اشتراک گذاری دانش.....

۱۳۷	۳-۴. فرضیه‌های مرتبط با اشتراک دانش.....
۱۳۸	فصل پنجم.....
۱۳۸	نتیجه‌گیری و پیشنهادات.....
۱۳۹	۱-۵. مقدمه.....
۱۳۹	۲-۵. فرضیه‌های مرتبط با قصد به اشتراک گذاری دانش.....
۱۴۱	۳-۵. فرضیه‌های مرتبط با رفتار به اشتراک گذاری دانش.....
۱۴۳	۴-۵. فرضیه‌های مرتبط با اشتراک دانش.....
۱۴۵	۵-۵. پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق (کاربردی).....
۱۴۶	۶-۵. پیشنهادات برای پژوهش‌های بیشتر.....
۱۴۸	۷-۵. منابع.....

فهرست جدولها

۲۵	جدول ۱-۲. پایایی شاخص‌های متغیر مکنون.....
۲۵	جدول ۲-۲. معناداری ضرایب مسیر.....
۲۶	جدول ۳-۲. سنجش پایایی و روایی.....
۲۶	جدول ۴-۲. نتایج آزمون فرضیه‌ها.....
۲۷	جدول ۵-۲. میانگین، انحراف معیار و تحلیل همبستگی.....
۲۷	جدول ۶-۲. تحلیل رگرسیون.....
۲۸	جدول ۷-۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها.....
۲۸	جدول ۸-۲. نتایج مدل معادلات ساختاری.....
۲۹	جدول ۹-۲. ضرایب پایایی ابزار تحقیق.....
۲۹	جدول ۱۰-۲. خلاصه مدل رگرسیون.....
۲۹	جدول ۱۱-۲. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون.....
۲۹	جدول ۱۲-۲. ضرایب رگرسیون.....

جدول ۲-۱۳. نتایج تحلیل مسیر برای نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی.....	۳۰
جدول ۲-۱۴. نتایج آزمون تی تک نمونه ای با $H_0: \mu \leq 3$	۳۲
جدول ۲-۱۵. نتایج معادلات ساختاری و آزمون فرضیه ها.....	۳۲
جدول ۲-۱۶. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش.....	۳۳
جدول ۲-۱۷. آزمون کفایت نمونه برداری.....	۳۳
جدول ۲-۱۸. نتایج تحلیل عامل تأییدی.....	۳۳
جدول ۲-۱۹. مقادیر مدل نهایی.....	۳۴
جدول ۲-۲۰. تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی.....	۳۴
جدول ۲-۲۱. آماره های توصیفی متغیرها.....	۳۵
جدول ۲-۲۲. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف.....	۳۵
جدول ۲-۲۳. بررسی معناداری مدل رگرسیونی.....	۳۵
جدول ۲-۲۴. بررسی ضرورت وجود متغیرها در مدل.....	۳۵
جدول ۲-۲۵. بررسی مقدار همبستگی متغیرها و تسهیم دانش.....	۳۶
جدول ۲-۲۶. روایی همگرا برای مدل اندازه گیری.....	۳۶
جدول ۲-۲۷. روایی واگرا برای هر سازه.....	۳۷
جدول ۲-۲۸. آمار توصیفی برای سازه های مورد بررسی.....	۳۷
جدول ۲-۲۹. ضرایب مسیر و مقادیر T.....	۳۷
جدول ۲-۳۰. تحلیل مدل پژوهش.....	۳۸
جدول ۲-۳۱. آمار توصیفی ابعاد حوزه خودآگاهی.....	۴۱
جدول ۲-۳۲. آمار توصیفی ابعاد حوزه مهارت اجتماعی.....	۴۱
جدول ۲-۳۳. آمار توصیفی ابعاد حوزه مقابله با فشار.....	۴۱
جدول ۲-۳۴. آمار توصیفی ابعاد حوزه سازگاری.....	۴۱
جدول ۲-۳۵. آمار توصیفی ابعاد حوزه خلق کلی.....	۴۱
جدول ۲-۳۶. آمار توصیفی ابعاد حوزه هوش سازمانی.....	۴۱

- جدول ۲-۳۷. اولویت بندی ابعاد رفتار اشتراک دانش ۴۲
- جدول ۲-۳۸. ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی هوش هیجانی بر رفتار اشتراک دانش ۴۲
- جدول ۲-۳۹. ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه‌ی هوش سازمانی بر رفتار اشتراک دانش ۴۲
- جدول ۲-۴۰. ضریب آلفا عوامل مؤثر بر تسهیم دانش ۴۳
- جدول ۲-۴۱. ضریب آلفا برای کل پرسشنامه ۴۳
- جدول ۲-۴۲. روایی متغیرها با استفاده از میانگین واریانس تبیین شده ۴۳
- جدول ۲-۴۳. نتایج آزمون فرضیات ۴۳
- جدول ۲-۴۴. آزمون بارتلت و KMO ۴۴
- جدول ۲-۴۵. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با عوامل فردی و اشتراک دانش درون سازمانی ۴۴
- جدول ۲-۴۶. اثبات فرضیه‌های تحقیق براساس مدلسازی معادلات ساختاری ۴۵
- جدول ۲-۴۷. مؤلفه‌ها، تعداد سؤالات، آلفای کرونباخ، آماره t ، مقدار احتمال، میانگین و انحراف معیار عناصر مدل رفتار برنامه ریزی شده ۴۸
- جدول ۲-۴۸. شاخص‌های مؤلفه کنترل رفتاری درک شده ۴۸
- جدول ۲-۴۹. شاخص‌های عوامل سازمانی ۴۹
- جدول ۲-۵۰. شاخص‌های عوامل تکنولوژیکی ۴۹
- جدول ۲-۵۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش ۴۹
- جدول ۲-۵۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش ۴۹
- جدول ۲-۵۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش ۵۰
- جدول ۲-۵۴. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته هنجارهای ذهنی ۵۰
- جدول ۲-۵۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته کنترل رفتاری درک شده ۵۰
- جدول ۲-۵۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها (ضرایب مسیر و مقادیر t) ۵۱
- جدول ۲-۵۷. نتایج تأیید یا رد فرضیات ۵۲
- جدول ۲-۵۸. نتایج تأیید یا رد فرضیه‌های تأثیر مستقیم اعتماد در مدیریت بر اشتراک دانش ۵۲

جدول ۲-۵۹. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف.....	۵۳
جدول ۲-۶۰. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و خلق دانش.....	۵۳
جدول ۲-۶۱. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و انتقال دانش.....	۵۳
جدول ۲-۶۲. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و خلق دانش.....	۵۴
جدول ۲-۶۳. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و انتقال دانش.....	۵۴
جدول ۲-۶۴. ضریب همبستگی بین تکنولوژی و خلق دانش.....	۵۴
جدول ۲-۶۵. ضریب همبستگی بین تکنولوژی و انتقال دانش.....	۵۴
جدول ۲-۶۶. رتبه بندی فریدمن.....	۵۵
جدول ۲-۶۷. آماره آزمون.....	۵۵
جدول ۲-۶۸. روایی همگرا و پایایی مقیاس.....	۵۶
جدول ۲-۶۹. ماتریس همبستگی و روایی افتراقی.....	۵۷
جدول ۲-۷۰. ضرایب مسیر و مقدار T.....	۵۷
جدول ۲-۷۱. تخمین پارامترها.....	۵۸
جدول ۲-۷۲. ماتریس همبستگی درونی و ریشه مربع AVE.....	۵۹
جدول ۲-۷۳. نتایج مدل معادلات ساختاری.....	۵۹
جدول ۲-۷۴. میانگین و انحراف معیار اشتراک دانش و عوامل ساختاری، فرهنگی و انسانی.....	۶۱
جدول ۲-۷۵. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل فرهنگی و اشتراک دانش.....	۶۱
جدول ۲-۷۶. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل ساختاری و اشتراک دانش.....	۶۱
جدول ۲-۷۷. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل انسانی و اشتراک دانش.....	۶۱
جدول ۲-۷۸. معناداری رتبه بندی عوامل بازدارنده اشتراک دانش.....	۶۱
جدول ۲-۷۹. معناداری رتبه بندی عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش.....	۶۲
جدول ۲-۸۰. نتایج رتبه بندی عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش.....	۶۲
جدول ۲-۸۱. تحلیل پایایی.....	۶۳
جدول ۲-۸۲. مشخصات گروه ها.....	۶۳

جدول ۲-۸۳. آزمون تی نمونه مستقل.....	۶۳
جدول ۲-۸۴. تحلیل آنوا.....	۶۳
جدول ۲-۸۵. آزمون دانکن.....	۶۳
جدول ۲-۸۶. تحلیل سازه های قصد اشتراک دانش $n=93$	۶۴
جدول ۲-۸۷. نتایج تحلیل همبستگی.....	۶۴
جدول ۲-۸۸. نتایج آزمون فرضیه ها.....	۶۵
جدول ۲-۸۹. نتایج همبستگی.....	۶۶
جدول ۲-۹۰. نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن.....	۶۶
جدول ۲-۹۱. رتبه بندی نسبی و اولویت عوامل.....	۶۶
جدول ۲-۹۲. توصیف اشتراک دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر آن.....	۶۷
جدول ۲-۹۳. توصیف و همبستگی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش.....	۶۷
جدول ۲-۹۴. نتایج تحلیل رگرسیون.....	۶۸
جدول ۲-۹۵. نتایج تحلیل پایایی و روایی.....	۷۰
جدول ۲-۹۶. ماتریس همبستگی.....	۷۰
جدول ۲-۹۷. نتایج حاصل از تحلیل مسیر.....	۷۰
جدول ۲-۹۸. نتایج تحلیل فرضیه ها.....	۷۱
جدول ۲-۹۹. ضرایب مسیر و خطای استاندارد.....	۷۲
جدول ۲-۱۰۰. پایایی و روایی.....	۷۲
جدول ۲-۱۰۱. نتایج آزمون فرضیه ها.....	۷۲
جدول ۲-۱۰۲. ضرایب مسیر و مقدار T.....	۷۴
جدول ۲-۱۰۳. خلاصه نتایج.....	۷۴
جدول ۲-۱۰۴. نتایج تحلیل عامل تأییدی.....	۷۵
جدول ۲-۱۰۵. ماتریس همبستگی.....	۷۶
جدول ۲-۱۰۶. ضرایب مسیر و مقدار T.....	۷۶

جدول ۲-۱۰۷. پایایی درونی و روایی همگرا.....	۷۷
جدول ۲-۱۰۸. همبستگی.....	۷۷
جدول ۳-۱. تبدیل آماره‌های آزمون‌های مختلف به شاخص d.....	۸۱
جدول ۳-۲. تبدیل آماره‌های آزمون‌های مختلف به شاخص ۲.....	۸۲
جدول ۳-۳. تفسیر اندازه اثر کوهن.....	۸۲
جدول ۴-۱. خلاصه پژوهشهای انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش.....	۸۵
جدول ۴-۲. مجموعه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش.....	۹۳
جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر.....	۱۰۳
جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش.....	۱۰۸
جدول ۴-۵. داده های آماری عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش.....	۱۱۶
جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش.....	۱۲۰
جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده	۱۲۷
جدول ۴-۸. تعداد منابع برای بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی بر اشتراک دانش.....	۱۳۴
جدول ۴-۹. تعداد منابع برای بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش.....	۱۳۴
جدول ۴-۱۰. تعداد منابع برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر اشتراک دانش.....	۱۳۴
جدول ۴-۱۱. تعداد منابع برای بررسی تأثیر اعتماد بر اشتراک دانش.....	۱۳۵
جدول ۴-۱۲. تعداد منابع برای بررسی تأثیر تعهد بر اشتراک دانش.....	۱۳۵
جدول ۴-۱۳. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش.....	۱۳۶
جدول ۴-۱۴. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش.....	۱۳۶
جدول ۴-۱۵. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته اشتراک دانش.....	۱۳۶
جدول ۴-۱۶. فرضیه‌های پژوهش.....	۱۳۷

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

سازمانها برای بقاء و رقابت در جامعه دانش، بایستی مدیریت دارایی فکری خویش را بیاموزند. دانش تنها منبعی است که با به کارگیری، افزایش می‌یابد. مدیران حرفه‌ای دانش به خاطر رشد انفجاری دانش، طول عمر کوتاه آن و ماهیت روزافزون و دانش محور همه فرایندهای مدیریتی، با تقاضای فوق العاده‌ای مواجه‌اند.

محیط دانشی که امروزه شرکتها بایستی در آن عمل کنند، از لحاظ ساختاری بسیار پیچیده تر از محیط چند قرن گذشته است. این امر بیشتر به دلیل سه روند کاملاً به هم مرتبط است: نرخ انفجاری رشد دانش، میزان تجزیه دانش (تخصص گرایی) و جهانی شدن فرایندها. از لحاظ کمی، دانش بشر به شکل تصاعدی افزایش یافته است، افزایش حجم کلی دانش در رشته‌های علمی منجر به تخصص گرایی شده است و گرایش مداوم به اقتصاد جهانی منجر به جهانی شدن دانش گردیده است. امروزه فرصتهای ارزش آفرینی سازمان، به مدیریت استراتژیهای دانش پایه‌ای منوط شده، که هدف آنها به کارگیری دارائی‌های نامشهود سازمان است و این امر سبب تحولات قابل ملاحظه‌ای در برنامه‌ها، ساختارها و سیستم‌های مختلف موجود در سازمان شده است و الزاماتی را به لحاظ ایجاد سیستم‌های جدید به همراه داشته است. لذا توجه به مقوله دانش و مدیریت آن در سازمانها، در اولویت قرار گرفته است (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۳۵). پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها به عنوان مهمترین منابع دانشی مؤسسات آموزشی و پژوهشی اغلب حاوی اطلاعات دسته اول پژوهشی هستند که با ایجاد امکان اشاعه این اطلاعات و در دسترس قراردادن آنها می‌توان به توسعه علم و افزایش دارایی‌های دانشی مؤسسات کمک شایانی کرد.

۲-۱. تعریف واژه‌ها

- استاد: به افرادی که بر اساس قوانین و مقررات وزارت علوم تحقیقات و فناوری جهت فعالیت آموزشی یا پژوهشی به استخدام رسمی، پیمانی و قراردادی تمام وقت مؤسسه وزارت علوم،

تحقیقات و فناوری درآمده باشند و حداقل یک دانشجوی تحصیلات تکمیلی را فارغ التحصیل کرده باشند، اطلاق می شود.

- مؤسسه: آن دسته از دانشگاهها، پژوهشگاهها و مراکز آموزشی و پژوهشی که دارای دانشجویان تحصیلات تکمیلی هستند و مجوز فعالیت خود را از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دریافت کرده اند.
- پایان نامه: گزارش پژوهش دانشجو در آخرین بخش دوره کارشناسی ارشد که زیر نظر راهنما انجام می شود و قبول آن در هیئت داوران، شرط دریافت مدرک این دوره به شمار می رود (شوای عالی برنامه ریزی ۱۳۷۳).
- رساله: گزارش پژوهش دانشجو در مرحله پژوهشی دوره دکتری تخصصی که زیر نظر استاد راهنما انجام می شود و قبول آن در هیئت داوران، شرط دریافت مدرک این دوره به شمار می رود (شوای عالی برنامه ریزی ۱۳۷۲).
- دسترسی: به امکان استفاده از اطلاعات تمام متن پایان نامه ها و رساله ها برای نیازمندان به آنها گفته می شود.
- تحصیلات تکمیلی: به تحصیلات در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری گفته می شود.
- تمام متن: متن کامل پایان نامه و رساله شامل مقدمه، فهرست و تمام فصول آنها است که در قالب فایل ورد با پی. دی. اف. ارائه شده باشد.
- تمام تصویر: تصویر کامل پایان نامه و رساله شامل مقدمه، فهرست و تمام فصول آنها است که امکان ویرایش در آنها وجود ندارد و به صورت تصویر می باشند.

۳-۱. هدف پژوهش

موسسه های آموزشی و پژوهشی از مهمترین مراکز تولید دانش و اطلاعات هستند، و از جمله ارزشمندترین تولیدات آنها به انواع مقاله، پایان نامه، کتاب می توان اشاره کرد که به عنوان دانش صریح، توسط اساتید و پژوهشگران تولید و می تواند به اشتراک گذاشته شود. به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله تمام متن پایان نامه ها و رساله ها برای استفاده دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پژوهشگران، به عنوان مهمترین سرمایه انسانی که در تولید دانش دخیل هستند از مهمترین چالش های نظام آموزش عالی کشور است. به اشتراک گذاری این گونه از دانش می تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی از جمله عوامل انسانی، فنی و ادراکی شامل نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل ادراکی، پشتیبانی فن آوری اطلاعات، جو سازمانی و گروه های مرجع و دیگر عوامل باشد. شناسایی عوامل کلیدی و مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح توسط اعضای هیأت علمی در محیط های

آکادمیک داخل کشور می‌تواند به عنوان دستمایه‌ای برای بررسی این عوامل در محیط‌های علمی ایران و ایجاد زمینه لازم برای توسعه و بهبود شرایط وضعیت کنونی در پاسخ به این چالش اصلی باشد. بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی و یکپارچه سازی نتایج پژوهش‌های پیشین در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح در مؤسسات آموزشی پژوهشی ایران با استفاده از روش فرا تحلیل است. با استفاده از این تکنیک، نتایج پژوهش‌های پیشین با یکدیگر ترکیب، و روابط تازه بین متغیرها کشف خواهد شد.

۱-۴. اهمیت و ضرورت پژوهش

مهمترین هدف مدیریت دانش در سازمانها، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و بهره‌وری بیشتر است. در عصر دانایی و دانش محوری، مدیریت دانش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. در نتیجه فرایند چگونگی خلق، انتشار، اشتراک و به کارگیری دانش در سازمان‌های دانش محور از مواردی است که مدیریت دانش به آن توجه دارد. به عبارت دیگر هدف مدیریت دانش، اشتراک دانش میان افراد (کارکنان) به منظور ارتقاء ارزش افزوده دانش موجود در سازمان می‌باشد. مدیریت دانش از چهار بخش اصلی تشکیل شده است. در مرحله اول باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن (اعم از دانش صریح و ضمنی نزد افراد، بانکهای اطلاعاتی، مستندات و ...) مورد شناسایی واقع شده و پس از اخذ و کسب به صورتی مناسب ذخیره شود. برای اینکه دانش با ارزش شده و به هم‌افزایی و زایش مجدد دانش منجر شود، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم یابد. پس از طی این مراحل، باید از دانش کسب شده در جهت اهداف عالیه سازمان استفاده کرد، زیرا در غیر این صورت تمامی تلاش‌های انجام گرفته، بی‌سرانجام خواهد ماند (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۳۶-۳۳).

برایان برگرن^۱ (۲۰۰۳) معتقد است که مدیریت مؤثر دانش منافع کمی و کیفی زیر را برای سازمان به همراه خواهد داشت: صرفه جویی در هزینه‌ها، بهبود عملکرد شرکت، افزایش سهم بازار و جذب مشتریان جدید، مدیریت اثربخش ایده‌های جدید، افزایش رضایت و وفاداری مشتریان، افزایش نوآوری، توانمندسازی و افزایش بهره‌وری کارکنان دانشی، ایجاد ثبات رویه در رفتار سازمان و در نهایت تغییر فرهنگی مثبت (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۳۶-۳۳).

یکی از مهمترین بخشهای مدیریت دانش، ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان است زیرا اشتراک دانش در سازمان مسائل و مشکلات مختلفی به همراه دارد. از جمله مشکلات اصلی این است که صاحب دانش آن را از دیگران دریغ می‌کند، مثلاً اگر فرد بر این عقیده باشد که شغل وی وابسته به

¹ Bergeron, Bryan

دانش او است ریسک اشتراک آن را که شخص دیگری از این دانش به جای او استفاده کند نمی‌پذیرد. وادار کردن افراد به اشتراک دانسته‌های خود (دانش)، راه حلی مهم در مدیریت دانش است. در ابتدا تصور می‌شد که موضوع مدیریت دانش، فناوری ارتباطات با شبکه‌ای از کامپیوترها و گروه‌افزارها است. درک اصول خلق و نشر دانش، بینش جدیدی از مدیریت دانش برای سازمانها ایجاد کرد و سازمانها دریافتند که باید از سازوکارهای سازمانی مختلف که تعامل میان افراد را پشتیبانی و تسهیل می‌کند، استفاده کنند. مؤثرترین روش اشتراک دانش، انتقال سیستماتیک است یعنی ایجاد محیط نشر دانش. دانش صریح را می‌توان از طریق سیستمهای فناوری اطلاعات انتقال داد اما بهترین راه نشر دانش ضمنی از طریق افراد است. اشتراک دانش ضمنی، فرایندی اجتماعی است. افراد باید در اشتراک دانش مشارکت داشته باشند تا شبکه دانشی تشکیل شود. برخی عوامل که می‌تواند از اشتراک دانش جلوگیری کند عبارت اند از: ساختار غیر منعطف سازمانی، سازمان تکه تکه و غیر منسجم، مقاومت در برابر تغییر، نبود زبان مشترک، نبود انگیزش برای اشتراک دانش، اخراج کارمندان (کوچک سازی)، ترس از دست دادن قدرت، عدم تمایل به سبک سازمانی چالشی. بسیاری از فعالیت‌های مدیریت دانش متکی به فناوری اطلاعات است که در آن پایگاه داده و انبار داده به عنوان مخازن مرکزی برای اخذ و ذخیره سازی دانش و همچنین توانمندسازی مطرح هستند. یکی از دلایل اصلی استفاده از فناوری اطلاعات، غلبه بر موانع زمان و مسافت از طریق ایمیل و سیستم پشتیبانی گروهی است، اما فناوری اطلاعات نمی‌تواند افراد را برای اشتراک دانش برانگیزد. قابلیت انتقال دانش به میزان وابستگی دانش به زمینه خود، یا اینکه در صورت حذف کل زمینه یا قسمتی از آن، تا چه میزان معنی و مفهوم خود را حفظ می‌کند بستگی دارد. فرایند ارتباطات تحت تأثیر ویژگی شخصی افرادی که با هم گفتگو می‌کنند قرار دارد. چهارچوب مرجع افراد، ارزشها، اعتقادات و مدل‌های ذهنی دانشی است که در خود دارند. در ارتباطات معمولاً غنای رسانه برای اشتراک دانش مطرح است که این معیار برای انواع دانش متفاوت است. از جمله وظایف مهم مدیریت دانش، شناسایی رسانه مناسب برای انتقال دانش است. داده و اطلاعات به طور الکترونیکی منتقل می‌شوند اما دانش از طریق شبکه انسانی با بالاترین کیفیت انتقال می‌یابد. در ارتباطات رودررو، اطلاعات و دانش با کیفیت بالاتری نسبت به ارتباطات الکترونیکی منتقل می‌شوند (سهرابی و دارمی ۱۳۸۹، ۱۱۹-۱۱۶).

علیرغم ارزش علمی بالای دانش پایان نامه‌ها و رساله‌ها، اشتراک و دسترسی به دانش این منابع اطلاعاتی در کتابخانه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی، با مشکلات و محدودیت‌های فراوان همراه بوده است. از جمله اقدامات و فعالیت‌های مؤسسات درگیر در فرایند تولید پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها را می‌توان به اشتراک گذاری و در دسترس قرار دادن این منابع اطلاعاتی برای دانشجویان، پژوهشگران و

کلیهٔ نیازمندان به این منابع دانست. براساس وظیفهٔ ذاتی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک) و براساس دستورات صریح برخی وزرای وزارت متبوع، مؤسسات آموزشی و پژوهشی موظف هستند یک نسخه از پایان نامه‌ها و رساله‌های دانش آموختگان خود را در اختیار این پژوهشگاه قرار دهند. علیرغم پیگیری‌های مکرر پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران برای گردآوری و دسترس پذیر کردن این منابع ارزشمند اطلاعاتی، شواهد حاکی از آن است که برخی از دارندگان این منابع، از ارسال آن به پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران خودداری می‌ورزند و یکی از مهم‌تری دلایل خود را عدم تمایل استادان مؤسسهٔ متبوع اعلام می‌دارند این پژوهش در پی آن است تا با فرا تحلیل نوشته‌ها و پیشینه، عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح (تمام متن پایان نامه‌ها/رساله‌ها) را مورد بررسی قرار داده و سپس عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها را در مؤسسات آموزشی و پژوهشی زیر پوشش وزارت علوم تحقیقات و فناوری، که دارای دانشجویان تحصیلات تکمیلی هستند شناسایی نماید. اشتراک گذاری دانش تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها منجر به افزایش مشاهده پذیری و در دسترس قرار دادن دانش این منابع اطلاعاتی مهم برای نیازمندان به آن و به تبع آن تولید ارزش افزوده خواهد شد، که هم راستا با مأموریت بنیادین پژوهشگاه است.

۱-۵. روش پژوهش

اصطلاح فرا تحلیل در ابتدا توسط گلاس^۱ (۱۹۴۰) در دههٔ ۱۹۷۰ ابداع شد و سپس توسط هدجس و اولکین^۲ (۱۹۸۵)، هانترو و اشمیت^۳ (۱۹۹۰)، روزنتال و رابین^۴ (۱۹۹۴) گسترش یافت (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸، ۲۷۲). بنا به تعریف فرا تحلیل به فنون آماری اطلاق می‌شود که هدف آن یکپارچه سازی نتایج پژوهش‌های مستقل است. با این روش می‌توان پژوهش‌ها را با یکدیگر ترکیب کرد و روابط تازه‌ای میان پدیده‌های اجتماعی کشف کرد. این روش تحلیل تحلیل‌ها است، یعنی تحلیل آماری مجموعه‌ای از نتایج مطالعات و پژوهش‌های جداگانه به منظور ادغام یافته‌ها. فرا تحلیل شیوه‌ای دقیق برای ترکیب هدفمند نتایج مطالعات متعدد برای رسیدن به یک برآورد بهتر دربارهٔ حقیقت است. اساساً یک فرا تحلیل مجموعه‌ای از روندهای کاری است که در یک مجموعه از پژوهش‌های منتشر شده انجام می‌شود. این روش پژوهشگر را قادر می‌سازد تا یک فرضیه را در مورد پدیدهٔ خاص که ممکن است متفاوت و حتی متضاد با یافته‌های موجود در پیشینهٔ پژوهش باشد آزمون کند. یا به طور ساده، برای بررسی اثر عوامل مختلف بر یک دامنه وسیع از مطالعات که جمعیت‌های مختلف و

^۱ Glass

^۲ Hedge and Olkin

^۳ Hunter and Schmidt

^۴ Rosenthal and Robin

روش‌شناسی‌های مختلفی در آنها به کار رفته‌اند مورد استفاده قرار گیرد. نکته مهم این است که تحلیل آماری و داده‌های جمع‌آوری شده به طور دقیقی با سؤال پژوهش ارتباط دارد. شیوه گردآوری داده‌ها در ارزیابی فراتحلیل اهمیت قابل ملاحظه‌ای دارد. بطور مشخص این امر به این مسأله کمک می‌کند که آیا سؤال پژوهش با دامنه وسیعی از مطالعات تناسب دارد. هرچند در اصل هیچ قاعده واقعی برای راهنمایی در مورد تعداد مناسب مطالعه وجود ندارد (اکثر گزارش‌های منتشر شده حداقل ۲۰ یا ۳۰ مطالعه را شامل می‌شوند). پس از دستیابی به منابع مربوط به پژوهش‌های مورد نظر آنچه ضرورت پیدا می‌کند تصمیم‌گیری در مورد استفاده از پژوهش‌ها در فراتحلیل است. به عبارت دیگر نکته‌ای که حائز اهمیت است این است که آیا انتخاب پژوهش‌ها "کلی" است یا "انتخابی". انتخاب پژوهش‌ها برای ورود یا خروج به پژوهش بستگی به ماهیت پژوهش و پدیده مورد مطالعه دارد. (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸، ۲۷۴-۲۷۳). بعد از آن در فراتحلیل، اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای مطالعات مجزا و جداگانه و برگرداندن آن‌ها به یک ماتریس مشترک (عمومی) و آنگاه ترکیب آن‌ها برای دستیابی به یک میانگین. اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه می‌باشد و هرچه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده بیشتر است (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸، ۲۸۱-۲۷۷).

۱-۶. ضرورت انجام فراتحلیل

گسترده‌گی و تعدد پژوهش‌های انجام شده درباره مدیریت دانش، عدم نتایج یکسان و سازگار در همه پژوهش‌های مربوط به این مسأله، وجود متغیرهای مستقل متنوع تأثیر گذار بر متغیر وابسته، وجود متغیرهای تعدیل کننده‌ای که می‌توانند رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته را تحت تأثیر قرار دهند، نیاز به تشخیص حوزه‌های پژوهشی جدید، و تشخیص حوزه‌ها و مسائل مربوط به موضوع به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی و پژوهشگاهی که پژوهشگران کمتر به آن‌ها پرداخته‌اند، نیاز به انجام فراتحلیل در این حوزه و به خصوص به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها را مطرح می‌کند.

۱-۷. مراحل انجام پژوهش فراتحلیل

پژوهشگران برای استفاده از روش فراتحلیل، مراحل گوناگونی را بیان می‌کنند. «می‌یر»^۱ (۱۹۹۶) مراحل فراتحلیل را به صورت زیر خلاصه می‌کند:

۱- شناسایی مسئله

۲- بررسی پیشینه پژوهش با استفاده از روش‌های خاص خود.

¹ Meyer

۳- مرور مطالعات معین برای تعیین این که کدامیک را باید به فرا تحلیل وارد و کدام را باید خارج کنیم.

۴- مطالعه دقیق و ارزیابی برای تشخیص و کدگذاری ویژگی‌های مهم پژوهش‌ها

۵- محاسبه اندازه اثر

۶- استفاده از فنون آماری مناسب

۷- گزارش همه مراحل و نتایج در یک مقاله مروری

استرینر (۲۰۰۳) مراحل دوازده گانه ای را برای انجام پژوهش‌های فرا تحلیل ارائه می کند. که عبارتند از:

۱- تعریف مسأله پژوهش

۲- بیان تفصیلی معیارهای انتخاب مطالعات و پژوهشها

۳- کدگذاری پژوهشها با استفاده از یک چک لیست تهیه شده

۴- جست و جوی مطالعات و پژوهشها

۵- انتخاب مطالعات برای فرا تحلیل

۶- ارزیابی مطالعات انتخاب شده

۷- خلاصه کردن نتایج مطالعات

۸- محاسبه اندازه اثر

۹- توصیف و تفسیر اندازه‌های اثر

۱۰- تجزیه و تحلیل توصیفی پژوهشها

۱۱- تدوین سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش

۱۲- ترکیب مطالعات و انتخاب نوع تحلیل شامل مدل اثرهای ثابت و مدل اثرهای تصادفی

با توجه به دیدگاه‌های متفاوت در اجرای مراحل فرا تحلیل این پژوهش گام‌های زیر را براساس دیدگاه استرینر (۲۰۰۳) طی کرده است:

در مرحله اول ابتدا مسأله پژوهش بیان گردید، سپس معیارهایی برای انتخاب پژوهشهای پیشین که می‌توانند به عنوان نمونه آماری در فرایند پژوهش وارد شوند تعیین گردیده شد. از جمله مهمترین این معیارها عبارتند بودند از کمی بودن پژوهشها، وجود داده‌های آماری کافی برای محاسبه اندازه اثر و از لحاظ زمینه، موضوعات مرتبط با به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی و پژوهشگاهی و توسط پژوهشگران، دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اساتید دانشگاهی بودند (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸). جست و جو و انتخاب پژوهشهای پیشین از منابع و پایگاه‌های اطلاعات علمی داخل و خارج

کشور صورت پذیرفت. مهمترین پایگاههای مورد استفاده داخل عبارت بودند از: پایگاه اطلاع رسانی گنج (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)، نما متن، سامانه نشر مجلات علمی دانشگاه تهران، سامانه مدیریت نشریات علمی دانشگاه علامه طباطبائی، سیولیکا. مهمترین پایگاههای اطلاعات خارجی شامل Elsevier، Science Direct، Emerald بودند. پژوهشهایی که در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۸۱ (۲۰۱۶-۲۰۰۳) قرار داشتند مورد استفاده قرار گرفتند. سپس تمامی پژوهشهای انتخاب شده با توجه به چک لیست زیر خلاصه شدند:

- عنوان پژوهش
- مشخصات کامل مجریان آنها
- سال انجام پژوهش
- محل اجرای پژوهش
- سؤال پژوهش
- ابزار جمع آوری اطلاعات
- جامعه آماری
- نمونه و روش نمونه گیری
- روش انجام پژوهش
- متغیرهای پژوهش
- روش آماری تجزیه تحلیل داده ها
- نتایج پژوهش

در مرحله ارزیابی، پژوهشهایی که روش آماری آنها کیفی بودند، و یا داده های آماری ناقصی داشتند و یا مرتبط با موضوع به اشتراک گذاری دانش نبودند، حذف گردیدند. پس از این مرحله با استفاده از نرم افزار stata، اندازه اثر برای هر یک از عوامل مؤثر بدست آمده بر به اشتراک گذاری دانش محاسبه گردید و سپس مورد تفسیر قرار گرفت. سپس سؤالا و فرضیه های پژوهش مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفت و با ترکیب نتایج پژوهشهای پیشین و تحلیل آنها نتایج پایانی استخراج شد.

فصل دوم

پیشینه پژوهش

۲-۱. مقدمه

در سالهای اخیر، سازمانها و شرکتهای مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی^۱، دانشکار^۲، مدیریت دانش^۳ و سازمانهای دانشی^۴، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتز دراکر، با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمانها می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکم است. بر اساس این نظریه در آینده، جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند. به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی نمی‌تواند به اندازه دانش مهم باشد. سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک قدرتی عظیم بسازد. امروزه شرایط و فضای رقابتی سازمانها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده است. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه‌ای که برای بیشتر سازمانها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. تغییرات مستمر دانش نیز وضعیت عدم تعادل جدیدی برای سازمانها به وجود آورده است. جریان بی‌پایان دانش، بازارها را در حالت تغییر مداوم قرار داده که این امر سازمانها را ملزم به تغییرات مستمر می‌کند. مهم‌ترین نقشی که می‌توان به مدیریت دانش نسبت داد این است که آن را به عنوان یک متدولوژی تغییر در نظر بگیرند. مدیریت دانش از یک طرف با جذب دانش‌های جدید به درون سیستم و از طرفی دیگر با اداره مؤثر آن دانش‌ها می‌تواند مهم‌ترین عامل تغییر یک سازمان باشد. دانش به واسطه نزدیکی به تصمیم‌ها و اقدامات سازمانی به مراتب بیش از داده‌ها و اطلاعات می‌تواند باعث بهبود عملکرد شده و در نتیجه کیفیت خدمات سازمانها را بهبود ببخشد (ابطحی و صلواتی ۱۳۸۵، ۴).

۲-۲. تعریف داده، اطلاعات، دانش

¹ Knowledge work

² Knowledge worker

³ Knowledge Management

⁴ Knowledge Organization

پیش از آنکه به بررسی مدیریت دانش پرداخته شود، لازم است تا تفاوت‌های داده، اطلاعات و دانش مشخص شود. تعاریف بسیاری از دانش و اطلاعات وجود دارد که توافقی روی آنها نیست. هر یک از محققان حوزه مدیریت دانش به گونه‌ای متمایز به تعریف اطلاعات و دانش پرداخته‌اند و هر کدام از آنها از زاویه‌ای خاص به این موضوع نگریسته‌اند. در این بخش برخی از تعاریف ارائه داده می‌شود.

۵۵۵: داده‌ها که اولین سطح مدیریت دانش را تشکیل می‌دهند، عبارتند از ارقام، اعداد، نمودارها و نظایر این‌ها که به خودی خود تولید معنی نمی‌کنند. در واقع می‌توان گفت که داده‌ها، رشته واقعیت‌های عینی و مجرد در مورد رویدادها هستند (احمدی و صالحی ۱۳۸۹، ۶).

اطلاعات: دومین سطح مدیریت دانش را اطلاعات تشکیل می‌دهد. این سطح، داده‌های کمی خلاصه شده را در می‌گیرد که گروه‌بندی، ذخیره، پالایش و سازمان‌دهی شده‌اند تا بتوانند معنی‌دار شوند. این سطح از داده‌ها نیز بیانگر دانش نیستند. آن‌ها نشانگر آغاز مدیریت اطلاعات هستند (احمدی و صالحی ۱۳۸۹، ۷).

«صوفی» و «طاهری» (۱۳۹۰) برخی از تعاریفی که از اطلاعات ارائه شده است را نیز به صورت زیر بیان می‌کنند:

- داده‌هایی که تغییر یافته‌اند (کینگ^۱ ۱۹۹۳)
- داده‌هایی با مفهوم و هدف ویژه (دراکر^۲ ۱۹۹۵)
- داده‌هایی در یک زمینه (گالوپ و همکاران^۳ ۲۰۰۲)
- داده‌هایی دارای هدف و مفهوم مرتبط (اسمیت^۴ ۲۰۰۱)
- نتایجی که افراد از داده‌ها تفسیر می‌کنند (لوگ^۵ ۲۰۰۱)
- داده‌های ساختار یافته‌ایی که از تصمیم‌گیری پشتیبانی می‌کنند (لایهونن^۶ ۲۰۰۶)

دانش: دانش را به سادگی نمی‌توان تعریف کرد و رابطه‌اش با اطلاعات بسیار پیچیده است. برخی معتقدند دانش پیوندی است که افراد بین اطلاعات و کاربردهای نیروی بالقوه آن می‌سازند، در ضمن دانش به عمل، نزدیک‌تر از اطلاعات و داده‌هاست (احمدی و صالحی ۱۳۸۹). از دانش نیز تعاریف مختلفی ارائه شده است، تعاریفی که از دانش ارائه شده‌اند، ناهمخوانی بیشتری را نشان می‌دهند. برخی از تعاریفی که از دانش صورت گرفته‌اند در زیر آورده شده است:

- اطلاعاتی که از طریق آزمون دلایل، اعتبار بیشتری یافته‌اند (لیسکایند^۱ ۱۹۹۶)

¹ King

² Drucker

³ Gallup et al

⁴ Smith

⁵ Lueg

⁶ Laihonon

- فعالیت‌های اجتماعی (استیسی^۲ ۱۹۹۶)
 - دارایی‌های شخصی، تخصص‌ها و تلاش‌ها را به وسیله شبکه‌ها، یکپارچه و پیوسته کردن (اسمیت^۳ ۲۰۰۱)
 - مجموعه‌ای از بینش‌ها، تجربه‌ها و رویه‌های درست و قابل توجه (لیبویتز و ویلکو^۴ ۱۹۹۷)
- «فوجر و همکاران»^۵ (۲۰۰۸) با توجه به تعاریف موجود در این زمینه داده، اطلاعات، دانش و خرد را بدین صورت بیان نموده‌اند:
- داده، ارائه اولیه و بدون پردازش واقعیت‌هاست.
 - اطلاعات، داده‌هایی که به روشهای مفهومی پردازش شده‌اند.
 - دانش، اطلاعاتی که به روشهای مفهومی پردازش شده‌اند.
 - خرد، دانشی که به روشهای مفهومی پردازش شده است.
- در همه تعاریف و مدل‌هایی که تاکنون ارائه شده‌اند، نگرش، سلسله مراتبی و خطی بوده است، بطوریکه داده، پایه و اساس اطلاعات را تشکیل می‌دهد و دانش براساس اطلاعات شکل می‌گیرد و خرد نیز بر دانش استوار می‌گردد. پس تا زمانی که با داده‌ها و اطلاعات سروکار داریم، دانش را به صورت صریح و سیستماتیک در اختیار داریم ولی هنگامیکه دانش به خرد، تبدیل می‌شود با دانش ضمنی که بیشتر جنبه شخصی دارد و در ذهن افراد پنهان می‌باشد، سروکار خواهیم داشت، در اینجا مفهوم مدیریت دانش جهت تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح شکل می‌گیرد، تبدیل دانش به صورتی که قابلیت رمزگذاری و کدبندی داشته باشد و بتواند بصورت رسمی و منظم در بین اعضای یک سازمان به اشتراک گذاشته شود (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۱۳).

۲-۳. انواع دانش

سازمانها با دو نوع دانش صریح و ضمنی سروکار دارند. نوناکا^۶ (۱۹۹۴) دانش ضمنی را دانشی تعریف می‌کند که در وضع حاضر خود به صورت واضح بیان نشده است. حال آنکه پولانی^۷ (۱۹۹۶) این نوع دانش را دانشی می‌داند که اصولاً قابلیت بیان به صورت صریح ندارد. شکاف بین این دو تعریف را کیم و همکاران^۸ (۲۰۰۳) با ارائه دانش نهفته پر می‌کند و آن را به صورت دانشی تعریف می‌کند که به صورت غیرصریح و درونی وجود دارد ولی با صرف هزینه و زمان می‌توان آن را به

¹ Liebeskind

² Stacey

³ Smith

⁴ Liebowitz and Wilcow

⁵ Faucher et al

⁶ Nonaka

⁷ Polanyi

⁸ Kim et al

صریح تبدیل کرد. دانش ضمنی، شکلی از دانش است که از تجربیات و اعمال مستقیم و معمولاً از طریق مکالمات تعاملی می‌توان آن را به اشتراک گذاشت و همچنین دانشی است که احساس یا درک می‌شود اما نمی‌توان آن را به صورت مکتوب بیان کرد. استنباط از اعمال دیگران، مشکل در رمزگذاری و بیان زبانی، از ویژگیهای این نوع دانش است. دانش ضمنی تولید می‌شود اما از افرادی که خالق هستند جدا نمی‌شود و به عنوان مهارت و خبرگی ذخیره شده در ذهن انسان و از طریق تجربه و تعامل با محیط به دست می‌آید.

بخشی از دانش که داخل سازمان تولید می‌شود، دانش صریح است. این دانش به آسانی ذخیره و انتقال داده می‌شود. دانش صریح به آسانی تشخیص، نوشته و رمزگذاری می‌شود. دانش صریح شکلی از دانش است که مستندسازی، اخذ و انتشار آن در شکل‌های گوناگون آسان است بنابراین می‌توان آن را در سراسر سازمان به شکل قوانین و رهنمودها بیان کرد. سیستم‌های مبتنی بر دانش، دانش صریح را کدگذاری و قابل استفاده می‌کنند اما سیستم‌های مدیریت دانش بایستی با هر دو دانش - صریح و ضمنی - کار کنند. کوشش برای صریح سازی و کدگذاری همه دانش‌های سازمان اشتباه است و باعث می‌شود دانش ضمنی بیشتر از دست برود. همچنین انتقال و انتشار دانش ضمنی مشکل است. دانش صریح، دانش رسمی و نظام مندی است که می‌توان آن را تدوین کرد، به رشته تحریر درآورد و در مستندات یا دستورالعمل‌های عمومی به دیگران منتقل کرد. ولی مکتوب کردن دانش ضمنی غالباً بسیار دشوار است. دانش ضمنی بر پایه تجربه شخصی، حساب سرانگشتی، بینش و شهود و داوری است. دانش ضمنی شامل فنون و رموز کار تخصصی، تجربه و بینش شخصی و راه‌حل‌های خلاقانه است که در اغلب مواقع انتقال آنها به دیگران مشکل است. باید گفت که دانش صریح، دانستن درباره یک موضوع است درحالی که دانش ضمنی، دانستن نحوه انجام کار می‌باشد. اگرچه دانش صریح به آسانی از طریق مستندات و سیستم‌های فناوری اطلاعات کسب شده و به اشتراک گذاشته می‌شود بیش از ۸۰ درصد دانش با ارزش سازمان، دانش ضمنی است ولی به آسانی اخذ و منتقل نمی‌شود (سهرابی و دارمی، ۱۳۸۹، ۹۸-۹۶).

۲-۴. مدیریت دانش

دیرزمانی است که مدیریت دانش موجودیت یافته و مورد استفاده قرار گرفته است، با این وجود فقط در چند سال اخیر با این عنوان شناخته شده است. هدف نهایی مدیریت دانش عمومیت بخشیدن به دانش است به گونه‌ای که مورد استفاده عموم قرار گیرد و سازمان به عنوان یک کلیت، دانش را برای استفاده اعضای خود به اشتراک بگذارد. دیدگاه‌های سازمانی جدید دانایی محور، چنین نشان می‌دهند که این دانش است که سازمانها را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد. امروزه دانش هر چه بیشتر،

به عنوان مهمترین دارایی یک سازمان به شمار می‌آید و اینگونه فرض می‌شود که هر تجربه‌ای قابل استفاده مجدد است. شناسایی، مدیریت و انتقال دانش مهمترین اقداماتی هستند که برای برخی از شرکتها بسیار کارسازند و گاهی به معنای واقعی، میلیون‌ها دلار را عاید آنها می‌کنند. ماهیت و پیچیدگی مدیریت دانش آن را به موضوع و مسأله‌ای دشوار تبدیل نموده است، که این مسئله ناشی از ناملموس بودن مقوله دانش می‌باشد، جهت درک بهتر مدیریت دانش باید جنبه‌های گوناگون آن را مورد توجه قرار داد:

- ۱- روشی که افراد براساس آن با یکدیگر کار می‌کنند (جامعه شناسی)
- ۲- روشی که افراد در مواجهه با موقعیت‌های خاص از خود واکنش نشان می‌دهند و تغییراتی را در محیط ایجاد می‌نمایند (روان‌شناسی)
- ۳- اسباب و ابزار آلات فنی که می‌توانند برای خلق یا استفاده از دانش مفید باشند (فناوری اطلاعات) (صوفی و طاهری ۱۲، ۱۳۹۰-۱۱).

۲-۵. تعاریف مدیریت دانش

مدیریت دانش شهرت خود را از طریق به کارگیری دانش و اطلاعات به منظور ایجاد هماهنگی و تغییرات پویا در سازمان و رشد و توسعه نظام‌هایی جهت تسریع انطباق‌پذیری سیستم با تغییرات محیط پیرامون کسب نموده است. امروزه همه سازمانها در محیط‌های تازه‌ای فعالیت می‌نمایند، بنابراین باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازآفرینی دانش پیشین به منظور دستیابی به اهداف خویش باشند. با بررسی تعاریف گوناگون مدیریت دانش، می‌توان آن را به عنوان "فرایند خلق، انتشار و به کارگیری دانش به منظور دستیابی به اهداف سازمانی" تعریف نمود. در تعریفی دیگر، مدیریت دانش عبارت است از فلسفه‌ای که شامل مجموعه‌ای از اصول، فرایندها، ساختارهای سازمانی و فن‌آوریهای به کار گرفته شده است که افراد را به منظور اشتراک و به کارگیری دانش خود جهت رسیدن به اهدافشان یاری می‌رساند.

مدیریت دانش از دیدگاه هالی گریل^۱ توانایی کسب، بایگانی و دسترسی مطلوب به دانش منتخب و توانایی تصمیم‌گیری از طرف کارکنان و مدیران برای رفتارهای فردی و گروهی محسوب می‌شود. برایان برگرن^۲، مدیریت دانش را از چشم‌انداز تجاری و کاربردی، این چنین تعریف می‌کند: مدیریت دانش راهبرد بهینه سازی نظام‌مند و حساب شده تجاری است که به انتخاب، تلخیص، ذخیره سازی، سازماندهی، دسته بندی و انتقال اطلاعات ضروری برای کسب و کار شرکت می‌پردازد، به گونه‌ای که عملکرد کارکنان و مزیت رقابتی شرکت را بهبود ببخشد.

¹ Holy Grail

² Brayan Bergoern

فرهنگ اصطلاحات مدیریت دانش (۱۹۹۸)، مدیریت دانش را اینگونه بیان می‌کند:

مدیریت دانش فرایند سیستماتیک جستجو، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات است، به طریقی که درک کارکنان در زمینه خاص بهبود و اصلاح شود و سازمان بصیرت و درک بهتری از تجربیات خود کسب کند. فرایندهای مدیریت دانش در حل مسأله، یادگیری پویا، برنامه ریزی استراتژیک، تصمیم‌گیری و محافظت از دارایی هوشی سازمان در مقابل فرسودگی و تباهی، به سازمان کمک می‌کند و منجر به انعطاف پذیری فزاینده و افزایش هوش سازمانی می‌شود.

مدیریت دانش، یک فرایند خاص سازمانی و سیستمی برای کسب، سازماندهی، نگهداری، کاربرد، پخش و خلق دوباره دانش صریح و ضمنی کارکنان برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرینی است (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۱۸-۱۷).

۲-۶. عناصر و مراحل مدیریت دانش

«پروبت و همکاران»^۱ (۲۰۱۰)، هشت عنصر را به عنوان عناصر بنیادی مدیریت دانش تلقی می‌کنند. این عناصر طرحی کلی از حوزه‌هایی را فراهم می‌سازند که در آنجا مدیریت فعال دانش امکانپذیر است. عناصر بنیادی مدیریت دانش به اختصار آورده شده‌اند:

- ۱- شناسایی دانش: داشتن تصویر روشنی از محیط درونی و بیرونی سازمان و تحلیل آنها منجر به شناسایی دانش می‌شود. مدیریت اثربخش دانش بایستی شفافیت کافی درون و بیرون را تضمین کند و به کارکنان کمک کند تا آنچه را که نیاز دارند، بیابند.
- ۲- اکتساب دانش: شرکتها بخش مهمی از دانش موردنیاز خود را از منابع بیرونی تأمین می‌سازند. روابط با مشتریان، تهیه‌کنندگان، رقبا و شرکا، پتانسیل چشم‌گیری در تهیه دانش دارد. شرکتها می‌توانند دانشی را که خود قادر به توسعه آن نیستند از متخصصان یا شرکتهای مبتکر خریداری نمایند.
- ۳- توسعه دانش: توسعه دانش، عنصری بنیادی است که اکتساب دانش را تکمیل می‌کند و بر مهارتها و تولیدات جدید، ایده‌های بهتر و فرایند کارآمدتر تمرکز دارد. توسعه دانش در بردارنده همه تلاشهای مدیریتی است که آگاهانه بر تولید توانایی‌هایی تمرکز دارند که هنوز در درون سازمان ارائه نشده‌اند یا حتی هنوز در درون یا بیرون آن وجود ندارند. به طور معمول توسعه دانش، در بخش تحقیق بازار شرکت یا در بخش تحقیق و توسعه آن صورت می‌گیرد.

¹ Probest et al

۴- اشتراک و توزیع دانش: شرط لازم برای تبدیل اطلاعات و تجارب منفک به آنچه که کل سازمان بتواند از آن استفاده کند، به اشتراک گذاشتن و توزیع دانش در درون سازمان است. توزیع دانش، فرایند به اشتراک گذاشتن و گسترش دادن دانشی که اکنون در درون سازمان اجرا می‌شود، می‌باشد.

۵- بهره‌گیری از دانش: تمام سعی مدیریت دانش بر آن است تا اطمینان حاصل کند که آیا دانش موجود در سازمان به طور مفیدی در جهت منفعت آن به کار برده می‌شود، بنابراین باید گامهایی جهت بهره‌برداری از مهارت‌های ارزشمند و دارایی دانش برداشته شود.

۶- نگهداری دانش: نگهداری گزینشی اطلاعات، مدارک و تجارب به مدیریت نیاز دارد. اگر فرایندهای گزینش، ذخیره سازی و روزآمد کردن منظم دانش که دارای ارزش بالقوه‌ای برای آینده‌اند، به دقت سازماندهی نشوند، ممکن است که تخصص‌های ارزشمند به سادگی دور انداخته شوند. نگهداری دانش به استفاده مؤثر از دامنه وسیعی از رسانه‌های ذخیره سازمانی بستگی دارد.

۷- اهداف دانش: اهداف دانش، به مدیریت دانش جهت می‌دهد. آنها تعیین می‌کنند که چه مهارت‌هایی و تا چه سطحی باید توسعه یابند. اهداف تجویزی دانش بر خلق یک فرهنگ سازمانی دانش‌آگاه متمرکزند، فرهنگی که مهارت‌های افراد در آن سهیم می‌شوند و توسعه می‌یابند. اهداف راهبردی دانش، هسته دانش سازمان را تعریف می‌کنند و مهارت‌های مورد نیاز آینده را مشخص می‌سازند. اهداف عملیاتی دانش با اجرای مدیریت دانش ارتباط دارند و اهداف تجویزی و راهبردی را به اهداف عینی تبدیل می‌کنند.

۸- ارزیابی دانش: دانش‌های تجویزی، راهبردی و عملیاتی باید با روش‌های مناسب مورد ارزیابی قرارگیرند. در هر حال میزان موفقیت فرایند یادگیری از شناسایی تا نگهداری دانش باید اندازه‌گیری شود (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۲۰).

۲-۷. زیرساخت مدیریت دانش

اساس یا بنیان‌های لازم برای ایجاد یک نظام، سازمان یا سازه را زیرساخت می‌گویند. «داونپورت»^۱ (۱۹۵۴) مؤلفه‌های اساسی مدیریت دانش را شامل موارد زیر می‌داند:

- ۱- فرهنگ: شامل ارزش‌ها و اعتقادات اعضای سازمان در ارتباط با مفاهیم اطلاعات و دانش.
- ۲- فرایند عمل: در حقیقت افراد چگونه از اطلاعات و دانش در سازمان بهره‌گیری می‌نمایند.

¹ Davenport

۳- سیاستها: شامل موانعی که در فرایند اشتراک دانش و اطلاعات در سازمان پدید می‌آید.

۴- فن آوری: چه سیستمهای اطلاعاتی در سازمان موجود است.

سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OCED, 200) سه گروه از عوامل زیرساختی را برای مدیریت دانش ذکر کرده، که عبارتند از: ساختار سازمانی، نیروی انسانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات. «شارما» و «ویکراماسینگ»^۱ (۲۰۰۲)، نیز چهار عامل زیرساختی مدیریت دانش، شامل زیرساختهای لازم برای همکاری، زیرساختهای لازم برای شکل دهی حافظه سازمانی، زیرساختهای مورد نیاز منابع انسانی و شبکه دانش را شناسایی نموده‌اند. اما آنچه که از مطالعات و تحقیقات گوناگون مشتق می‌شود "افراد"، "فرایندها" و "تکنولوژی" را به عنوان مهم‌ترین زیرساخت‌های مورد نیاز مدیریت دانش تلقی می‌کنند (صوفی و طاهری ۱۳۹۰، ۳۳).

۲-۸. وضعیت زیر ساخت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور

استقرار مدیریت دانش، ایجاد تفکر سیستمی و اشاعه فرهنگ "دانش قدرت است" و ایجاد بستری مناسب جهت گزینش و کاربرد مناسب اطلاعات، مواردی از مؤلفه‌های توسعه اطلاعاتی است که توجه به آن در مراکز آموزشی و دانشگاهی شدیداً احساس می‌شود. در آغاز، گستره فعالیت‌های مدیریت دانش و توجه به سرمایه‌های فکری بیش از مراکز آموزشی بر جریان‌های اداری و سازمان‌های کسب و کار سایه افکند، این در حالی است که مراکز نشر اطلاعات و خلق دانش بیش از هر سازمان دیگری نیازمند مدیریت دانش هستند. مراکز آموزشی، پژوهشی و دانشگاه‌ها اصلی‌ترین مراکز تولید و انتقال دانش هستند. دانشگاه‌ها از دیرباز نقش اساسی در خلق نوآوری، شکوفایی استعدادها و در نهایت جامعه دانشی داشته و دانشجویان و کارکنان مراکز آموزشی از جمله سرمایه‌های فکری و منابع دانشی جامعه محسوب می‌شوند که بهره‌مندی از این سرمایه دانشی و اطلاعاتی و مدیریت صحیح آن، امری ضروری است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله منابع اصلی دانش هستند و متأسفانه تاکنون دانش موجود در این دستگاه‌های آموزشی به صورت مدون مورد تبادل قرار نگرفته است (ربیعی و معالی ۱۳۹۱). در مقالات و پژوهش‌های انجام شده در حوزه مدیریت دانش به طیف وسیعی از عوامل که می‌تواند بر موفقیت اقدامات مدیریت دانش تأثیر بگذارند، اشاره شده است. محققان و دانشگاهیان هر یک دیدگاه متفاوتی در خصوص مدیریت دانش اتخاذ کرده و گستره‌ای از

¹ Sharma and Wickramasinghe

راه‌حل‌های فناوری تا مجموعه‌ای از دستورات عملی را در نظر گرفته‌اند. با این حال هنوز یک چارچوب استاندارد جهانی که جامع و مانع باشد، برای مدیریت دانش وضع نشده است (ریماز ۱۹۹۸؛ رایینز تین مونتانا و همکاران ۲۰۰۱؛ وبر و همکاران ۲۰۰۲؛ بچمن و مایر ۲۰۰۳). در زیر به بررسی برخی از پژوهش‌های انجام شده مرتبط با وضعیت زیرساخت مدیریت دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی کشور پرداخته می‌شود.

خدائی متین (۱۳۹۲) به بررسی و مقایسه میزان آمادگی زیرساخت‌های اساسی پیاده‌سازی مدیریت دانش (فرهنگ و عوامل انسانی، ساختار و فرایندها و زیرساخت فنی) و رتبه بندی این عوامل از نظر درجه اهمیت در دانشگاه‌های پیام نور مرکز- مشهد و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد پرداخت. جامعه آماری اعضای هیأت علمی دو دانشگاه (دانشگاه پیام نور مرکز- مشهد ۵۲ نفر و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، ۵۵۹ نفر) مذکور بودند. در دانشگاه پیام نور، نظر تمام جامعه آماری پیمایش شد و در دانشگاه آزاد اسلامی برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد که با انجام محاسبات تعداد ۱۰۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران برای حجم نمونه انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t و تحلیل واریانس استفاده شد و با استفاده از نرم افزار آماری Spss محاسبات انجام شد. نتایج حاکی از آن بود که در ابعاد "فرهنگ و عوامل انسانی"، "زیرساخت فناوری اطلاعات"، "ساختار و فرایندها"، دانشگاه پیام نور برای پیاده سازی مدیریت دانش در سطح نامطلوبی قرار دارد و دانشگاه آزاد در سطح آمادگی متوسطی قرار دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون رتبه بندی فریدمن نشان داد که در هر دو دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد "فرهنگ و عوامل انسانی"، به عنوان بااهمیت ترین عامل می‌باشد. همچنین، در دانشگاه پیام نور "ساختار و فرایندها" به عنوان کم‌اهمیت ترین عامل و در دانشگاه آزاد "زیر ساخت فناوری اطلاعات" به عنوان کم اهمیت ترین عامل شناخته شد.

ربیعی و معالی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی موانع زیرساختی اعمال مدیریت دانش در مراکز آموزش عالی و ارائه الگویی برای بهبود برای آن پرداختند. هفت عامل "ساختار، فرایندهای داخلی، فناوری، فرهنگ، منابع انسانی، اندازه گیری و رهبری" جهت استقرار مدیریت دانش در چهار دانشگاه دولتی، آزاد و غیرانتفاعی (شامل دانشگاه شهید چمران اهواز، واحدهای جنوب، شمال و علوم

تحقیقات دانشگاه آزاد، پیام نور تهران و مؤسسه آموزش عالی کار) مورد بررسی قرار گرفتند. حجم نمونه شامل افراد آگاه و متخصص در زمینه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در دانشگاه‌های مذکور به تعداد ۶۴ نفر از مؤسسه کار، ۶۴ نفر از دانشگاه پیام نور، ۷۱ نفر از دانشگاه آزاد و ۷۷ نفر از دانشگاه شهید چمران اهواز به روش طبقه بندی و سپس تصادفی ساده در نظر گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند که تمامی مراکز مورد مطالعه آموزش عالی فاقد زیر ساخت مناسب استقرار مدیریت دانش بوده و به ترتیب عوامل اندازه گیری (ارزیابی عملکرد مدیریت دانش)، رهبری، منابع انسانی، فرایندهای داخلی، فرهنگ، فناوری، ساختار از مهمترین موانع مدیریت دانش می‌باشند و برای پیاده سازی مدیریت دانش در این مراکز نیاز به تقویت این زیرساخت‌ها به ترتیب اولویت خواهد بود.

حسن پور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر در میزان آمادگی دانشگاه‌ها برای پیاده‌سازی موفق مدیریت دانش پرداختند. این تحقیق از دو فاز اصلی تشکیل شد. در فاز اول با بررسی مدل‌های پیشین سنجش آمادگی مدیریت دانش و همچنین کسب نظر خبرگان در مورد عوامل مؤثر در محیط‌های دانشگاهی، ۱۰ عامل اصلی و ۳۷ عامل فرعی، شناسایی شد، با توجه به اینکه عوامل شناسایی شده اولویت یکسانی نداشتند، در فاز دوم، برای تعیین اولویت و اهمیت عوامل از دیدگاه خبرگان تحقیق، از ماتریس تصمیم فازی استفاده گردید. بعد از اجرای روش مذکور، عوامل "حمایت مدیریت ارشد" و "اشتراک مناسب دانش میان اعضا، از بیشترین اولویت و عوامل "عدم تمرکز" و "عدم رسمی سازی" از کمترین اولویت برخوردار شدند.

قهرمانی، هاشم پور و عطاپور (۱۳۹۰) به مطالعه وضعیت زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه تبریز از دیدگاه هیأت علمی پرداختند. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز است که تعداد آنها در زمان انجام پژوهش ۵۸۷ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه با روش طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. داده‌ها به کمک پرسش‌نامه جمع آوری گردید و از آزمون دوجمله‌ای برای تحلیل آنها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که میزان آشنایی جامعه پژوهش با مفهوم مدیریت دانش در سطح پایینی قرار دارد. از میان عوامل زیرساختی بررسی شده چهار عامل فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فرایندها و منابع مالی در وضعیت نامناسب، و دو عامل نیروی انسانی و فناوری در وضعیت مناسبی قرار دارند.

ابونوری و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی و تبیین زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) پرداختند. با توجه به اکثر الگوهای مدیریت دانش، سه عامل فرهنگ سازمانی، عوامل فنی و مدیریت به عنوان زیرساخت‌های لازم برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌های مذکور مورد بررسی قرار گرفت. از بین ۴۳۰۱ نفر از اعضای هیأت علمی به عنوان جامعه آماری، ۳۴۶ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده سهمیه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss و Lizrel نشان داد که از نظر زیرساخت‌های فنی برای مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب به جز دانشگاه‌های مازندران و گیلان، هم‌اکنون مشکلی وجود ندارد، ولی از نظر عامل مدیریتی و نیز از نظر فرهنگ سازمانی در کلیه دانشگاه‌های منتخب، شرایط موجود پایین‌تر از میانگین است. همچنین نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که متغیرهای فنی، فرهنگی و مدیریتی تبیین‌کننده خوبی از عوامل مؤثر بر مدیریت دانش در دانشگاه‌های منتخب (مازندران، گیلان، تهران، تربیت مدرس و فردوسی) می‌باشند.

فضل الهی و نوروزی (۱۳۹۰) به بررسی و مقایسه زیرساخت‌های مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه دولتی قم از دیدگاه اعضای هیأت علمی پرداختند. جامعه آماری شامل ۳۲۴ نفر از اعضای هیأت علمی دو دانشگاه بود که براساس جدول مورگان تعداد ۲۲۶ نفر از آنان به شیوه تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون F برای اطمینان از یکسان بودن واریانس‌ها و آزمون T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل استفاده شد. نتایج نشان داد که از نظر زیرساخت‌های فناوری، فرهنگ سازمانی و مدیریتی وضعیت مناسبی برای استقرار مدیریت دانش در هیچ کدام از دانشگاه‌های مذکور وجود ندارد و نیازمند توجه جدی مدیران دانشگاه است. البته وضعیت فناوری اطلاعات نسبت به عوامل دیگر نسبتاً بهتر و در زیرساخت مدیریتی نیز وضعیت نسبی دانشگاه آزاد از دانشگاه دولتی قم بهتر بود. همچنین بین میزان آمادگی دو دانشگاه در ابعاد فن‌آوری، فرهنگی و مدیریتی برای استقرار مدیریت دانش تفاوت معناداری وجود نداشت.

درویش، نوروززاده و حجازی (۱۳۹۰) در پژوهشی به مطالعه وضعیت موجود مدیریت دانش در حوزه‌های ستادی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری پرداختند. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی، کارشناسان، رؤسای ادارت و مدیران حوزه ستادی که ۵۹۴ نفر بودند می‌باشد. ۲۳۹ نفر به عنوان نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی با طبقه بندی و یا تخصیص متناسب انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش‌نامه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t استیودنت و آنالیز واریانس و جفت میانگین تیماری دانکن به وسیله نرم افزار spss استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن بود که مدیریت دانش در معاونت‌های پژوهشی و فناوری و فرهنگی و اجتماعی در وضعیت مطلوب، دفاتر حوزه وزیر و معاونت دانشجویی در حد متوسط و معاونت‌های آموزشی و اداری مالی و مدیریت منابع در وضعیت نامطلوب می‌باشند.

رهنورد و محمدی (۱۳۸۸) در پژوهشی به شناسایی عوامل کلیدی موفقیت در سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران پرداختند. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی ۱۹ دانشکده و مؤسسه آموزش عالی رشته‌های مدیریت در شهر تهران است که بالغ بر ۴۳۵ نفر بودند. با توجه به جدول مورگان، ۲۰۲ پرسش‌نامه بین اعضای هیأت علمی به صورت تصادفی ساده توزیع شد. برای شناسایی عوامل کلیدی تحلیل عامل اکتشافی بکار گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل کلیدی موفقیت سیستم مدیریت دانش در دانشکده‌ها و مراکز آموزش عالی تهران به ترتیب عبارتند از: توسعه منابع انسانی، جهت‌گیری دانایی محور، فرهنگ مشارکتی، زیرساخت سیستم‌های اطلاعاتی، ارزیابی و انتقال دانش، الگوگیری و درگیری افراد.

نیازآذری و عمویی (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران پرداختند. جامعه آماری را کلیه مدیران اجرایی و آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۳۲۰ نفر تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه صورت گرفت. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون t و نرم افزار Spss تحلیل شدند. یافته‌ها نشان دادند که فناوری اطلاعات عامل مؤثری بر استقرار مدیریت دانش

است و عوامل فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و نیروی انسانی بر استقرار مدیریت دانش تأثیر نداشتند.

۲-۹. اشتراک دانش

به اشتراک گذاری دانش^۱ فرایند انتقال دانش صریح و ضمنی به دیگر افراد است. بسته به اینکه دانش ضمنی یا صریح به اشتراک گذاشته شده است، فرایندهای تبادل یا اجتماعی کردن مورد استفاده قرار می‌گیرند. اجتماعی کردن، به اشتراک گذاری دانش ضمنی را، تسهیل می‌کند. تبادل برخلاف اجتماعی کردن، بر به اشتراک گذاری دانش صریح تمرکز دارد و برای انتقال دانش صریح میان افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها استفاده می‌شود. ماهیت اصلی فرایند تبادل دانش صریح، تفاوتی با فرایند انتقال اطلاعات ندارد (تاج فر، هوشمند و میرزایی ونی ۱۳۹۳، ۷۲). یکی از مهمترین بخشهای مدیریت دانش، ایجاد فرهنگ اشتراک دانش در سازمان است زیرا اشتراک دانش در سازمان مسائل و مشکلات مختلفی به همراه دارد. از جمله مشکلات اصلی این است که صاحب دانش آن را از دیگران دریغ می‌کند، مثلاً اگر فرد بر این عقیده باشد که شغل وی وابسته به دانش او است ریسک اشتراک آن را که شخص دیگری از این دانش به جای او استفاده کند نمی‌پذیرد. وادار کردن افراد به اشتراک دانسته‌های خود (دانش)، راه حلی مهم در مدیریت دانش است. در ابتدا تصور می‌شد که موضوع مدیریت دانش، فناوری ارتباطات با شبکه‌ای از کامپیوترها و گروه‌افزارها است. درک اصول خلق و نشر دانش، بینش جدیدی از مدیریت دانش برای سازمانها ایجاد کرد و سازمانها دریافتند که باید از سازوکارهای سازمانی مختلف که تعامل میان افراد را پشتیبانی و تسهیل می‌کند، استفاده کنند. مؤثرترین روش اشتراک دانش، انتقال سیستماتیک است یعنی ایجاد محیط نشر دانش. دانش صریح را می‌توان از طریق سیستمهای فناوری اطلاعات انتقال داد اما بهترین راه نشر دانش ضمنی از طریق افراد است. اشتراک دانش ضمنی، فرایندی اجتماعی است. افراد باید در اشتراک دانش مشارکت داشته باشند تا شبکه دانشی تشکیل شود. برخی عوامل که می‌تواند از اشتراک دانش جلوگیری کند عبارت اند از: ساختار غیر منعطف سازمانی، سازمان تکه تکه و غیر منسجم، مقاومت در برابر تغییر، نبود انگیزش برای اشتراک دانش، ترس از دست دادن قدرت، عدم تمایل به سبک سازمانی چالشی.

¹ Knowledge Sharing

بسیاری از فعالیت‌های مدیریت دانش متکی به فناوری اطلاعات است که در آن پایگاه داده و انبار داده به عنوان مخازن مرکزی برای اخذ و ذخیره‌سازی دانش و همچنین توانمندسازی مطرح هستند. یکی از دلایل اصلی استفاده از فناوری اطلاعات، غلبه بر موانع زمان و مسافت از طریق ایمیل و سیستم پشتیبانی گروهی است، اما فناوری اطلاعات نمی‌تواند افراد را برای اشتراک دانش برانگیزد. قابلیت انتقال دانش به میزان وابستگی دانش به زمینه خود، یا اینکه در صورت حذف کل زمینه یا قسمتی از آن، تا چه میزان معنی و مفهوم خود را حفظ می‌کند بستگی دارد. فرایند ارتباطات تحت تأثیر ویژگی شخصی افرادی که با هم گفتگو می‌کنند قرار دارد. چهارچوب مرجع افراد، ارزشها، اعتقادات و مدل‌های ذهنی دانشی است که در خود دارند. در ارتباطات معمولاً غنای رسانه برای اشتراک دانش مطرح است که این معیار برای انواع دانش متفاوت است. از جمله وظایف مهم مدیریت دانش، شناسایی رسانه مناسب برای انتقال دانش است. داده و اطلاعات به طور الکترونیکی منتقل می‌شوند اما دانش از طریق شبکه انسانی با بالاترین کیفیت انتقال می‌یابد. در ارتباطات رودررو، اطلاعات و دانش با کیفیت بالاتری نسبت به ارتباطات الکترونیکی منتقل می‌شوند (سهرابی و دارمی ۱۳۸۹، ۱۱۹-۱۱۶).

۲-۱۰. پیشینه عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

۱-جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر انگیزه‌های فردی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش با توجه به نقش تعدیل کنندگی ارزش‌ها پرداختند. نوع دوستی به عنوان نماینده انگیزه‌های درونی و شهرت طلبی به عنوان نماینده انگیزه‌های بیرونی فرد در نظر گرفته شده است. دو فرضیه اصلی پژوهش بررسی تأثیر انگیزه‌های فردی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش و همچنین بررسی نقش تعدیل کنندگی ارزش‌ها در رابطه بین انگیزه‌های فردی با رفتار به اشتراک گذاری دانش بود. بررسی تأثیر نوع دوستی و شهرت طلبی بر کمیت و کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش و همچنین بررسی نقش تعدیل کنندگی ارزش‌ها در رابطه بین نوع دوستی و شهرت طلبی با کمیت و کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش به عنوان فرضیه‌های فرعی در نظر گرفته شدند. جامعه آماری پژوهش، کاربران فعال جامعه مجازی ایده شهر به حجم ۵۵۰ نفر بودند. ایده شهر یکی از جوامع مجازی ایرانی فعال در فضای مجازی است که زیرمجموعه ای از شهرداری مشهد

می‌باشد. تعداد نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۲۲۵ نفر تعیین شد. داده‌های پژوهش به وسیله ۲۱۷ پرسش‌نامه قابل قبول جمع آوری گردید. پایایی پرسش‌نامه برای هر یک از ابعاد پژوهش، بیش از مقدار قابل قبول ۰/۷ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل معادلات ساختاری و نرم افزار وارپ پی ال اس با توجه به متغیر تعدیل گر استفاده شد. نتایج نشان دادند که انگیزه‌های درونی شامل نوع دوستی و شهرت طلبی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارند اما ارزشهای کاربران در روابط بین نوع دوستی و شهرت طلبی با رفتار به اشتراک گذاری دانش نقش تعدیل کننده‌ای ندارند و فرضیه‌های مرتبط با ارزش‌ها تأیید نشد.

جدول ۱-۲. پایایی شاخص‌های متغیر مکنون

ارزش	نوع دوستی	شهرت	کمیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	
۰/۹۲۷	۰/۸۷۲	۰/۸۷۵	۰/۸۴۲	۰/۸۴۹	پایایی ترکیبی
۰/۹۱۵	۰/۸۱۵	۰/۸۲۷	۰/۷۶۵	۰/۷۷۵	آلفای کرونباخ

جدول ۲-۲. معناداری ضرایب مسیر

نتیجه	p-value	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	<۰/۰۰۱	۰/۲۴	کمیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	نوع دوستی
تأیید	<۰/۰۰۱	۰/۲۸	کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	نوع دوستی
تأیید	<۰/۰۰۱	۰/۲۴	کمیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	شهرت طلبی
تأیید	<۰/۰۰۱	۰/۲۰	کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	شهرت طلبی
رد	۰/۲۶	۰/۰۴	رابطه بین نوع دوستی و کمیت رفتار اشتراک دانش	ارزش‌ها
رد	۰/۳۹	۰/۰۲	رابطه بین نوع دوستی و کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	ارزش‌ها
رد	۰/۱۲	۰/۰۷	رابطه بین شهرت طلبی و کمیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	ارزش‌ها
رد	۰/۱۶	۰/۰۶	رابطه بین شهرت طلبی و کیفیت رفتار به اشتراک گذاری دانش	ارزش‌ها

۲-علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری پرداختند. پژوهش‌های مختلف سه بُعد ساختاری، رابطه ای و شناختی را برای سرمایه اجتماعی معرفی کردند. جامعه آماری را کارکنان و کارشناسان سطوح مختلف شعب منتخب بانک

مسکن در شهر اصفهان تشکیل دادند. با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای-تصادفی ۱۳۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسش‌نامه بود. ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ بدست آمد. نتایج مدل معادلات ساختاری بر روی ۱۱۹ پرسش‌نامه قابل استفاده نشان داد که تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی تسهیم دانش مثبت و معنی دار است، دو بُعد سرمایه اجتماعی شامل بُعد رابطه ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی دار داشتند، اما تأثیر بُعد ساختاری بر تسهیم دانش از نظر آماری معنی دار نبود. تأثیر تسهیم دانش بر سه بُعد سرمایه فکری یعنی ابعاد ساختاری، انسانی و رابطه‌ای نیز مثبت و معنی دار بود.

جدول ۲-۳. سنجش پایایی و روایی

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	AVE	CR
سرمایه اجتماعی	۰/۷۶	۰/۶۱	۰/۸۲
تسهیم دانش	۰/۸۰	۰/۶۵	۰/۸۵
سرمایه فکری	۰/۸۹	۰/۶۸	۰/۹۱

جدول ۲-۴. نتایج آزمون فرضیه‌ها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر (B)	T	نتیجه
سرمایه اجتماعی	تسهیم دانش	۰/۵۷۳	۱۰/۷۶۹	تأیید
بُعد ساختاری	تسهیم دانش	۰/۰۰۹	۱/۱۵۰	رد
بُعد رابطه ای	تسهیم دانش	۰/۲۲۷	۲/۰۴۳	تأیید
بُعد شناختی	تسهیم دانش	۰/۳۸۹	۳/۴۸۵	تأیید
تسهیم دانش	سرمایه فکری	۰/۶۱۳	۱۱/۲۱۳	تأیید
تسهیم دانش	بُعد انسانی	۰/۵۳۸	۸/۷۸۳	تأیید
تسهیم دانش	بُعد ساختاری	۰/۵۷۵	۷/۹۳۲	تأیید
تسهیم دانش	بُعد رابطه ای	۰/۴۸۶	۶/۳۲۵	تأیید

۳-حسین، خلیل عمر و احمدزایاد^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر سه عامل "استفاده از فناوری اطلاعات"، "سودمندی دانش درک شده"، "فرهنگ یادگیری" بر قصد اشتراک دانش میان دانشجویان با مدرک بازرگانی در یک دانشگاه دولتی در مالزی پرداختند. برای نمونه گیری از روش متناسب استفاده گردید. ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد که از این میان ۱۶۹ پرسش‌نامه قابل استفاده جمع آوری گردید. برای اندازه گیری پایایی پرسش‌نامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای همه متغیرها بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۳ بود که نشان دهنده قابل اعتماد بودن ابزار اندازه گیری است. نتایج تحلیل

¹ Norashikin Hussein, muhamd khalil omar, mazlina ahmad zayadah

داده ها به روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم افزار spss نشان داد که دو عامل فرهنگ یادگیری و سودمندی دانش درک شده، تأثیر قابل توجهی بر قصد اشتراک دانش دارند. فرهنگ یادگیری بیشترین سهم را در قصد به اشتراک گذاری دانش داشت و استفاده از فناوری اطلاعات بر قصد اشتراک دانش تأثیری نداشت.

جدول ۲-۵. میانگین، انحراف معیار و تحلیل همبستگی

قصد اشتراک دانش	سودمندی دانش درک شده	فرهنگ یادگیری	استفاده از فناوری اطلاعات	انحراف معیار	میانگین
			۱/۰۰	۰/۵۱	۳/۳۷
		۱/۰۰	۰/۲۸**	۰/۸۴	۴/۱۲
	۱/۰۰	۰/۵۱۳*	۰/۱۷*	۰/۵۸	۴/۱۷
۱/۰۰	۰/۴۴**	۰/۵۴**	۰/۱۵**	۰/۵۲	۴/۰۹

P<0/01 **, P<0/05 *

در همه موارد از طیف لیکرت ۵ درجه ای استفاده شده است (۱=کاملاً مخالف و ۵=کاملاً موافق).

جدول ۲-۶. تحلیل رگرسیون

متغیر وابسته (قصد اشتراک دانش)	
متغیرهای مستقل	
استفاده از فناوری اطلاعات	-۰/۰۱۳
سودمندی دانش درک شده	۰/۲۲°
فرهنگ یادگیری	۰/۴۴°
مقدار F	۲۶/۹۸°
	۰/۳۳
R ² اصلاح شده	۰/۳۲

P<0/01 **, P<0/05 *

۴-امیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش پرداختند و رابطه میان ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت (برون گرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، روان رنجوری، گشودگی در برابر تجربه) و رفتار تسهیم دانش بررسی شد. جامعه آماری دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به تعداد ۳۲۰۰ نفر بودند. براساس فرمول جامعه محدود، نمونه‌ای با حجم ۳۳۲ نفر انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که ۲۷۴ پرسش‌نامه کامل برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای برون گرایی ۰/۷۲،

سازگاری ۰/۷۰، وظیفه شناسی ۰/۷۲، روان رنجوری ۰/۷۱، گشودگی در برابر تجربه ۰/۷۶ و تسهیم دانش ۰/۷۹ به دست آمد. از مدل معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که از میان پنج بُعد ویژگی‌های شخصیتی، بُعد سازگاری اثر معنادار و مثبتی بر تسهیم دانش دارد. بُعد روان رنجوری اثر معنادار و منفی بر تسهیم دانش دارد و ابعاد برون گرایی، وظیفه شناسی و گشودگی در برابر تجربه تأثیر معناداری بر اشتراک دانش ندارند.

جدول ۲-۷. میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
برون گرایی	۳/۸۱	۰/۷۰	-					
سازگاری	۴/۱۲	۰/۵۲	۰/۵۰**	-				
وظیفه شناسی	۳/۷۳	۰/۵۶	۰/۳۲**	۰/۴۱**	-			
روان رنجوری	۳/۹۰	۰/۷۷	-۰/۲۰**	-۰/۲۹**	-۰/۲۹**	-		
گشودگی	۳/۶۸	۰/۵۴	۰/۳۸**	۰/۳۱**	۰/۳۳**	-۰/۱۲*	-	
تسهیم دانش	۳/۹۰	۰/۵۵	۰/۲۲**	۰/۳۰**	۰/۱۸**	-۰/۲۷**	۰/۱۴*	-

* همبستگی در سطح معناداری ۰/۰۵

** همبستگی در سطح معناداری ۰/۰۱

جدول ۲-۸. نتایج مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
برون گرایی	تسهیم دانش	-۰/۰۲	-۰/۱۲	<۰/۰۵	رد فرضیه
سازگاری	تسهیم دانش	۰/۲۷	۲/۰۴	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
وظیفه شناسی	تسهیم دانش	-۰/۰۲	-۰/۱۹	<۰/۰۵	رد فرضیه
روان رنجوری	تسهیم دانش	-۰/۲۵	-۳/۰۴	<۰/۰۵	تأیید فرضیه
گشودگی در برابر تجربه	تسهیم دانش	۰/۰۱	۰/۱۲	<۰/۰۵	رد فرضیه

۵-یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳) در پژوهشی به تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت گرا پرداختند. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور به تعداد ۵۴۳۵ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری ۲۴۴ نفر بدست آمد. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش نامه استفاده شد. تعداد ۲۷۰ پرسش نامه توزیع شد و در نهایت ۲۵۲ پرسش نامه تکمیل شده برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. ضریب پایایی برای همه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون، تحلیل مسیر و نرم افزار SPSS استفاده گردید. نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که هریک از متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان شناختی و

توانمندسازی روان شناختی به طور مثبتی با رفتار تسهیم دانش در ارتباط هستند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بین سرمایه روان شناختی و رفتار تسهیم دانش و همچنین بین توانمندسازی روان شناختی و رفتار تسهیم دانش نقش واسطه ای دارد.

جدول ۲-۹. ضرایب پایایی ابزار تحقیق

متغیر	ضریب پایایی
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۸۷۳
توانمندسازی روان شناختی	۰/۸۶۳۴
سرمایه روان شناختی	۰/۸۸۵۳
تسهیم دانش	۰/۸۶۵۵
کل پرسش نامه	۰/۹۲۷۵

جدول ۲-۱۰. خلاصه مدل رگرسیون

متغیر مستقل	متغیر وابسته	آماره d دورین و اتسون	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
رفتار شهروندی سازمانی	رفتار تسهیم دانش	۱/۵۱	۰/۴۲۲	۰/۱۷۸	۰/۱۷۵	۰/۵۴۶۵۲
سرمایه روان شناختی	رفتار تسهیم دانش	۱/۵۳	۰/۵۱۴	۰/۲۶۴	۰/۲۶۱	۰/۵۱۷۴۰
توانمندسازی روان شناختی	رفتار تسهیم دانش	۱/۵۸۶	۰/۴۸۱	۰/۲۳۱	۰/۲۲۸	۰/۵۲۸۷۹

جدول ۲-۱۱. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون

متغیر مستقل	متغیر وابسته	آماره F	ضریب معنی داری	نتیجه آزمون
رفتار شهروندی سازمانی	رفتار تسهیم دانش	۵۴/۳۱۸	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
سرمایه روان شناختی	رفتار تسهیم دانش	۸۹/۵۴۳	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
توانمندسازی روان شناختی	رفتار تسهیم دانش	۷۵/۰۶۳	۰/۰۰۰	تأیید رابطه

جدول ۲-۱۲. ضرایب رگرسیون

نتیجه	ضریب معنی داری	آماره t	ضرایب استاندارد شده B	ضرایب استاندارد نشده	
				خطای معیار	B

جدول ۲-۱۲. ضرایب رگرسیون

نتیجه	ضریب معنی داری	آماره t	ضرایب استاندارد شده B	ضرایب استاندارد نشده		
				خطای معیار	B	
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۰۶۷	-	۰/۳۱۳	۱/۲۷۴	مقدار ثابت
	۰/۰۰۰	۷/۳۷۰	۰/۴۲۲	۰/۰۹۱	۰/۶۶۷	متغیر مستقل (رفتار شهروندی سازمانی)
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۳۵۸	-	۰/۲۶۰	۱/۱۳۱	مقدار ثابت
	۰/۰۰۰	۹/۴۶۳	۰/۵۱۴	۰/۰۷۴	۰/۷۰۴	متغیر مستقل (سرمایه روان شناختی)
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۸۳	-	۰/۲۵۰	۱/۴۲۱	مقدار ثابت
	۰/۰۰۰	۸/۶۰۴	۰/۴۸۱	۰/۰۶۷	۰/۵۸۲	متغیر مستقل (توانمندسازی روان شناختی)

جدول ۲-۱۳. نتایج تحلیل مسیر برای نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی

اثر غیر مستقیم	معنی داری	اثر مستقیم	ابعاد پژوهشی
۰	۰/۰۰۰	۰/۵۶۵	تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی
۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۲	تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار تسهیم دانش
۰/۲۳۸			تأثیر سرمایه روان شناختی بر رفتار تسهیم دانش
۰	۰/۰۰۰	۰/۵۲۱	تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی
۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۲	تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار تسهیم دانش
۰/۲۱۹			تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر رفتار تسهیم دانش

۶- علی پور درویشی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایش پیرامون واحد تهران شمال و علوم تحقیقات)" به بررسی عوامل ادراکی مؤثر بر قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی بر اساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده و ترکیبی از دو مدل معتبر پیش بینی رفتار (مدل لیانو و همکاران ۱۹۹۹ و مدل لی ۲۰۰۹) می پردازد. در این پژوهش، "قصد تسهیم دانش" متغیر وابسته است، "نگرش"، "هنجارهای ذهنی" و "کنترل رفتاری درک شده" متغیرهای میانجی مؤثر بر قصد تسهیم دانش هستند و شش متغیر مستقل شامل "ادراک اساتید از حمایت سازمانی"، "ادراک اساتید از کنترل سرپرست (مدیر گروه)"، "ادراک اساتید از منافع نسبی تسهیم دانش"، "پویایی محیط ادراک شده (ریسک)"،

"ترس از دست دادن ارزش های منحصر به فرد (ریسک)"، و "اعتماد به مدیریت" می باشند. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات است که در مجموع حدود ۱۷۰۰ نفر عضو هیأت علمی بودند. براساس جدول مورگان، تعداد نمونه حدود ۳۱۳ نفر به دست آمد. تعداد ۶۵۰ پرسش نامه به نسبت ۳۵ درصد واحد تهران شمال و ۶۵ درصد واحد علوم و تحقیقات، به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای در دانشکده های مختلف توزیع شد که از این تعداد ۲۱۰ پرسش نامه برگشت و تعداد ۱۴۷ پرسش نامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. برازش مدل با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار پی. ال. اس انجام گرفته است و توان پیش بینی مدل $R^2 = 0.579$ بوده است.

نتایج پژوهش حاکی است که تمامی متغیرهای میانجی و مستقل در نظر گرفته شده در این پژوهش بر قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی تأثیر گذار است.

از بین سه متغیر مؤثر بر قصد تسهیم دانش، "کنترل رفتاری درک شده"، بیشترین ضریب تأثیر (۰,۴۴۵)، و سپس "نگرش نسبت به قصد تسهیم دانش" (۰,۳۲۷) و در آخر "هنجار های ذهنی" (۰,۱۶۲) قرار دارد. و نتایج آزمون تی تک نمونه ایی نشان داد که کنترل رفتاری درک شده، نگرش و هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش در اعضای هیأت علمی پایین نیست و ظرفیت اجرای نظام مند تسهیم دانش وجود دارد.

از بین سه متغیر تأثیر گذار بر نگرش نسبت به تسهیم دانش، "ادراک منافع نسبی از تسهیم دانش" بیشترین ضریب تأثیر را بر نگرش (۰,۵۸۳) داشت، سپس "ترس از دست دادن ارزش های منحصر به فرد (ریسک)" که دارای بار منفی (۰,۱۹۸-) است و این منفی بودن در راستای نتایج مطالعات قبلی بود، و "پویایی محیط ادراک شده (ریسک)" کمترین تأثیر (۰,۱۱) را بر نگرش داشت. هر سه متغیر به همراه هم می توانند به میزان $R^2 = 0.477$ نگرش به تسهیم دانش را پیش بینی کنند. نتایج آزمون تی تک نمونه ایی نشان داد که میزان هر سه این عوامل ادراکی در اعضای هیأت علمی پایین است.

از بین دو متغیر تأثیر گذار بر کنترل رفتاری درک شده، "ادراک حمایت سازمانی" ضریب تأثیر بیشتری (۰,۴۲۲) نسبت به "ادراک کنترل سرپرست" (۰,۲۵۲) بر کنترل رفتاری درک شده دارد. هر دوی این متغیر ها با هم می توانند به میزان $R^2 = 0.365$ کنترل رفتاری درک شده را پیش بینی کنند. نتایج آزمون تی تک نمونه ایی نشان داد که میزان ادراکات هیأت علمی در خصوص حمایت سازمانی و کنترل سرپرست پایین است.

ضریب تأثیر متغیر "اعتماد به مدیریت" بر هنجارهای ذهنی اعضای هیأت علمی، ۰,۳۵۸، به دست آمد. و این متغیر به تنهایی می تواند میزان $R^2 = ۰,۱۲۸$ از هنجارهای ذهنی نسبت به تسهیم دانش را پیش بینی می کند. نتایج آزمون تی تک نمونه ای نشان داد که میزان اعتماد به مدیریت در هیأت علمی پایین است.

جدول ۲-۱۴. نتایج آزمون تی تک نمونه ای با $\mu \leq ۳$ H0:

نام متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین	T	نتیجه برای H0
قصد تسهیم دانش (وابسته)	۰/۸۴۸	۳/۳۸۵۵	۵/۳۹۷	رد
پویایی محیط ادراک شده (مستقل)	۰/۸۲۹	۲/۹۴۰۹	-۱/۰۴۵	تأیید
هنجارهای ذهنی (میانجی)	۰/۷۰۲	۳/۴۱۲۶	۷/۶۴۶	رد
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد (مستقل)	۰/۹۰۴	۱/۹۲۲۴	-۱۵/۰۱۶	تأیید
ادراک منافع نسبی (مستقل)	۰/۷۹۷	۲/۷۹۶۵	-۲/۵۶۵	تأیید
اعتماد به مدیریت (مستقل)	۰/۶۸۱	۲/۹۰۵۹	-۱/۳۱۴	تأیید
ادراک حمایت سازمانی (مستقل)	۰/۸۸۷	۲/۴۶۳۷	-۹/۰۱۲	تأیید
کنترل رفتاری درک شده (میانجی)	۰/۷۹۲	۳/۱۸۹۹	۳/۲۱۴	رد
نگرش (میانجی)	۰/۷۱۰	۴/۰۰۶۸	۱۷/۰۰۰	رد
ادراک کنترل سرپرست (مستقل)	۰/۷۸۱	۲/۷۹۶۵	-۲/۵۶۵	تأیید

جدول ۲-۱۵. نتایج معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها

متغیر مستقل یا میانجی	متغیر وابسته	نتیجه	ضرایب استاندارد	T-Statistic
کنترل رفتاری درک شده	قصد تسهیم دانش	تأیید	۰/۴۴۵۰	۵/۱۴۲۶
نگرش	قصد تسهیم دانش	تأیید	۰/۳۲۷۰	۳/۵۳۶۷
هنجارهای ذهنی	قصد تسهیم دانش	تأیید	۰/۱۶۲۰	۲/۴۳۱۲
پویایی محیط ادراک شده	نگرش	تأیید	۰/۱۱۰۰	۲/۲۳۲۰
ترس از دست دادن ارزش‌های منحصر به فرد	نگرش	تأیید	-۰/۱۹۸۰	-۳/۲۷۳۹
ادراک منافع نسبی تسهیم دانش	نگرش	تأیید	۰/۵۸۳۰	۸/۷۰۹۹
ادراک حمایت سازمانی	کنترل رفتاری درک شده	تأیید	۰/۲۵۲۰	۲/۷۱۳۲
کنترل مدیریت	کنترل رفتاری درک شده	تأیید	۰/۴۲۲۰	۵/۶۴۵۳
اعتماد به مدیریت	هنجارهای ذهنی	تأیید	۰/۳۵۸۰	۵/۲۰۸۴

۲-قاسمی و آیت (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی "ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان

یزد" پرداختند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که هر دو متغیر فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات دارای تأثیر معناداری بر تسهیم دانش بوده اند. این در حالی است که تأثیر فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش بیشتر می باشد. همچنین فرضیه های فرعی پژوهش مشخص کردند که به ترتیب مؤلفه های ساختار سازمانی، سیستم پاداش، ارتباطات کارکنان، اعتماد و استفاده از فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش داشته اند. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه های پیام نور یزد به تعداد ۳۷۶ نفر بوده است، که تعداد ۱۹۰ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه های استاندارد فرهنگ سازمانی ال الوی (۲۰۰۷)، پرسش نامه فناوری اطلاعات هونگ نگار (۲۰۰۵) و پرسش نامه تسهیم دانش پاشازاده (۱۳۸۹) استفاده شد. میانگین آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی متغیرها پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسش نامه می باشد.

جدول ۲-۱۶. آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Z کولموگروف- اسمیرنوف	P- value
فرهنگ سازمانی	۲۰۰	۳/۲۴	۰/۵۲	۰/۹۵۲	۰/۳۲۵
فناوری اطلاعات	۲۰۰	۳/۳۱۲	۰/۵۵	۱/۰۰۶	۰/۲۶۳
تسهیم دانش	۲۰۰	۳/۳۱۱	۰/۸۱	۱/۳۵۳	۰/۰۵۱

جدول ۲-۱۷. آزمون کفایت نمونه برداری

آزمون کفایت نمونه برداری			۰/۹۳۴
آزمون کروییت بارتلت	شاخص کروییت بارتلت	۳۲۱۹۸/۲۵۸۵	
	درجه آزادی	۶۱۰۵	
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	

جدول ۲-۱۸. نتایج تحلیل عامل تأییدی

متغیرها	بار عاملی	سطح معناداری (T)	متغیرها	بار عاملی	سطح معناداری (T)
فرهنگ سازمانی					
اعتماد	۰/۹۳	۱۶/۸۷	سیستم پاداش	۰/۵۵	۸/۳۲
ارتباطات کارکنان	۰/۴۱	۵/۹	ساختار سازمانی	۰/۹۹	۱۸/۵۸
فناوری اطلاعات					
سخت افزار	۰/۷۶	۷/۸	نرم افزار	۰/۸۳	۸/۱۷
تسهیم دانش					
تمایل و نگرش به تسهیم دانش	۰/۹۹	۱۱/۷۱	رفتار تسهیم دانش	۰/۷۲	۹/۱۶
RMSE=0/008; x 2/df =2/96; GFI=0/91; AGFI=0/87; CFI=0/92; IFI=0/92					

جدول ۲-۱۹. مقادیر مدل نهایی

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار واریانس تبیین شده ^۱	سطح معناداری ^۲	خطای استاندارد ^۳	مقدار استاندارد شده	روابط مفاهیم یا شاخص‌ها در مدل
تأیید	P<0/01	۰/۲۲	۵/۳۱	۰/۰۷۲	۰/۳۸	فرهنگ سازمانی در ارتقای تسهیم دانش در دانشگاه پیام نور یزد تأثیر دارد.
تأیید	P<0/05	۰/۲۲	۲/۱۷	۰/۰۷۸	۰/۱۷	فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش در دانشگاه پیام نور یزد تأثیر دارد.

جدول ۲-۲۰. تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی

دوربین و اتسون	R ²	Beta	P-Value	مقدار F مشاهده شده	
۱/۸۹	۰/۱۰۶	۰/۳۲۵	۰/۰۰۱	۲۳/۳۸۲	رگرسیون اعتماد میان همکاران بر تسهیم دانش
۱/۹۹	۰/۱۳۵	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱	۳۰/۸۰۳	رگرسیون سطح تعاملات کارکنان بر تسهیم دانش سازمانی
۲/۰۴۲	۰/۱۳۶	۰/۳۶۹	۰/۰۰۱	۳۱/۱۳	رگرسیون سیستم پاداش در سازمان بر تسهیم دانش سازمانی
۲/۰۴۶	۰/۱۶۴	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱	۳۸/۸۵۶	رگرسیون ساختار سازمان بر تسهیم دانش سازمانی
۱/۹۹۴	۰/۰۳۲	۰/۱۷۸	۰/۰۱۲	۶/۴۶۵	رگرسیون کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر تسهیم دانش سازمانی

۸- تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان پرداختند. جامعه آماری ۱۷۰ نفر از کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در نظر گرفته شد. ۱۲۰ نفر از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بود. ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه میزان پایایی پرسش‌نامه مقدار ۰/۹۱۳ بدست آمد که در سطح کاملاً مناسبی قرار دارد. به منظور تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی

^۱ R²

^۲ T-value

^۳ Standard Error

(اعتماد افقی، عمودی و نهادی) و تسهیم دانش کارکنان اداری در واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه اعتماد افقی دارای بیشترین ضریب همبستگی و مؤلفه اعتماد عمودی دارای کمترین ضریب همبستگی با تسهیم دانش است.

جدول ۲-۲۱. آماره های توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تسهیم دانش	۱۲۰	۳/۹۵	۰/۴۷۶
اعتماد افقی	۱۲۰	۳/۰۲	۰/۶۹۲
اعتماد عمودی	۱۲۰	۲/۷۱	۰/۷۴۴
اعتماد نهادی	۱۲۰	۲/۸۷	۰/۸۳۶
اعتماد سازمانی	۱۲۰	۲/۸۸	۰/۸۷۱

جدول ۲-۲۲. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	تعداد	آماره آزمون	سطح معناداری
تسهیم دانش	۱۲۰	۱/۳۶	۰/۲۳۴
اعتماد افقی	۱۲۰	۰/۹۹۱	۰/۲۸
اعتماد عمودی	۱۲۰	۰/۷۳۲	۰/۶۵۷
اعتماد نهادی	۱۲۰	۰/۹۷۶	۰/۲۹۷
اعتماد سازمانی	۱۲۰	۱/۰۷	۰/۲۰۱

با توجه به آماره آزمون و سطح معنادار بیشتر از ۰/۰۵، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

جدول ۲-۲۳. بررسی معناداری مدل رگرسیونی

R	ضریب تعیین R ^۲	آماره F (P-value)	آماره دوربین واتسون
۰/۴۲۷	۰/۱۸۳	۶/۴۲ ۰/۰۰۱	۱/۸۷

با توجه به مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۱۸۳، ۰/۲۰ از تغییرات متغیر تسهیم دانش توسط متغیرهای مستقل بیان می‌شود.

جدول ۲-۲۴. بررسی ضرورت وجود متغیرها در مدل

مدل	ضرایب غیر استاندارد		آماره T	سطح معناداری
	شیب خط	انحراف معیار		
عرض از مبدأ	۳/۲۹	۰/۱۹۵	۱۶/۸۷	۰/۰۰۱
اعتماد افقی	۰/۳۲۴	۰/۰۷۷	۴/۲۱	۰/۰۰۱
اعتماد عمودی	-۰/۲۸	۰/۰۸۲	-۳/۴۱	۰/۰۰۱
اعتماد نهادی	۰/۰۱۷	۰/۰۶۴	۰/۲۶۹	۰/۷۸۸
اعتماد سازمانی	۰/۱۳۳	۰/۰۶	۲/۲۱	۰/۰۲۹

با مقایسه سطح معناداری آزمون فرضیات مورد نظر با ضریب خطای مفروض (۰/۰۵)، معناداری متغیرهای اعتماد افقی، اعتماد عمودی و اعتماد سازمانی مورد تأیید است.

جدول ۲-۲۵. بررسی مقدار همبستگی متغیرها و تسهیم دانش

تعداد	تسهیم دانش		
۱۲۰	۰/۳۰۴	ضریب همبستگی	اعتماد افقی
	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۲۰	۰/۰۲۳	ضریب همبستگی	اعتماد عمودی
	۰/۸۰۳	سطح معناداری	
۱۲۰	۰/۱۴۲	ضریب همبستگی	اعتماد نهادی
	۰/۱۰۲	سطح معناداری	
۱۲۰	۰/۱۸۷	ضریب همبستگی	اعتماد سازمانی
	۰/۰۴۱	سطح معناداری	

۹- ونگ و هو^۱ (۲۰۱۴) به بررسی انگیزه های رفتارهای اشتراک دانش کارکنان با استفاده از تئوری خود مختاری پرداختند. ۱۰۰ شرکت خدمات مالی در تایوان به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. ۶۲۶ پرسش نامه به صورت تصادفی در ۳۴ سازمان خدمات مالی مایل به مشارکت در مطالعه توزیع شد. ۴۸۴ پرسش نامه جمع آوری گردید و در نهایت داده ها از طریق ۲۵۹ پرسش نامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای همه عوامل بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۴ بود که نشان دهنده سطح بالای پایایی می باشد. عوامل پاداش سخت، پاداش نرم، نوع دوستی برای منافع سازمان، نوع دوستی برای رضایت شخصی به عنوان عوامل انگیزشی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در نظر گرفته شدند. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با استفاده از (pls) نشان داد که پاداش سخت، پاداش نرم و نوع دوستی برای منافع سازمان تأثیر مثبت مستقیمی بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان دارند. در حالیکه نوع دوستی به خاطر رضایت شخصی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبتی ندارد.

جدول ۲-۲۶. روایی همگرا برای مدل اندازه گیری

روایی همگرا (AVE)	پایایی مرکب (CR)	بار عاملی	شاخص	سازه
۰/۸۴	۰/۹۶	۰/۹۵	HR1	پاداش سخت
		۰/۹۳	HR2	
		۰/۸۸	HR3	
		۰/۹۱	HR4	
۰/۸۱	۰/۹۴	۰/۸۴	SR1	پاداش نرم
		۰/۹۲	SR2	
		۰/۹۲	SR3	

¹ Wei-Tsong Wang, Ya-Pei Hou

جدول ۲-۲۶. روایی همگرا برای مدل اندازه گیری

سازه	شاخص	بار عاملی	پایایی مرکب (CR)	روایی همگرا (AVE)
	SR4	۰/۹۰		
نوع دوستی برای رضایت شخصی	ALPS1	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۱
	ALPS2	۰/۹۶		
	ALPS3	۰/۹۵		
نوع دوستی برای منافع سازمان	ALOB1	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۱
	ALOB2	۰/۹۴		
	ALOB3	۰/۹۵		
رفتار اشتراک دانش	KSB1	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۸۳
	KSB2	۰/۹۲		
	KSB3	۰/۹۳		
	KSB4	۰/۹۰		

جدول ۲-۲۷. روایی واگرا برای هر سازه

سازه	۱	۲	۳	۴	۵
پاداش سخت	۰/۸۴				
پاداش نرم	۰/۴۳	۰/۸۱			
نوع دوستی برای رضایت شخصی	۰/۲۱	۰/۵۴	۰/۹۱		
نوع دوستی برای منافع سازمان	۰/۴۱	۰/۴۶	۰/۵۴	۰/۹۱	
رفتار اشتراک دانش	۰/۳۳	۰/۴۳	۰/۲۸	۰/۳۹	۰/۸۳

جدول ۲-۲۸. آمار توصیفی برای سازه‌های مورد بررسی

سازه	میانگین	انحراف معیار
پاداش سخت	۴/۷۳	۱/۲۳
پاداش نرم	۵/۳۰	۰/۹۹
نوع دوستی برای رضایت شخصی	۵/۳۲	۱/۰۳
نوع دوستی برای منافع سازمان	۵/۰۲	۱/۰۷
رفتار اشتراک دانش	۴/۹۵	۱/۰۰

جدول ۲-۲۹. ضرایب مسیر و مقادیر T

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره T	p-value
نوع دوستی برای منافع سازمان	رفتار اشتراک دانش	۰/۲۷	۳/۴۸	P<۰/۰۱

جدول ۲-۲۹. ضرایب مسیر و مقادیر T

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره T	p-value
نوع دوستی برای رضایت شخصی	رفتار اشتراک دانش	۰/۰۱	۰/۰۱	
پاداش نرم	رفتار اشتراک دانش	۰/۳۶	۳/۹۴	P<۰/۰۱
پاداش سخت	رفتار اشتراک دانش	۰/۱۶	۲/۱۳	P<۰/۰۵

۱۰- لی و هونگ^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد و رفتار اشتراک دانش کارکنان چهار بیمارستان دانشگاهی در کره جنوبی پرداختند. ۸۲۰ پرسش نامه بین پرستاران، کارکنان اداری و متخصصان پزشکی توزیع شد. که در نهایت ۷۷۹ پرسش نامه کامل برای تحلیل داده ها در نظر گرفته شدند. چهار عامل "انگیزه"، "عمل متقابل"، "هنجارهای ذهنی" و "کنترل رفتاری" به عنوان عوامل فردی مؤثر بر قصد و رفتار اشتراک دانش و همچنین شش عامل "ساختار سازمانی"، "حمایت مدیر ارشد اجرایی"، "جو یادگیری"، "پشتیبانی فناوری اطلاعات"، "سیستم پاداش" و "اعتماد" به عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر قصد و رفتار اشتراک دانش در نظر گرفته شدند. ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها به جز ساختار سازمانی با مقدار ۰/۶۰۲، بین ۰/۸۰۱ تا ۰/۹۴۸ بود که نشان دهنده پایایی لازم پرسشنامه است. از نظر تفاوت در ویژگی های جمعیت شناختی، مردان نسبت به زنان قصد و رفتار اشتراک دانش قوی تری داشتند و پاسخگویان با سطح تحصیلات بالاتر نیز قصد اشتراک دانش قوی تری داشتند. همچنین افراد مسن تر و با موقعیت بالاتر، رفتار اشتراک دانش بهتری داشتند. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری توسط Spss نشان داد که عوامل فردی شامل عمل متقابل، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری و عامل سازمانی اعتماد تأثیر مثبت قابل توجهی بر قصد اشتراک دانش داشتند. عامل فردی کنترل رفتاری به طور مثبت و عامل فردی عمل متقابل به طور منفی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارند. عوامل سازمانی حمایت مدیر ارشد اجرایی، پشتیبانی فناوری اطلاعات و اعتماد به طور مثبتی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارند.

جدول ۲-۳۰. تحلیل مدل پژوهش

P		P	
ضرب مسیر	متغیر مستقل	ضرب مسیر	متغیر مستقل
استاندارد	وابسته	استاندارد	وابسته
۰/۰۱۳-	قصد اشتراک دانش	۰/۰۶۰	رفتار نوآوری پاداش

¹ Hyun Sook Lee, Seong Ae Hong

جدول ۲-۳۰. تحلیل مدل پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر استاندارد	P	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر استاندارد	P
عمل متقابل دانش	قصد اشتراک	۰/۱۷۴	***	عمل متقابل	رفتار نوآوری	-۰/۰۱۳	*
هنجارهای ذهنی	قصد اشتراک	۰/۱۶۴	***	هنجارهای ذهنی	رفتار نوآوری	-۰/۰۱۵	
کنترل رفتاری دانش	قصد اشتراک	۰/۲۸۸	***	کنترل رفتاری	رفتار نوآوری	۰/۲۴۸	***
ساختار سازمانی	قصد اشتراک	-۰/۰۳۶		ساختار سازمانی	رفتار نوآوری	۰/۰۵۴	*
حمایت مدیر ارشد اجرایی	قصد اشتراک	۰/۰۴۸		حمایت مدیر ارشد اجرایی	رفتار نوآوری	۰/۱۵۶	**
جوّ یادگیری دانش	قصد اشتراک	۰/۰۶۹		جوّ یادگیری	رفتار نوآوری	-۰/۰۷۱	
سیستم های فناوری اطلاعات	قصد اشتراک	۰/۰۰۸		سیستم های فناوری اطلاعات	رفتار نوآوری	۰/۰۳۲	
سیستم های پاداش	قصد اشتراک	-۰/۰۲۹		سیستم های پاداش	رفتار نوآوری	۰/۰۱۷	
اعتماد دانش	قصد اشتراک	۰/۲۸۸	***	اعتماد	رفتار نوآوری	-۰/۱۲۵	**
انگیزه بیرونی دانش	رفتار اشتراک	۰/۰۶۶		قصد اشتراک دانش	رفتار اشتراک	۰/۲۷۵	***
عمل متقابل دانش	رفتار اشتراک	-۰/۱۲۳	*	رفتار اشتراک دانش	رفتار نوآوری	۰/۵۵۷	***
هنجارهای ذهنی	رفتار اشتراک	۰/۰۲۸					
کنترل رفتاری دانش	رفتار اشتراک	۰/۴۰۴	***				
ساختار سازمانی	رفتار اشتراک	۰/۰۱۰					
حمایت مدیر ارشد اجرایی	رفتار اشتراک	۰/۱۱۸	*				
جوّ یادگیری دانش	رفتار اشتراک	۰/۰۱۲					
سیستم های فناوری اطلاعات	رفتار اشتراک	۰/۱۴۶	*				

جدول ۲-۳۰. تحلیل مدل پژوهش

P	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل	P	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
	-۰/۰۲۷	رفتار اشتراک	سیستم های پاداش				
*	۰/۱۱۰	رفتار اشتراک	دانش				

* $P < ۰/۰۵$

** $P < ۰/۰۱$

*** $P < ۰/۰۰۱$

۱۱-عربشاهی (۱۳۹۲) در پژوهشی به "شناسایی ابعاد و مؤلفه های رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی و ارائه الگویی برای آن و بررسی آزمون هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن" پرداخت. این پژوهش به روش آمیخته (ترکیبی) انجام شد و ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه به روش نیمه ساختار یافته عمیق و در بخش کمی، پرسش نامه بوده است که برای تحلیل مصاحبه ها از روش تحلیل محتوا استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات رفتار اشتراک دانش ۰/۸۹۲، هوش هیجانی ۰/۸۳۰ و هوش سازمانی ۰/۹۰۱ بدست آمد. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در ۵ دانشکده مدیریت دانشگاه های دولتی ایران شامل دانشگاه تهران، تربیت مدرس، دانشگاه شیراز، دانشگاه فردوسی مشهد و شهید بهشتی به تعداد ۱۴۵ نفر بود. تعداد نمونه براساس جدول جرسی و مورگان ۱۰۵ نفر انتخاب گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها روش دو مرحله ایی هالاند، مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و تحلیل عاملی استفاده شد. یافته های بخش کیفی نشان داد که رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی در چهار بُعد قابل بررسی و مطالعه می باشد، که این ابعاد شامل حوزه فعالیت های آموزشی، فعالیت های حرفه ایی و تخصصی، حوزه فعالیت های تحقیقاتی و پژوهشی، حوزه فعالیت های فرهنگی می باشد. نتایج ضرایب رگرسیونی حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که مهم ترین مؤلفه های رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی، به ترتیب فعالیت های حرفه ای و تخصصی، فعالیت های آموزشی، فعالیت های فرهنگی و فعالیت های تحقیقاتی و پژوهشی می باشد. ابعاد هوش هیجانی شامل خودآگاهی، مهارت اجتماعی، مقابله با فشار، سازگاری و خلق کلی و ابعاد هوش سازمانی شامل بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، فشار عملکرد و کاربرد دانش در نظر گرفته شدند. در بررسی اثرات متغیر هوش هیجانی بر رفتار اشتراک دانش، رابطه معناداری بین این متغیر و رفتار اشتراک دانش مشاهده نگردید ولی بررسی تأثیر هوش سازمانی بر رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی، رابطه معناداری را نشان داد.

توصیف هوش هیجانی در میدان پژوهش

جدول ۲-۳۱. آمار توصیفی ابعاد حوزه خودآگاهی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
خودشکوفایی	۴/۰۴	۴/۰۰	۰/۲۰۸	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
خودابرازی	۳/۳۴	۳/۳۳	۰/۵۰۳	۳/۳۳	۱/۶۷	۵/۰۰
خودآگاهی هیجانی	۳/۹۲	۴/۰۰	۰/۲۲۳	۲/۳۳	۲/۳۳	۴/۶۷
استقلال	۴/۰۸	۴/۰۰	۰/۱۳۳	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
احترام به خود	۳/۹۷	۴/۰۰	۰/۱۰۷	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰

جدول ۲-۳۲. آمار توصیفی ابعاد حوزه مهارت اجتماعی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
همدلی	۴/۱۰	۴/۰۰	۰/۱۴۲	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۴/۱۵	۴/۰۰	۰/۱۴۷	۱/۶۷	۳/۳۳	۵/۰۰
روابط بین فردی	۴/۱۸	۴/۰۰	۰/۱۱۱	۱/۳۳	۳/۶۷	۵/۰۰

جدول ۲-۳۳. آمار توصیفی ابعاد حوزه مقابله با فشار

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
تحمل استرس	۳/۲۷	۳/۳۳	۰/۲۵۸	۳/۳۳	۱/۶۷	۵/۰۰
کنترل تکانه	۳/۰۶	۳/۰۰	۰/۳۰۲	۳/۰۰	۱/۶۷	۴/۶۷
انعطاف‌پذیری	۳/۵۵	۴/۰۰	۰/۴۵۱	۳/۰۰	۲/۰۰	۵/۰۰

جدول ۲-۳۴. آمار توصیفی ابعاد حوزه سازگاری

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
حل مسأله	۳/۸۲	۴/۰۰	۰/۱۸۱	۲/۶۷	۲/۳۳	۵/۰۰
واقع‌گرایی	۳/۷۹	۴/۰۰	۰/۲۶۱	۳/۳۳	۱/۶۷	۵/۰۰

جدول ۲-۳۵. آمار توصیفی ابعاد حوزه خلق کلی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
شادمانی	۳/۹۶	۴/۰۰	۰/۱۱۱	۲/۶۷	۲/۳۳	۵/۰۰
خوش‌بینی	۳/۸۰	۴/۰۰	۰/۱۹۰	۲/۳۳	۲/۶۷	۵/۰۰

توصیف هوش سازمانی در میدان پژوهش

جدول ۲-۳۶. آمار توصیفی ابعاد حوزه هوش سازمانی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
-------	---------	-------	---------	-------	--------	---------

جدول ۲-۳۶. آمار توصیفی ابعاد حوزه هوش سازمانی

ابعاد	میانگین	میانه	واریانس	دامنه	کمترین	بیشترین
بینش راهبردی	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۱۵۶	۲/۷۵	۲/۲۵	۵/۰۰
سرنوشت مشترک	۳/۸۹	۳/۸۳	۰/۱۵۸	۲/۳۳	۲/۶۷	۵/۰۰
تمایل به تغییر	۳/۹۵	۴/۰۰	۰/۱۳۸	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
کاربرد دانش	۴/۱۷	۴/۰۰	۰/۱۶۱	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
فشار عملکرد	۴/۰۴	۴/۰۰	۰/۱۴۴	۲/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰

جدول ۲-۳۷. اولویت بندی ابعاد رفتار اشتراک دانش

مؤلفه	ضریب رگرسیونی	معناداری	معناداری	اولویت
حوزه تحقیق و پژوهش	۰/۶۴۸	۶/۹۲۹	معنادار	چهارم
حوزه آموزش	۰/۸۴۲	۲۲/۲۴۷	معنادار	دوم
فعالیت های حرفه ای و تخصصی	۰/۹۳۶	۶۳/۰۳۷	معنادار	اول
فعالیت های فرهنگی	۰/۷۴۶	۹/۶۰۲	معنادار	سوم

جدول ۲-۳۸. ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه ی هوش هیجانی بر رفتار اشتراک دانش

مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	معناداری	نتیجه
تأثیر هوش هیجانی بر رفتار اشتراک دانش	۰/۱۹۵	۰/۸۱۵	رد

جدول ۲-۳۹. ضریب رگرسیونی و معناداری رابطه ی هوش سازمانی بر رفتار اشتراک دانش

مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	معناداری	نتیجه
تأثیر هوش سازمانی بر رفتار اشتراک دانش	۰/۵۹۲	۵/۵۳۵	تأیید

۱۲- **باروج و مدهوشی (۱۳۹۲)** در پژوهش خود به " بررسی تأثیر مهمترین عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل " پرداخت. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل به تعداد ۱۳۰ نفر بود. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شد که با توجه به فرمول، حجم نمونه ۷۸ نفر بدست آمد. ۱۰۰ پرسش نامه توزیع شد و در نهایت ۷۷ پرسش نامه کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شده است. برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فردی، سازمانی و فناوری تأثیر مثبت بر تسهیم دانش دارند، که عوامل فردی شامل اعتماد، خود کارآمدی دانش و لذت حاصل از کمک دیگران با ضریب مسیر (۰/۴۳۵) بیشترین تأثیر را در تسهیم

دانش در بین اعضای هیأت علمی به خود اختصاص داده است. نقش عوامل سازمانی یعنی سیستم پاداش سازمانی و پشتیبانی مدیریت ارشد با ضریب مسیر (۰/۱۵۵)، کم رنگ به نظر می‌رسد.

جدول ۲-۴۰. ضریب آلفا عوامل مؤثر بر تسهیم دانش

مقیاس/ابعاد	گویه	آلفای کرونباخ
عوامل فردی		
اعتماد	۴	۰/۹۰
خودکارآمدی	۲	۰/۸۵
لذت حاصل از کمک به دیگران	۴	۰/۹۲
عوامل سازمانی		
پشتیبانی مدیریت ارشد	۴	۰/۸۷
پاداش سازمانی	۴	۰/۸۸
عامل فناوری		
استفاده از ICT	۴	۰/۸۳
فرایند تسهیم دانش	۷	۰/۷۸

جدول ۲-۴۱. ضریب آلفا برای کل پرسشنامه

مقیاس/ابعاد	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
عوامل مؤثر و تسهیم دانش	۲۹	۰/۸۸

جدول ۲-۴۲. روایی متغیرها با استفاده از میانگین واریانس تبیین شده

متغیر اصلی	شاخص AVE
عوامل فردی	۰/۵۹۲
عوامل سازمانی	۰/۶۹۳
عامل فناوری	۰/۶۶۹
فرایند تسهیم دانش	۰/۶۲۰

جدول ۲-۴۳. نتایج آزمون فرضیات

فرضیات پژوهش	ضریب مسیر (B)	آماره (t)	ضریب تعیین (r^2)	نتیجه فرضیه
تأثیر عوامل فردی (اعتماد، خودکارآمدی و لذت حاصل از کمک به دیگران) بر فرایند تسهیم دانش	۰/۴۳۵	۷/۵۶۴**		تأیید
تأثیر عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد و پاداش سازمانی) بر	۰/۱۵۵	۲/۵۲۲*	۰/۵۶۱	تأیید

جدول ۲-۴۳. نتایج آزمون فرضیات

فرضیات پژوهش	ضریب مسیر (B)	آماره (t)	ضریب تعیین (r^2)	نتیجه فرضیه
فرایند تسهیم دانش				
تأثیر عامل فناوری (استفاده از ICT) بر فرایند تسهیم دانش	۰/۳۱۴	۵/۸۲۸**		تأیید

^{**} معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد. ^{*} معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد.

۱۳- **نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)** در پژوهشی الگویی را برای اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیأت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی ارائه دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۴۳۰ نفر اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور و ۱۲۴۲۸ نفر اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در دانشکده های پزشکی دانشگاه های علوم پزشکی دولتی کشور بود. حجم نمونه با استفاده از "تکنیک نمونه گیری تصادفی طبقه ای با تخصیص مناسب" ۴۲۳ نفر در نظر گرفته شد. داده ها با استفاده از همبستگی پیرسون تحلیل و از نرم افزار SPSS و Amos و روش مدل معادلات ساختاری برای ارائه الگو استفاده شد. عوامل فردی شامل "دیدگاه و نگرش"، "تمایل"، "انگیزه"، "اعتماد و تعهد" بودند. عوامل سازمانی شامل "فرهنگ سازمانی"، "ساختار سازمانی"، "رهبری و حمایت مدیریت" و "راهبردهای سازمان" بودند. نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل فردی برابر ۰/۸۵۳، برای عوامل سازمانی برابر ۰/۹۵۵ و برای عوامل فنی برابر ۰/۹۰۸ به دست آمد که باتوجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل پرسش نامه بزرگتر از ۰/۸ مقدار است لذا پایایی ابزار مورد تأیید است. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سه عامل فنی، فردی و سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی تأثیر معنادار دارند.

جدول ۲-۴۴. آزمون بارتلت و KMO

آزمون KMO مقیاس کفایت نمونه	۰/۹۱۹
آزمون کروییت بارتللت	کای اسکوئر
	درجه آزادی
	سطح معناداری
	۳۲۱۹۴/۳۵۸
	۶۷۸۶
	۰/۰۰۰

جدول ۲-۴: آزمون ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با عوامل فردی و اشتراک دانش درون سازمانی

عوامل فردی		دیدگاه و تمایل	انگیزه	اعتماد و تعهد
مقدار ضریب همبستگی	۰/۳۳۸	۰/۲۹۴	۰/۳۲۱	۰/۱۷۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۲-۵. آزمون ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با عوامل فردی و اشتراک دانش درون سازمانی

درون سازمانی	آزمون تعداد پاسخ‌دهندگان	عوامل فردی دیدگاه و تمایل انگیزه اعتماد و تعهد			
		۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵	۴۲۵

۱۴-اخوان، حیدر امیران و رحیمی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی عوامل انگیزشی اشتراک دانش کارکنان در شرکت های تولیدی پرداختند. جامعه آماری تعداد ۲۰۰۰ نفر از مدیران، کارشناسان و کارگران شرکت های تولیدی صنایع دفاعی مستقر در شهر تهران بودند. تعداد ۳۲۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران به صورت نمونه گیری گروهی انتخاب شدند. تعداد ۴۵۰ پرسش نامه توزیع گردید که از این تعداد ۳۲۵ پرسش نامه قابل تحلیل بود. عوامل انگیزش درونی ۸ عامل شامل "احساس مسئولیت تعهد و وفاداری"، "ارتباطات دوستانه و صمیمی"، "اعتماد بین فردی"، "صداقت و راستی"، "عدالت در سازمان"، "احترام"، "اعتقادات مذهبی"، "رشد و ترقی سازمان" و عوامل انگیزش بیرونی نیز ۸ عامل شامل "پاداش مالی"، "ترفیع شغلی"، "حمایت مدیریت"، "استقلال کاری"، "کیفیت مناسب مدیر و سرپرست"، "به رسمیت شناختن"، "مشارکت در تصمیم گیری" و "پاداش غیر مالی" بودند. روش گردآوری داده ها پرسش نامه بود. برای سنجش پایایی پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۴۷ محاسبه گردید که نشان دهنده این است که پرسش نامه از پایایی مناسبی برخوردار است. تحلیل داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel انجام شد. تأیید و برازش مدل حاکی از آن است که عوامل انگیزشی درونی و بیرونی و همچنین به کارگیری روش های اشتراک دانش مورد علاقه کارکنان در بروز رفتار اشتراک دانش آنها مؤثر است. نتایج نشان داد که تأمین همزمان عوامل انگیزشی درونی و بیرونی و به کارگیری روش های اشتراک دانش مورد علاقه کارکنان توسط سازمان ها، بروز رفتار اشتراک دانش کارکنان را تسهیل می نماید.

جدول ۲-۶. اثبات فرضیه های تحقیق بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری

فرضیه	ضریب B	ضریب معناداری T	وضعیت
بین عوامل انگیزشی درونی و تمایل به اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۳۷	۹/۱۲	فرضیه تأیید شد.
بین عوامل انگیزشی بیرونی و تمایل به اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۲۷	۸/۴۱	فرضیه تأیید شد.
بین علاقه به روش های اشتراک دانش و تمایل به اشتراک دانش	۰/۲۹	۶/۵۹	فرضیه تأیید شد.

جدول ۲-۴۶. اثبات فرضیه‌های تحقیق بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری

فرضیه	ضریب B	ضریب معناداری T	وضعیت
رابطه معناداری وجود دارد.			
بین تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش رابطه معناداری وجود دارد.	۰/۶۴	۱۳/۱۷	فرضیه تأیید شد.

۱۵-اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲) در پژوهشی "به بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد" پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد که تعداد آنها در زمان انجام پژوهش ۴۳۵ نفر بودند، تشکیل داد. از این تعداد ۲۳۱ نفر بر اساس جدول مورگان، با روش تصادفی طبقه ایی نسبت به هر دانشکده به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها، پرسش نامه بود که در قالب سه بخش طراح گردید بخش نخست شامل سؤالاتی درباره اطلاعات جمعیت شناختی، بخش دوم شامل سؤالاتی در زمینه متغیرهای الگوی مورد بررسی و بخش پایانی یک سؤال باز در راستای جمع آوری نظرات اعضای هیأت علمی جهت بهبود اشتراک گذاری دانش مطرح گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون های t تک نمونه ایی، همبستگی و رگرسیون تک متغیره و چند متغیره استفاده شد. مؤلفه های بررسی شده در این پژوهش؛ رفتار اشتراک دانش، قصد اشتراک دانش، نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده بودند. نتایج پژوهش جهت بررسی وضعیت شاخص های مؤلفه های رفتار، قصد، نگرش و هنجار های ذهنی نشان داد که تمامی شاخص ها دارای وضعیت نسبتاً مطلوبی هستند.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین قصد به اشتراک گذاری دانش و رفتار به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بین کنترل رفتاری درک شده و رفتار به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش و قصد به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین هنجارهای ذهنی و قصد به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین کنترل رفتاری درک شده و قصد به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که هر دو عامل قصد به اشتراک گذاری دانش و کنترل رفتاری درک شده، بر رفتار به اشتراک گذاری دانش اثر گذارند. بنابه ضرایب استاندارد شده در بین

این دو عامل، عامل قصد به اشتراک گذاری دانش اثر بیشتری بر رفتار به اشتراک گذاری دانش داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از میان سه مؤلفه نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری، اثر مستقیم نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش بیش از سایر متغیرها است. کنترل رفتاری دومین عامل پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک گذاری دانش و هنجارهای ذهنی به عنوان سومین عامل پیش‌بینی کننده قصد به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی شناخته شد.

اشتراک گذاری دانش تحت تأثیر سه دسته از عوامل روان‌شناختی، عوامل سازمانی و عوامل تکنولوژیکی قرار می‌گیرد (چنامنی ۲۰۰۶). در این پژوهش، در بُعد عوامل روان‌شناختی، مشوق‌های سازمانی، اعتماد متقابل، کسب شهرت و اعتبار، قدرت دانشی و نوع دوستی، در بُعد عوامل سازمانی، جوّ سازمانی و در بُعد عوامل تکنولوژیکی، ابزارها و تکنولوژی‌های موجود مورد سنجش قرار گرفتند.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین ۴ مؤلفه از عوامل روان‌شناختی شامل (مشوق‌های سازمانی، اعتماد متقابل، کسب شهرت و اعتبار، حس نوع دوستی) و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک دانش، رابطه خطی مستقیم وجود دارد. از بین این عوامل روان‌شناختی به ترتیب حس نوع دوستی و اعتماد متقابل دارای ارتباط قوی‌تری با بُعد نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش می‌باشند. همچنین نتایج آزمون نشان داد که بین مؤلفه قدرت دانشی و نگرش اعضای هیأت علمی نسبت به اشتراک گذاری دانش همبستگی معکوس وجود دارد و هر چه قدر اعضای هیأت علمی دانش را به عنوان منبع قدرت در نظر بگیرند، نگرش منفی بیشتری به نسبت به اشتراک گذاری دانش خواهند داشت.

نتایج آزمون همبستگی نیز نشان داد بین جوّ سازمانی و هنجارهای ذهنی نسبت به اشتراک گذاری دانش رابطه خطی مستقیم وجود دارد. همچنین بین عوامل تکنولوژیکی و کنترل رفتاری درک شده رابطه خطی مستقیم معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد از بین عوامل روان‌شناختی مؤثر بر مؤلفه‌های نگرش نسبت به تسهیم دانش، مؤلفه‌های اعتماد متقابل، کسب وجهه و اعتبار، مشوق‌های سازمانی، حس نوع دوستی و تمامی شاخص‌های آنها در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند و تنها مؤلفه قدرت دانشی در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. نتایج در بُعد عوامل سازمانی بیان داشت که به طور کلی جوّ دانشگاه جهت به اشتراک گذاری دانش در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. بررسی شاخص‌های این بُعد مشخص ساخت شاخص‌های "میزان همکاری در فعالیت‌های پژوهشی"، "میزان ارتباط با همکاران"، "حمایت دانشگاه از اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی جهت خلق فرصت‌های مطالعاتی جدید" در

وضعیت مطلوبی قرار ندارند. در بین ابعاد تکنولوژیکی، اعضای هیأت علمی، ابزارها و تکنولوژی موجود را جهت به اشتراک گذاری دانش در سطح نسبتاً مطلوبی ارزیابی کردند. همچنین میانگین استفاده از فناوری اطلاعات در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت.

همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه ایی مشخص کرد که تمامی شاخص های مؤلفه های کنترل رفتاری درک شده به جز شاخص های "زمان کافی جهت به اشتراک گذاری دانش" و "در اختیار داشتن ابزار لازم جهت به اشتراک گذاری دانش" از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردارند.

جدول ۲-۴۷. مؤلفه‌ها، تعداد سؤالات، آلفای کرونباخ، آماره t، مقدار احتمال، میانگین و انحراف معیار عناصر مدل رفتار برنامه ریزی شده

مؤلفه‌ها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	آماره t	مقدار احتمال (sig)	میانگین و انحراف معیار
رفتار	۵	۹۶/۹	۱۲/۵۹	۰/۰۰۰	۳/۸۵±۰/۰۷
قصد	۵	۹۷/۳	۱۴/۴۱	۰/۰۰۰	۴/۰۵±۰/۰۷
نگرش	۵	۹۶/۲	۱۴/۱۵	۰/۰۰۰	۳/۹۰±۰/۰۷
هنجارهای ذهنی	۴	۸۳/۷	۵/۶۱	۰/۰۰۰	۳/۳۱±۰/۰۵
کنترل رفتاری درک شده	۶	۸۳/۵	۷/۴۵	۰/۰۰۰	۳/۳۹±۰/۰۵
بُعد روانشناختی					
مشوق‌های سازمانی	۵	۸۵/۶	۱/۳۳	۰/۰۰۰	۳/۰۷±۰/۰۶
اعتماد متقابل	۲	۷۹/۳	۱۳/۳۴	۰/۰۰۰	۳/۸۶±۰/۰۶
کسب شهرت و اعتبار	۵	۸۷/۴	۸/۶۲	۰/۰۰۰	۳/۴۶±۰/۰۵
قدرت دانشی	۴	۹۴/۳	۱۰/۲۵	۰/۰۰۰	۳/۷۱±۰/۰۷
حس نوع دوستی	۴	۹۷	۱۳/۴۸	۰/۰۰۰	۳/۹۲±۰/۰۷
بُعد سازمانی					
جو دانشگاه	۹	۸۶	۴/۱۶	۰/۰۰۰	۳/۲۴±۰/۰۶
بُعد تکنولوژیکی					
میزان استفاده از فناوری اطلاعات جهت اشتراک دانش	۵	۷۲/۵	۱/۲۲	۰/۰۰۰	۳/۰۴±۰/۰۴
تکنولوژی موجود جهت اشتراک دانش	۶	۹۲	۷/۷۲	۰/۰۰۰	۳/۴۳±۰/۰۵

جدول ۲-۴۸. شاخص‌های مؤلفه کنترل رفتاری درک شده

مؤلفه	شاخص	آماره t	مقدار احتمال (sig)	میانگین و انحراف معیار
کنترل رفتاری	زمان کافی جهت به اشتراک گذاری دانش	-۰/۹۴۵	۰/۸۲۵	۲/۹۰±۱/۰۱

جدول ۲-۴۸. شاخص‌های مؤلفه کنترل رفتاری درک شده

مؤلفه	شاخص	آماره t	مقدار احتمال (sig)	میانگین و انحراف معیار
درک شده	در اختیار داشتن ابزار لازم جهت به اشتراک گذاری دانش	-۲/۵۳	۰/۹۲۶	۲/۸۰±۱/۱۳

جدول ۲-۴۹. شاخص‌های عوامل سازمانی

مؤلفه	شاخص	آماره t	مقدار احتمال (sig)	میانگین و انحراف معیار
جو دانشگاه	میزان همکاری در فعالیت‌های پژوهشی	-۷/۴۴	۰/۹۹۹	۲/۳۸±۱/۰۲۸
	میزان ارتباط با همکاران	-۳/۲۲۷	۰/۹۹۸	۲/۷۴±۰/۹۹۴
	حمایت دانشگاه از اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی جهت خلق فرصت‌های مطالعاتی جدید	-۶/۷۴۷	۰/۹۹۹	۲/۴۱±۱/۰۶۵

جدول ۲-۵۰. شاخص‌های عوامل تکنولوژیکی

مؤلفه	شاخص	آماره T	مقدار احتمال (sig)	میانگین و انحراف معیار
تکنولوژی موجود جهت اشتراک گذاری دانش	دسترسی به هنگام نیاز	-۳/۶۸۷	۰/۹۹۹	۲/۶۸±۱/۱۲۵
	کیفیت جهت به اشتراک گذاری دانش	-۱/۸۳۵	۰/۹۶۵	۲/۸۲±۱/۱۸۳
	سهولت به کارگیری جهت به اشتراک گذاری دانش	-۴/۹۲۵	۰/۹۹۹	۲/۵۳±۱/۱۶۶
میزان استفاده از فناوری اطلاعات جهت به اشتراک گذاری دانش	میزان استفاده از اینترنت	-۲/۳۲۴	۰/۹۸۵	۲/۸۰±۱/۰۳۲
	میزان استفاده از ویدئو کنفرانس	-۷/۱۴۲	۰/۹۹۹	۲/۳۵±۱/۰۷۲

جدول ۲-۵۱. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
رفتار به اشتراک گذاری دانش	قصد به اشتراک گذاری دانش	۰/۷۹۱	۰/۸۴۲	۲۵/۶۹	۰/۰۰۰
	کنترل رفتاری درک شده		۰/۱۰۹	۳/۳۲	۰/۰۰۱

جدول ۲-۵۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
قصد به اشتراک گذاری دانش	نگرش نسبت اشتراک گذاری دانش	۰/۸۶۳	۰/۸۸۳	۲۶/۲۶	۰/۰۰۰
	هنجارهای ذهنی		۰/۰۳۹	۱/۱۸	۰/۰۰۲

جدول ۲-۵۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
	کنترل رفتاری درک شده		۰/۰۵۱	۱/۹۲	۰/۰۰۵

جدول ۲-۵۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش	مشوق‌های سازمانی	۰/۸۵۱	۰/۰۵۵	۱/۸۳	۰/۰۰۰
	اعتماد متقابل		۰/۱۲۲	۲/۴۸	۰/۰۰۱
	کسب شهرت و اعتبار		۰/۰۴۸	۱/۲۹	۰/۰۰۱
	قدرت دانشی		۰/۲۵۵	۶/۵۵	۰/۰۰۰
	حس نوع دوستی		۰/۵۵۹	۱۱/۷۷	۰/۰۰۰

جدول ۲-۵۴. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته هنجارهای ذهنی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
هنجارهای ذهنی	جو سازمانی	۰/۴۳۳	۰/۶۵۸	۱۳/۲۳	۰/۰۰۰

جدول ۲-۵۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر مستقل و متغیر وابسته کنترل رفتاری درک شده

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تعیین	ضریب استاندارد شده (B)	آماره t	مقدار احتمال (sig)
کنترل رفتاری درک شده	ابزارها و تکنولوژی	۰/۴۷۰	۰/۶۸۶	۱۴/۲۵	۰/۰۰۰

۱۶- جولایی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی عوامل تأثیرگذار بر قصد اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشکده های مالزی پرداختند. چهارچوب نظری پژوهش بر مبنای تئوری عمل منطقی و تئوری سرمایه اجتماعی^۱ است. نگرش، هنجارهای ذهنی و اعتماد به عنوان عوامل مؤثر بر قصد اشتراک گذاری دانش در نظر گرفته شدند. سازه های نگرش و هنجارهای ذهنی از تئوری عمل منطقی و سازه اعتماد از تئوری سرمایه اجتماعی استخراج گردید. خودباوری^۲،

^۱ Social capital

^۲ Self Efficacy

شبکه‌های اجتماعی^۱ و پاداش‌های بیرونی به عنوان عوامل تأثیر گذار بر نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش در نظر گرفته شدند و حمایت سازمانی به عنوان عامل تأثیر گذار بر هنجار ذهنی نسبت به اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. ۲۰۰ پرسش نامه میان اعضای هیأت علمی در سه دانشکده علوم اجتماعی در یک دانشگاه دولتی در مالزی به منظور جمع آوری داده‌ها توزیع شد. که از این میان ۱۱۷ پرسش نامه قابل استفاده برگشت داده شد. نتایج آزمون آزمایشی نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ است. نتایج تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری در pls نشان داد که از دو سازه تئوری عمل منطقی تنها نگرش به طور مثبت و قابل توجهی با قصد اشتراک دانش در ارتباط است. خود باوری و شبکه اجتماعی به طور قابل ملاحظه ایی بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر گذار می باشد. حمایت سازمانی نیز بر هنجار ذهنی نسبت به قصد اشتراک دانش تأثیر قوی دارد. تأثیر پاداش‌های بیرونی بر نگرش نسبت به اشتراک دانش و تأثیر اعتماد بر قصد به اشتراک گذاری دانش در این مطالعه مورد تأیید قرار نگرفت.

جدول ۲-۵۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها (ضرایب مسیر و مقادیر t)

فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	مقادیر t	نتیجه
تأثیر نگرش بر قصد	۰/۲۶۵ **	۳/۱۵۶	تأیید
تأثیر هنجار ذهنی بر قصد	۰/۰۶	۰/۶۳۸	رد
تأثیر اعتماد بر قصد	۰/۰۹۴	۰/۹۹۴	رد
تأثیر پاداش‌های بیرونی بر نگرش	۰/۰۶۳	۰/۸۴۵	رد
تأثیر شبکه‌های اجتماعی بر نگرش	۰/۲۷۸ **	۳/۳۶۸	تأیید
تأثیر خودباوری بر نگرش	۰/۱۵۳ *	۲/۱۰۶	تأیید
تأثیر حمایت سازمانی بر هنجار ذهنی	۰/۲۵۱ **	۴/۱۵۲	تأیید

*** p < ۰/۰۱ ، ** p < ۰/۰۵

۱۷- کاظمی و رمضانی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین "اعتماد به مدیریت" و به اشتراک گذاشتن دانش با استفاده از متغیرهای میانجی "ترس از دست دادن اعتبار شخصی فرد" و "مستندسازی دانش" میان کارکنان منطقه ۹ شهرداری مشهد پرداختند. از آنجاییکه جامعه آماری ۱۲۰ نفر بود، نمونه گیری به روش سرشماری انجام گردید. داده‌ها به وسیله پرسشنامه جمع آوری شد. پایایی مقیاس‌ها از طریق محاسبه آلفای کرونباخ بدین شرح بودند: اعتماد در مدیریت (۰/۹۱)، ترس از دست دادن اعتبار شخصی فرد (۰/۸۵)، مستندسازی دانش (۰/۸۴)، تقسیم دانش داخل گروه‌ها (۰/۸۸) و تقسیم دانش بین گروه‌ها (۰/۸۶) که نتایج نشان می دهند که پرسش‌نامه از پایایی مناسب و

¹ Social network

بالایی برخوردار است. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری نشان دادند که "اعتماد به مدیریت" بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها و اشتراک دانش بین گروه‌ها اثر مستقیم دارد. همچنین "مستندسازی دانش" نیز اثر مستقیم و معنی داری بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها دارد. بنابر این می‌توان گفت مستند سازی اثر واسطه‌ای بین اعتماد به مدیریت و اشتراک دانش داخل گروه‌ها دارد. اعتماد به مدیریت اثر معنی داری بر "ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص" ندارد. هرچند که ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص اثر معنی دار و مستقیم بر اشتراک دانش بین گروه‌ها دارد. بنابراین می‌توان گفت ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص نقش واسطه‌ای بین اعتماد به مدیریت و اشتراک دانش بین گروه‌ها ندارد. اعتماد به مدیریت به واسطه مستند سازی بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها اثر دارد، اما به واسطه ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد بر اشتراک دانش بین گروه‌ها اثر ندارد.

جدول ۲-۵۷. نتایج تأیید یا رد فرضیات

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص	۰/۱۱	۰/۹۲	رد
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر مستندسازی دانش	۰/۵۴	۴/۱۵	تأیید
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها	۰/۲۹	۲/۷۵	تأیید
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر اشتراک دانش بین گروه‌ها	۰/۳۸	۳/۵۵	تأیید
اثر مستقیم ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها	-۰/۱۱	-۱/۳۶	رد
اثر مستقیم ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد شخص بر اشتراک دانش بین گروه‌ها	۰/۱۸	۲/۱۰	تأیید
اثر مستقیم مستندسازی دانش بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها	۰/۴۲	۳/۷۴	تأیید
اثر مستقیم مستندسازی دانش بر اشتراک دانش بین گروه‌ها	۰/۳۵	۳/۳۲	تأیید

جدول ۲-۵۸. نتایج تأیید یا رد فرضیه‌های تأثیر مستقیم اعتماد در مدیریت بر اشتراک دانش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه فرضیه
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر اشتراک دانش داخل گروه‌ها بدون واسطه	۰/۶۵	۶/۱۶	تأیید
اثر مستقیم اعتماد به مدیریت بر اشتراک دانش بین گروه‌ها بدون واسطه	۰/۶۰	۵/۷۸	تأیید

۱۸-جهان‌پدیده (۱۳۹۱) در پژوهشی به "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) بر مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشکده علوم و مهندسی دانشگاه تهران" پرداخت. جامعه آماری پژوهش ۱۲۰ نفر از اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده فنی دانشگاه تهران است که در سال ۹۱-۹۰ مشغول به کار یا تدریس بودند. برای انتخاب نمونه از تکنیک سرشماری استفاده گردید. برای

گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۴۱ به دست آمد که قابلیت اعتماد پرسش‌نامه را تأیید می‌کند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و خلق و انتقال دانش، همچنین بین فرهنگ سازمانی و خلق و انتقال دانش و نیز بین تکنولوژی مورد استفاده و خلق و انتقال دانش رابطه وجود دارد.

جدول ۲-۵۹. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

		تکنولوژی	خلق دانش	انتقال دانش	ساختار	فرهنگ
N		۸۰	۸۰	۸۰	۸۰	۸۰
Normal Parameters	میانگین	۲/۷۴	۲/۸۰	۲/۵۶	۲/۵۱	۲/۷۷
	انحراف معیار	۰/۶۶۸	۰/۵۸۰	۰/۹۰۱	۰/۶۱۵	۰/۴۶۷
Most Extreme Differences	Absolute	۰/۱۴۵	۰/۰۷۵	۰/۰۹۶	۰/۰۹۲	۰/۰۹۸
	Positive	۰/۰۶۸	۰/۰۵۹	۰/۰۹۶	۰/۰۷۹	۰/۰۶۶
	Negative	-۰/۱۴۵	-۰/۰۷۵	-۰/۰۶۱	-۰/۰۹۲	-۰/۰۹۸
Kolmogorov-Smirnov z		۱/۲۹۷	۰/۶۷۳	۰/۸۶۲	۰/۸۲۱	۰/۸۷۳
Asymp.sig		۰/۶۹	۰/۷۵۵	۰/۴۴۷	۰/۵۱۱	۰/۴۳۲

جدول ۲-۶۰. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و خلق دانش

		ساختار سازمانی	خلق دانش
ساختار سازمانی	ضریب همبستگی	۱	۰/۷۳۸
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۸۰	۸۰
خلق دانش	ضریب همبستگی	۰/۷۳۸	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
	تعداد	۸۰	۸۰

جدول ۲-۶۱. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و انتقال دانش

		ساختار سازمانی	انتقال دانش
ساختار سازمانی	ضریب همبستگی	۱	۰/۷۸۸
	سطح معناداری		۰/۰۰۰
	تعداد	۸۰	۸۰
انتقال دانش		۰/۷۸۸	۱

جدول ۲-۶۱. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و انتقال دانش

انتقال دانش	ساختار سازمانی	
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد

جدول ۲-۶۲. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و خلق دانش

خلق دانش	فرهنگ سازمانی	
۰/۷۵۵	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد
۱	۰/۷۵۵	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد

جدول ۲-۶۳. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و انتقال دانش

انتقال دانش	فرهنگ سازمانی	
۰/۵۳۰	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد
۱	۰/۵۳۰	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد

جدول ۲-۶۴. ضریب همبستگی بین تکنولوژی و خلق دانش

خلق دانش	تکنولوژی	
۰/۵۶۵	۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰		سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد
۱	۰/۵۶۵	ضریب همبستگی
	۰/۰۰۰	سطح معناداری
۸۰	۸۰	تعداد

جدول ۲-۶۵. ضریب همبستگی بین تکنولوژی و انتقال دانش

--	--	--

انتقال دانش	تکنولوژی		
۰/۴۶۳	۱	ضریب همبستگی	تکنولوژی
۰/۰۰۰		سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	
۱	۰/۴۶۳	ضریب همبستگی	انتقال دانش
	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۸۰	۸۰	تعداد	

جدول ۲-۶۶. رتبه بندی فریدمن

میانگین رتبه ها	عوامل
۲/۳۴	ساختار سازمانی
۳/۶۵	خلق دانش
۳/۳۵	فرهنگ سازمانی
۲/۵۶	انتقال دانش
۳/۰۹	تکنولوژی مورد استفاده

جدول ۲-۶۷. آماره آزمون

N	۸۰
Chi-Square	۳۸/۰۵۶
df	۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰

۱۹- هو و همکاران^۱ (۲۰۱۲) به بررسی اثرات انگیزه های فردی و سرمایه اجتماعی بر قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح کارکنان در هفت شرکت کره ایی پرداختند. داده ها از طریق پرسشنامه جمع آوری گردید. پایایی درونی متغیرهای پرسش نامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ با کمترین مقدار ۰/۸۷۷ بدست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری است. "پاداش های سازمانی" و "عمل متقابل" به عنوان انگیزه های بیرونی و "لذت" به عنوان انگیزه درونی در نظر گرفته شد. طبق تئوری سرمایه اجتماعی، تمایل کارکنان به اشتراک دانش تحت تأثیر سرمایه اجتماعی است (ناهایت و قوشال^۲ ۱۹۹۸) و افراد زمانی تمایل به اشتراک دانش عمیق و گسترده خود دارند که تمایلات اجتماعی آنها صمیمی و دوستانه باشد. در این مطالعه "روابط اجتماعی"، "اعتماد اجتماعی" و

¹ Yong Sauk Hau, Byoungsoo Kimb, Heeseok Lee, Young-Gul Kim

² Nahapiet & Ghoshal

"اهداف مشترک" سه بُعد از سرمایه اجتماعی هستند که به عنوان محرک های شکل دهنده قصد اشتراک دانش کارکنان محسوب شدند. نتایج تحلیل داده ها به کمک مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار pls نشان داد که قصد اشتراک دانش ضمنی بر قصد اشتراک دانش صریح تأثیر مثبت قابل توجهی دارد. پاداش های سازمانی بر قصد اشتراک دانش ضمنی کارکنان اثر منفی و بر قصد اشتراک دانش صریح آنها اثر مثبت دارد. همچنین عمل متقابل، لذت و سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی قصد اشتراک دانش صریح و ضمنی کارکنان را افزایش می‌بخشد و این عوامل، اثرات مثبت بیشتری بر قصد اشتراک دانش ضمنی کارکنان نسبت به قصد اشتراک دانش صریح آنها دارند.

جدول ۲-۶۸. روایی همگرا و پایایی مقیاس

انحراف معیار	میانگین	بار عاملی	موارد	AVE	CR	آلفای کرونباخ	سازه
۱/۴۵	۲/۷۹	۰/۹۵	OR1	۰/۹۰۲	۰/۹۴۸	۰/۸۹۱	پاداش سازمانی
۱/۴۶	۲/۸۹	۰/۹۵	OR2				
۱/۲۸	۴/۹۸	۰/۹۵	R1	۰/۸۹۳	۰/۹۴۳	۰/۸۸۰	عمل متقابل
۱/۲۳	۵/۰۷	۰/۹۵	R2				
۱/۲۱	۵/۰۶	۰/۹۵	E1	۰/۹۱۱	۰/۹۶۸	۰/۹۵۱	لذت
۱/۲۳	۵/۱۹	۰/۹۷	E2				
۱/۲۱	۵/۳۸	۰/۹۴	E3				
۱/۰۵	۵/۴۰	۰/۹۱	C1	۰/۸۰۷	۰/۹۲۶	۰/۸۷۷	ارتباط اجتماعی
۱/۰۴	۵/۴۵	۰/۹۴	C2				
۱/۱۲	۵/۲۹	۰/۸۴	C3				
۱/۰۷	۵/۱۶	۰/۹۵	T1	۰/۸۸۹	۰/۹۶۰	۰/۹۳۸	اعتماد اجتماعی
۱/۰۸	۵/۱۶	۰/۹۶	T2				
۱/۰۶	۵/۲۴	۰/۹۲	T3				
۱/۰۶	۴/۸۷	۰/۹۱	G1	۰/۸۴۸	۰/۹۴۴	۰/۹۱۰	اهداف اجتماعی مشترک
۱/۱۱	۴/۸۶	۰/۹۴	G2				
۱/۰۹	۵/۰۸	۰/۹۲	G3				
۱/۱۴	۵/۳۷	۰/۹۶	TKSI1	۰/۹۱۹	۰/۹۷۱	۰/۹۵۶	قصد اشتراک دانش ضمنی
۱/۱۳	۵/۴۶	۰/۹۶	TKSI2				
۱/۱۴	۵/۴۰	۰/۹۶	TKSI3				
۱/۱۶	۵/۱۷	۰/۹۶	EKSI1	۰/۹۲۵	۰/۹۶۱	۰/۹۱۹	قصد اشتراک دانش صریح
۱/۱۴	۵/۲۰	۰/۹۶	EKSI2				

جدول ۲-۶۹. ماتریس همبستگی و روایی افتراقی

اهداف مشترک	اعتماد اجتماعی	قصد اشتراک دانش صریح	قصد اشتراک دانش ضمنی	ارتباط اجتماعی	لذت	عمل متقابل	پاداش سازمانی	
							۰/۹۵۰	پاداش سازمانی
						۰/۹۴۵	-۰/۰۴۸	عمل متقابل
					۰/۹۵۴	۰/۶۸۹	-۰/۰۰۸	لذت
				۰/۸۹۸	۰/۴۸۴	۰/۴۶۶	-۰/۰۶۳	ارتباط اجتماعی
			۰/۹۵۹	۰/۵۶۸	۰/۶۸۱	۰/۶۲۰	-۰/۱۴۷	قصد اشتراک دانش ضمنی
		۰/۹۶۳	۰/۸۴۳	۰/۵۵۴	۰/۶۵۲	۰/۶۲۶	-۰/۰۸۱	قصد اشتراک دانش صریح
	۰/۹۴۳	۰/۵۴۷	۰/۵۶۹	۰/۸۰۳	۰/۴۷۲	۰/۵۰۰	-۰/۰۷۰	اعتماد اجتماعی
۰/۹۲۱	۰/۷۶۲	۰/۵۴۸	۰/۵۳۸	۰/۷۳۰	۰/۴۵۹	۰/۴۷۷	-۰/۰۰۹	اهداف مشترک

جدول ۲-۷۰. ضرایب مسیر و مقدار T

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار T
پاداش سازمانی	قصد اشتراک دانش صریح	۰/۰۳ *	۲/۵۶
لذت	قصد اشتراک دانش صریح	۰/۰۷ **	۳/۰۵
عمل متقابل	قصد اشتراک دانش صریح	۰/۱۲ ***	۵/۲۴
سرمایه اجتماعی	قصد اشتراک دانش صریح	۰/۰۹ ***	۵/۵۲

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

۲۰-شوان-شو چن، چانگ، پی-یی چن^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم کیفیت سیستم مدیریت دانش، خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جو سازمانی بر قصد اشتراک دانش در فرایند تولید محصول جدید در شرکتهای تولیدکننده قطعات الکترونیک در تایوان

¹ Shiuann-Shuoh Chen ،Yu-Wei Chuang ، Pei-Yi Chen

پرداختند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه که بین کارکنان و مدیران ۷۷۰ شرکت تولید کننده قطعات الکترونیک توزیع شد، جمع‌آوری گردید که در نهایت ۱۳۴ پرسش‌نامه کامل برای تحلیل در نظر گرفته شد. اثر کیفیت سیستم مدیریت دانش، خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جو سازمانی بر نگرش نسبت به اشتراک دانش نیز مورد بررسی قرار گرفت. ابعاد جو سازمانی شامل تعلق، نوآوری و عدالت بودند. نتایج مدل معادلات ساختاری در spss نشان داد که نگرش یک عامل کلیدی مؤثر بر قصد اشتراک دانش است. خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جو سازمانی به طور مثبتی بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر دارند و نیز به طور مستقیم بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی می‌گذارند. نتایج نشان دادند که کیفیت سیستم مدیریت دانش بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی ندارد.

جدول ۲-۷۱. تخمین پارامترها

عامل	میانگین	انحراف	بار	وزن	CR	AVE	آلفای کرونباخ
کیفیت سیستم مدیریت دانش	reflective				۰/۹۵۲	۰/۸۷۰	۰/۹۲۵
	KMSQ1	۴/۵۳۷	۱/۶۸۶	۰/۹۲۱	۰/۳۴۱		
	KMSQ2	۴/۲۵۴	۱/۶۸۶	۰/۹۴۰	۰/۳۵۲		
	KMSQ3	۴/۳۱۷	۱/۶۱۲	۰/۹۳۸	۰/۳۸۰		
خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش	reflective				۰/۹۵۳	۰/۸۷۲	۰/۹۲۶
	SE1	۴/۷۶۹	۱/۴۱۴	۰/۹۳۲	۰/۳۶۲		
	SE2	۴/۷۶۵	۱/۳۴۹	۰/۹۴۹	۰/۳۷۳		
	SE3	۴/۷۳۵	۱/۳۶۹	۰/۹۲۰	۰/۳۳۵		
جو سازمانی (عامل مرتبه دوم)	Formative						
عدالت (عامل مرتبه اول)	Reflective				۰/۹۱۲	۰/۷۷۶	۰/۸۵۵
	FA1	۴/۴۷۸	۱/۴۴۹	۰/۸۸۳	۰/۳۷۶		
	FA2	۴/۵۹۷	۱/۳۸۸	۰/۸۹۳	۰/۴۰۰		
	FA3	۴/۲۵۷	۱/۵۰۸	۰/۸۶۶	۰/۳۵۹		
نوآوری (عامل مرتبه اول)	Reflective				۰/۹۱۸	۰/۷۸۹	۰/۸۶۶
	IN1	۴/۳۶۶	۱/۹۴۹	۰/۹۱۶	۰/۴۰۱		
	IN2	۴/۳۲۱	۲/۰۰۲	۰/۸۹۸	۰/۳۸۲		
	IN3	۴/۵۵۲	۱/۹۷۶	۰/۸۵۰	۰/۳۴۱		

فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری متن پایان نامه ها/رساله های ایران □ ۵۹

جدول ۲-۷۱. تخمین پارامترها

عامل	میانگین	انحراف	بار	وزن	CR	AVE	آلفای کرونباخ
تعلق (عامل مرتبه اول)	Reflective				۰/۹۵۵	۰/۸۴۲	۰/۹۳۷
	AF1	۴/۴۵۵	۱/۵۷۸	۰/۸۸۹	۰/۲۷۰		
	AF2	۴/۶۱۶	۱/۴۷۳	۰/۹۴۲	۰/۲۶۶		
	AF3	۴/۴۸۱	۱/۶۰۶	۰/۹۲۲	۰/۲۷۹		
	AF4	۴/۵۸۲	۱/۵۰۱	۰/۹۱۹	۰/۲۷۵		
نگرش	Reflective				۰/۹۷۴	۰/۹۲۵	۰/۹۵۹
	AT1	۵/۲۰۱	۱/۳۷۳	۰/۹۶۱	۰/۳۴۲		
	AT2	۵/۲۲۰	۱/۴۲۰	۰/۹۶۲	۰/۳۵۳		
	AT3	۵/۲۷۲	۱/۳۴۵	۰/۹۶۳	۰/۳۴۵		
قصد	Reflective				۰/۹۰۶	۰/۷۶۳	۰/۸۴۲
	INT1	۴/۸۹۲	۱/۳۹۰	۰/۸۵۵	۰/۳۸۱		
	INT2	۴/۹۷۸	۱/۲۳۶	۰/۸۸۹	۰/۳۷۶		
	INT3	۴/۸۹۶	۱/۲۷۹	۰/۸۷۷	۰/۳۸۸		

جدول ۲-۷۲. ماتریس همبستگی درونی و ریشه مربع AVE

	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	انحراف	میانگین
								معیار	
KMS Q							۰/۹۳۲	۱/۵۴۹	۴/۳۶۹
KMS SE						۰/۹۳۳	۰/۴۹۰**	۱/۲۸۶	۴/۷۵۶
FA					۰/۸۸۰	۰/۳۹۲**	۰/۳۲۱	۱/۲۷۶	۴/۴۴۴
IN				۰/۸۸۸	۰/۱۷۹**	۰/۱۶۷**	۰/۰۰۲	۱/۷۵۵	۴/۴۱۳
AF			۰/۹۱۷	۰/۱۳۹*	۰/۳۷۴**	۰/۴۴۳**	۰/۵۶۱	۱/۴۱۲	۴/۵۳۴
AT		۰/۹۷۴	۰/۴۵۶**	۰/۰۹۳	۰/۳۸۳**	۰/۶۲۹**	۰/۴۴۶	۱/۳۲۶	۵/۲۳۱
IN	۰/۸۷۳	۰/۵۷۹**	۰/۴۹۱**	۰/۱۳۱*	۰/۳۹۹**	۰/۶۹۹**	۰/۴۴۱	۱/۱۳۷	۴/۹۲۲

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

جدول ۲-۷۳. نتایج مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	برآورد پارامتر استاندارد شده	مقدار T	نتیجه آزمون
کیفیت سیستم مدیریت دانش	نگرش	۰/۰۹۵	۱/۵۲	رد
خودکارآمدی سیستم	نگرش	۰/۴۷۴***	۶/۸۷	تأیید

جدول ۲-۲۳. نتایج مدل معادلات ساختاری

متغیر مستقل	متغیر وابسته	برآورد پارامتر استاندارد شده	مقدار T	نتیجه آزمون
مدیریت دانش خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش	قصد	۰/۴۸۷***	۷/۹	تأیید
جو سازمانی	نگرش	۰/۲۱۵***	۳/۳۷	تأیید
جو سازمانی	قصد	۰/۱۶۴*	۲/۳۱	تأیید
نگرش	قصد	۰/۲۱۱***	۳/۳۷	تأیید

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. *** در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است.

۲۱-ایلی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و کارشناسان پژوهشی مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی (وابسته به وزارت نفت) است. ۵۰ نفر از کارشناسان به صورت هدفمند (غیرتصادفی) انتخاب شدند. داده ها با استفاده از پرسش نامه جمع آوری گردید. برای سنجش اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن از پرسشنامه لین (۲۰۰۸) استفاده شد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تعیین میزان پایایی ابزار اندازه گیری برابر با عدد ۰/۸۹ بود. براساس مدل لین (۲۰۰۸) سه عامل ساختار سازمانی (شامل پیچیدگی، رسمیت، تمرکز)، فرهنگ سازمانی (شامل فرهنگ بروکراتیک، خلاق و نوآور و حمایتگر) و عوامل انسانی (شامل اعتماد و تعهد) که بر اشتراک دانش مؤثرند، مورد مطالعه قرار گرفتند. داده ها با استفاده از SPSS با روش همبستگی اسپیرمن، یومن وایت نی و کروسکال والیس و در نهایت فریدمن تحلیل شدند. نتایج تحقیق حاکی از این است که در سازمان مورد مطالعه ۱- وضعیت اشتراک دانش کارکنان نسبتاً مطلوب است. ۲- سن، سابقه کار، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات و پست سازمانی باعث ایجاد تفاوت در میزان اشتراک دانش نشده است. ۳- اشتراک دانش با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) به طور مثبت و عوامل ساختار (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) به طور منفی در ارتباط است. ۴- بین اشتراک دانش و فرهنگ خلاق و حمایتگر (که از مؤلفه های عوامل فرهنگی می باشند) به طور مثبت، و بین اشتراک دانش و فرهنگ بروکراتیک (که از دیگر عوامل فرهنگی محسوب می شود) رابطه منفی وجود دارد. ۵- عوامل بازدارنده اشتراک دانش (فرهنگ بروکراتیک و عوامل ساختاری) از نظر رتبه بندی تفاوت معناداری ندارند و این درحالی است که از بین عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش، عوامل انسانی (تعهد و اعتماد)، فرهنگ سازمانی (فرهنگ خلاق و نوآور و حمایتگر) به ترتیب فرهنگ خلاق و نوآور

بیشترین رتبه را به خود اختصاص داده است و پس از آن به ترتیب اعتماد، فرهنگ حمایتگر و تعهد در جایگاه بعدی قرار دارد.

جدول ۲-۷۴. میانگین و انحراف معیار اشتراک دانش و عوامل ساختاری، فرهنگی و انسانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای میانگین	استاندارد
اشتراک دانش	۵۰	۳/۵۶	۰/۸۰	۰/۱۱	
رسمیت	۵۰	۲/۴۹	۰/۴۶	۰/۰۶	
پیچیدگی	۵۰	۲/۱۶	۰/۷۰	۰/۰۹	
تمرکز	۵۰	۳/۴۱	۰/۴۹	۰/۰۷	
تعهد	۵۰	۳/۲۰	۰/۷۰	۰/۰۹	
اعتماد	۵۰	۳/۴۸	۰/۶۲	۰/۰۸	
فرهنگ بوروکراتیک	۵۰	۲/۱۵	۰/۶۲	۰/۰۸	
فرهنگ خلاق و نوآور	۵۰	۴/۸۶	۰/۶۲	۰/۰۸	
فرهنگ حمایت‌گر	۵۰	۳/۳۷	۰/۳۱	۰/۰۴	

جدول ۲-۷۵. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل فرهنگی و اشتراک دانش

عوامل فرهنگی اشتراک دانش	فرهنگ حمایت‌گر	فرهنگ بوروکراتیک	فرهنگ خلاق و نوآور	فرهنگ کلی
اشتراک دانش	R	۰/۷۵	-۰/۴۱	۰/۷۰
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۲-۷۶. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل ساختاری و اشتراک دانش

عوامل ساختاری اشتراک دانش	پیچیدگی	تمرکز	رسمیت	ساختار کلی
اشتراک دانش	R	-۰/۵۴۲	-۰/۳۳۵	-۰/۴۵۸
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۲-۷۷. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین عوامل انسانی و اشتراک دانش

عوامل انسانی اشتراک دانش	اعتماد	تعهد	عوامل انسانی به طور کلی
اشتراک دانش	R	۰/۶۸۳	۰/۶۴۴
	P	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۲-۷۸. معناداری رتبه بندی عوامل بازدارنده اشتراک دانش

تعداد	۵۰
-------	----

جدول ۲-۷۸. معناداری رتبه بندی عوامل بازدارنده اشتراک دانش

آمار آزمون (کای اسکوتر)	۰/۳۹
درجه آزادی	۴
سطح معنی داری آماره	۰/۸۲

جدول ۲-۷۹. معناداری رتبه بندی عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش

تعداد	۵۰
آمار آزمون (کای اسکوتر)	۳۱/۲۳
درجه آزادی	۴
سطح معنی داری آماره	۰/۰۰۰

جدول ۲-۸۰. نتایج رتبه بندی عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش

متغیر	میانگین رتبه‌ها
تعهد	۲/۵۳
اعتماد	۲/۹۳
فرهنگ خلاق و نوآور	۴/۰۶
فرهنگ حمایتگر	۲/۷۲

۲۲-باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی (۲۰۱۱) به بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی علم اطلاعات و کتابداری در ایران پرداختند. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی تمام وقت رشته علم اطلاعات و کتابداری در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شامل دانشگاه‌های دولتی و آزاد به تعداد ۱۲۰ نفر بود. به دلیل تعداد محدود جامعه آماری سرشماری انجام گردید. ۱۲۰ پرسش‌نامه توزیع شد و تعداد ۹۳ پرسش‌نامه برگشت داده شد. تأثیر نگرش، قصد و انگیزه درونی بر آموزش، پژوهش و فعالیت های حرفه ایی اعضای هیأت علمی تمام وقت در دانشگاه‌های خصوصی و دولتی ایرانی، روابط علی میان نگرش و قصد و نیز تأثیر قصد و انگیزه درونی بر رفتار اشتراک دانش مورد مطالعه قرار گرفت. همچنین اثر تجربه آموزش بر اشتراک دانش مورد آزمون قرار گرفت. نتایج مطالعه نشان داد که رابطه قابل توجهی میان نگرش نسبت به اشتراک دانش و قصد وجود دارد. و نیز بین تجربیات اعضای هیأت علمی و رفتار اشتراک دانش آنها وجود دارد. اعضای هیأت علمی با تجربه کاری ۶ تا ۲۰ سال کمترین علاقه را به اشتراک دانش داشتند. تأثیر انگیزه درونی بر رفتار اشتراک دانش نیز آشکار شد.

فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری متن پایان نامه‌ها/رساله‌های ایران □ ۶۳

جدول ۲-۸۱. تحلیل پایایی

متغیر	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
نگرش	۶	۰/۸۲
قصد	۵	۰/۹۱
انگیزه درونی	۵	۰/۷۳

جدول ۲-۸۲. مشخصات گروه ها

	نوع دانشگاه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
رفتار اشتراک دانش	دانشگاه‌های دولتی	۵۹	۲/۰۲۳۶	۰/۸۰۱۹۰	۰/۱۰۴۴۰
	دانشگاه آزاد اسلامی	۳۲	۲/۰۹۶۰	۰/۸۴۵۹۸	۰/۱۴۹۵۵

جدول ۲-۸۳. آزمون تی نمونه مستقل

t-test for Equality of Means			Levene's Test for Equality of Variances			
Sig(2-tailed)	df	t	Sig	F		
۰/۶۸۷	۸۹	-۰/۴۰۴	۰/۶۹۱	۰/۱۵۹	رفتار اشتراک دانش	فرض واریانس برابر
۰/۶۹۳	۶۰/۸۵۲	-۰/۳۹۷				فرض واریانس نابرابر

جدول ۲-۸۴. تحلیل آنوا

معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
۰/۲۷	۲/۸۷۶	۱/۷۲۷	۴	۶/۹۱۰	بین گروه‌ها
		۰/۶۰۱	۸۸	۵۲/۸۴۹	داخل گروه‌ها
			۹۲	۵۹/۷۵۹	جمع

جدول ۲-۸۵. آزمون دانکن

تجربه آموزش (بر حسب سال)	تعداد	Subset for alpha=0/05	
		۱	۲
۱۶-۲۰	۱۷	۱/۷۸۹۳	
۵-۱۰	۲۷	۱/۸۸۲۶	
۱۱-۱۵	۱۶	۱/۸۸۵۸	
بیشتر از ۲۰ سال	۱۴		۲/۳۱۶۸

جدول ۲-۸۴. تحلیل آنوا

کمتراز ۲۰ سال	۱۹		۲/۴۸۳۶
معناداری		۰/۶۷	۰/۵۲۴

جدول ۲-۸۶. تحلیل سازه‌های قصد اشتراک دانش n=۹۳

سازه	میانگین
نگرش نسبت به اشتراک دانش	۳/۱۹
قصد اشتراک دانش	۳/۲۴
انگیزه درونی اشتراک دانش	۳/۰۲

جدول ۲-۸۷. نتایج تحلیل همبستگی

فرضیه‌ها	معنی داری	مقدار همبستگی	نتایج آزمون فرضیه‌ها
بین نگرش اعضای هیأت علمی علم اطلاعات و کتابداری نسبت به اشتراک دانش و قصد اشتراک دانش آنها رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	تأیید
بین قصد اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی علم اطلاعات و کتابداری و رفتار اشتراک دانش آنها رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۶۳۷	تأیید
بین انگیزه درونی اعضای هیأت علمی علم اطلاعات و کتابداری نسبت به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش آنها رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۰۰۰	۰/۶۰۳	تأیید

۲۳-چنامانی و همکاران^۱ (۲۰۱۱) به بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش دانشجویان ثبت نام شده در کلاس‌های سطح ارشد و مدیریت اجرایی در یک دانشکده بازرگانی در جنوب غربی ایالات متحده آمریکا با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده پرداختند. ۲۱۳ پرسش نامه توزیع شد و ۱۸۰ پرسش نامه کامل با استفاده از pls مورد تحلیل قرار گرفتند. مدل با برخی از سازه‌های تئوری مبادله اجتماعی^۲ (یعنی پاداش سازمانی درک شده، منافع متقابل درک شده، بهبود شهرت درک شده، از دست دادن قدرت دانش درک شده و لذت درک شده از کمک به دیگران) به منظور بررسی تأثیر آنها بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تکمیل شد. دو سازه دیگر جو سازمانی درک شده و تسهیل فناوری و ابزارها که از ادبیات استخراج شدند به مدل اضافه شدند. نتایج مطالعه، تأثیر مثبت نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی را بر قصد دانشجویان نسبت به رفتار اشتراک دانش نشان داد. همچنین، منافع متقابل درک شده، بهبود شهرت درک شده و لذت کمک به دیگران بر نگرش

^۱ Chennamaneni et al

^۲ social exchange

نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد. از دست دادن قدرت دانش درک شده بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر منفی داشت، جوّ سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر مثبتی داشت.

جدول ۲-۸۸. نتایج آزمون فرضیه‌ها

ردیف	متغیر مستقل	متغیر وابسته	جهت همبستگی	همبستگی	نتایج
۱	پاداش سازمانی	نگرش نسبت به اشتراک دانش	+	۰/۰۲	رد همبستگی
۲	منافع متقابل درک شده	نگرش نسبت به اشتراک دانش	+	۰/۰۹*	تأیید همبستگی
۳	بهبود شهرت درک شده	نگرش نسبت به اشتراک دانش	+	۰/۱۰*	تأیید همبستگی
۴	از دست دادن قدرت دانش	نگرش نسبت به اشتراک دانش	-	-۰/۲۵**	تأیید همبستگی
۵	لذت درک شده از کمک به دیگران	نگرش نسبت به اشتراک دانش	+	۰/۴۹**	تأیید همبستگی
۶	جوّ سازمانی	هنجارهای ذهنی نسبت به اشتراک دانش	+	۰/۲۷**	تأیید همبستگی
۷	تسهیل ابزارها و فناوری	کنترل رفتاری درک شده	+	۰/۴۰*	تأیید همبستگی
۸	نگرش نسبت به اشتراک دانش	قصد رفتاری اشتراک دانش	+	۰/۶۰**	تأیید همبستگی
۹	هنجارهای ذهنی نسبت به اشتراک دانش	قصد رفتاری اشتراک دانش	+	۰/۱۶*	تأیید همبستگی
۱۰	کنترل رفتاری درک شده	قصد رفتاری درک شده	+	۰/۱۲*	تأیید همبستگی
۱۱	کنترل رفتاری درک شده	رفتار اشتراک دانش	+	۰/۳۲**	تأیید همبستگی
۱۲	قصد اشتراک دانش	رفتار اشتراک دانش	+	۰/۴۱**	تأیید همبستگی

* در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

۲۴-پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه در صنعت پتروشیمی پرداختند. جامعه آماری کلیه افراد شاغل شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی است که تعداد آنها ۲۹۰ نفر بود. به طور تصادفی از بین پژوهشگران مشغول در شرکت، تعدادی با توجه به نگاره نمونه گیری مورگان انتخاب شدند. ۱۹۰ پرسش نامه بین پژوهشگران واحد تحقیق و توسعه پتروشیمی توزیع شد که از این تعداد ۱۳۲ نفر برگردانده شد. مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تعیین پایایی پرسش نامه حدود ۰/۸۸ بدست آمد که نشان دهنده قابلیت اعتماد پرسش نامه می باشد. "اعتماد"، ارتباطات میان کارکنان"، سیستم های اطلاعات"، "سیستم پاداش" و "ساختار سازمانی" به عنوان عوامل فرهنگ سازمانی تأثیر گذار بر اشتراک دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی در نظر گرفته شدند. نتایج آزمون همبستگی

اسپیرمن نشان داد که بین تمامی عوامل ذکر شده با اشتراک گذاری دانش همبستگی معناداری وجود دارد. طبق نتایج آزمون فریدمن اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش عبارت است از: ارتباطات، اعتماد، پاداش، سیستم های اطلاعاتی و ساختار.

جدول ۲-۸۹. نتایج همبستگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری محاسبه شده	میزان خطا	نتیجه
اعتماد	به اشتراک گذاری دانش	۰/۳۷	۰/۰۲۲	۰/۰۵	تأیید
سطح تعاملات کارکنان	به اشتراک گذاری دانش	۰/۴۴	۰/۰۲۹	۰/۰۵	تأیید
تکنولوژی اطلاعات	به اشتراک گذاری دانش	۰/۲۹	۰/۰۱۸	۰/۰۵	تأیید
سیستم پاداش	به اشتراک گذاری دانش	۰/۳۱	۰/۰۱	۰/۰۵	تأیید
ساختار سازمانی	به اشتراک گذاری دانش	۰/۲۵	۰/۰۰	۰/۰۵	تأیید

جدول ۲-۹۰. نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن

کای اسکور محاسبه شده	تعداد	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۵۰۰/۶۵۰	۶۰	۰۰۰	۰/۰۵	تأیید

جدول ۲-۹۱. رتبه بندی نسبی و اولویت عوامل

عوامل	میانگین رتبه ای	اولویت اهمیت
ارتباطات	۶/۰۰	اول
اعتماد	۵/۵۴	دوم
پاداش	۵/۲۵	سوم
سیستم های اطلاعاتی	۴/۵۷	چهارم
ساختار	۳/۳۶	پنجم

۲۵- حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش در دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۲۳ نفر شامل رئیس و کلیه معاونان، مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و

روان شناسی دانشگاه فردوسی بودند که نظر به اندازه حجم جامعه آماری از روش سرشماری استفاده گردید. داده های مورد نیاز از طریق پرسش نامه کاملاً محقق ساخته گردآوری شد. برای محاسبه همسانی درونی متغیرها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. به منظور تعیین روایی سازه های اصلی تشکیل دهنده پرسش نامه از روش تحلیل عاملی استفاده شد. عامل های استخراج شده نهایی در نتیجه چرخش عامل ها، نه عامل "ارتباطات"، "سودمندی ادراک شده از ICT"، "سهولت ادراک شده از ICT"، "کار تیمی"، "استراتژی سازمانی"، "اعتماد"، "تعهد عاطفی"، "خودکفایتی" و "ماهیت دانش" بودند. از میان عوامل استخراج شده بالاترین میزان همبستگی اشتراک دانش با "کار تیمی" (۸۰ درصد) مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه توأم نیز نشان داد که "استراتژی سازمانی"، "اعتماد" و "خودکفایتی" افراد به عنوان سه عامل اصلی که بیشترین میزان اثر گذاری بر اشتراک دانش را دارند، استخراج شدند. علاوه براین، نتایج حاکی از آن است که سودمندی و سهولت ادراک شده از ICT، کار تیمی، تعهد عاطفی و ماهیت دانش و ارتباطات در این پژوهش معنی دار نیستند.

جدول ۲-۹۲. توصیف اشتراک دانش و عوامل کلیدی مؤثر بر آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	واریانس
ارتباطات	۲۱/۷۸	۵	۲۵
سودمندی ادراک شده از ICT	۲۰/۱۷	۳/۹	۱۵/۶
سهولت ادراک شده از ICT	۴۱	۹/۶	۹۳/۴۲
کار تیمی	۲۹/۲۶	۵/۱	۲۶/۱
استراتژی	۱۵/۲۳	۳	۹/۲
اعتماد	۱۷/۶۵	۳/۸	۱۴/۵
تعهد عاطفی	۱۰/۴۷	۲/۷	۷/۳
خودکفایتی	۱۱/۲۸	۲/۳	۵/۷
ماهیت دانش	۹/۵	۲/۵	۶/۶
اشتراک دانش	۱۳/۹۱	۳/۷	۱۴/۳۵

جدول ۲-۹۳. توصیف و همبستگی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش

متغیرها	میانگین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
ارتباطات (۱)	۲۱/۷۸	۱	-								
سودمندی (۲)	۲۰/۱۷	۰/۳۲	۱								
سهولت (۳)	۴۱	۰/۰۰۲	** ۰/۶۰	۱							

جدول ۲-۹۳. توصیف و همبستگی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش

متغیرها	میانگین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
کار تیمی (۴)	۲۹/۲۶	*	* ۰/۶۴	** ۰/۶۰	۱						
استراتژی (۵)	۱۵/۲۳	-۰/۴۲	۰/۱۲	-۰/۰۱۳	* ۰/۴۶	۱					
اعتماد (۶)	۱۷/۶۵	-۰/۲۹	* ۰/۴۹	** ۰/۵۷	** ۰/۵۶	۰/۰۸۰	۱				
تعهد عاطفی (۷)	۱۰/۴۷	-۰/۰۸۲	* ۰/۵۳	* ۰/۵۳	* ۰/۵۱	۰/۰۹	۰/۱۵	۱			
خود کفایتی (۸)	۱۱/۲۸	-۰/۳۲	۰/۱۲	۰/۰۱۶	۰/۳۹	۰/۱۲	-۰/۱۰	۰/۰۰۶	۱		
ماهیت دانش (۹)	۹/۵۹	** ۰/۶۳	۰/۴۰	۰/۲۷	** ۰/۵۹	* ۰/۵۰	* ۰/۴۳	* ۰/۵۵	۰/۳۶	۱	
اشتراک دانش (۱۰)	۱۳/۹۱	-۰/۴۷	** ۰/۶۵	** ۰/۶۵	** ۰/۸۰	** ۰/۵۴	** ۰/۷۴	** ۰/۶۸	** ۰/۵۷	** ۰/۶۷	۱

** P< 0/01 , * P<0/05 N=23

جدول ۲-۹۴. نتایج تحلیل رگرسیون

مؤلفه ها	ضریب رگرسیون (بتا)	خطای استاندارد	مقدار T	معناداری
ارتباطات	-۰/۲۴	۰/۱۱	-۱/۱	۰/۲۸
سودمندی ادراک شده	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۹۳
سهولت ادراک شده	۰/۳۴	۰/۰۶	۲/۱۴	۰/۰۶
اعتماد	۰/۲۸	۰/۱	۲/۶۴	۰/۰۰۲
تعهد عاطفی	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۲۳
استراتژی	۰/۳۷	۰/۱	۳/۱۲	۰/۰۱
کار تیمی	۰/۱۴	۰/۰۷	۱/۲۲	۰/۲۵
خود کفایتی	۰/۴۵	۰/۱۲	۴	۰/۰۰۳
ماهیت دانش	۰/۰۷	۰/۱۶	-۰/۵۸	۰/۵۷

۲۶-زنگ و همکاران^۱(۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی نقش امنیت روانی^۲ در ارتقاء قصد ادامه اشتراک دانش در جوامع مجازی در چین پرداختند. جوامع مجازی نقش مهمی در تجارت، اجتماع و

^۱ Yixiang Zhang, Yulin Fang, Kwok-Kee Wei, Huaping Chen

^۲ Psychological safety

آموزش دارند. در حال حاضر یکی از مهمترین چالش‌هایی که جوامع مجازی با آن مواجه هستند دسترسی به دانش است که به طور عمده از طریق رفتار اشتراک دانش امکان پذیر می‌شود. مطالعات گذشته، رفتار اشتراک دانش را در جوامع مجازی از دیدگاه‌های گوناگون مورد بررسی قرار داده‌اند. اما به طور عمده نقش امنیت روانی را در این فرایند نادیده گرفته‌اند. در این مطالعه اعتماد^۱ و خود آگاهی^۲ به عنوان عوامل تعیین کننده امنیت روانی در نظر گرفته شدند و اثر اعتماد بر قصد ادامه اشتراک دانش و اثر خود آگاهی بر امنیت روانی نیز مورد بررسی قرار گرفتند. امنیت روانی ممکن است بی میلی افراد را برای ابراز وجود کردن، از طریق کاهش ترس از تحقیر شدن یا دریافت بازخورد نامشخص، تقلیل دهد. افراد با گرایش‌ات گوناگون هنگام مواجه شدن با پیامدهای منفی، واکنش‌های متفاوتی نشان می‌دهند، که از سطوح متفاوت امنیت روانی نتیجه می‌شود. برخی از مردم طبیعتاً نسبت به پیامدهای منفی اعمالشان خیلی حساس هستند، درحالی‌که برخی دیگر ممکن است زیاد حساس نباشند. این تفاوت ویژگی شخصی در سازه‌ایی به نام "خودآگاهی" منعکس می‌شود. خودآگاهی به صورت "نظر شخص از خودش به عنوان یک فرد جامعه با آگاهی دقیق از دیدگاه‌های دیگر مردم درباره وی" تعریف می‌شود. کسانی که سطح بالایی از خودآگاهی به عنوان یک فرد از جامعه دارند؛ بیشتر به واکنش دیگران نسبت به خودشان تمرکز می‌کنند و نگرانی بیشتری نسبت به چگونگی درک دیگران از رفتارشان نشان می‌دهند. مردمی که خودآگاه هستند تمایل به ارزیابی خودشان و تنظیم رفتارشان مطابق با میل و انتظارات دیگران دارند. وقتی آنها وظیفه خاصی انجام می‌دهند، به اینکه دیگران چه واکنشی به رفتار آنها نشان خواهند داد حساس هستند و نگران این هستند که رد شوند. این مطلب پیشنهاد می‌کند که خودآگاهی، سطح امنیت روانی درک شده فرد را کاهش می‌دهد.

مدل پژوهش به طور تجربی از طریق پیمایش در دو جامعه مجازی در یک دانشگاه بزرگ در هنک گنگ مورد آزمون قرار گرفت. از آنجایی‌که داده‌ها از دو جامعه مجازی جمع آوری گردید، برای بررسی اینکه آیا بین دو نمونه با توجه به همه متغیرها، تفاوتی وجود دارد یا خیر آزمون کای اسکویر و آزمون تی انجام شد. که نتایج نشان داد تفاوت قابل ملاحظه‌ایی به جز برای سطح تحصیلات وجود ندارد. داده‌ها به وسیله ۱۴۴ پرسش نامه کامل جمع آوری گردید و با استفاده از مدل معادلات ساختاری در PLS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که شرایط امنیت روانی تأثیر مثبتی بر قصد ادامه اشتراک دانش دارد. سطح اعتماد تأثیر مثبتی هم به طور مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با واسطه نقش امنیت روانی بر قصد ادامه اشتراک دانش دارد و خودآگاهی تأثیر منفی بر احساس امنیت

¹ trust

² self-consciousness

روانی دارد. علاوه بر این نتایج نشان دادند که متغیرهای کنترل شامل خودکارآمدی دانش، رضایت، و عادت^۱ داشتن به اشتراک دانش نیز بر قصد ادامه اشتراک دانش تأثیر معناداری دارد.

جدول ۲-۹۵. نتایج تحلیل پایایی و روایی

سازه	تعداد گویه‌ها	(AVE)	(CR)	آلفای کرونباخ
قصد ادامه اشتراک دانش	۴	۰/۷۵	۰/۹۲	۰/۸۹
امنیت روانی	۳	۰/۶۶	۰/۸۵	۰/۷۴
خودآگاهی	۲	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۸۱
اعتماد	۴	۰/۷۴	۰/۹۲	۰/۸۸
عادت	۳	۰/۷۹	۰/۹۲	۰/۸۶
خودکارآمدی دانش	۲	۰/۸۱	۰/۸۹	۰/۷۷
رضایت	۳	۰/۷۳	۰/۸۹	۰/۸۱

جدول ۲-۹۶. ماتریس همبستگی

سازه	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
قصد ادامه اشتراک دانش	۴/۵۴	۰/۸۷	۰/۸۷						
امنیت روانی	۴/۹۰	۱/۰۳	۰/۴۰	۰/۸۱					
خودآگاهی	۳/۵۳	۱/۲۲	-۰/۱۹	-۰/۶۴	۰/۹۲				
اعتماد	۴/۵۷	۰/۹۵	۰/۴۹	۰/۳۸	-۰/۱۹	۰/۸۶			
عادت	۳/۵۱	۱/۰۰	۰/۴۷	۰/۱۵	-۰/۱۷	۰/۳۵	۰/۸۹		
خودکارآمدی دانش	۴/۳۲	۰/۹۲	۰/۴۳	۰/۲۰	-۰/۰۹	۰/۲۰	۰/۳۵	۰/۹۰	
رضایت	۴/۶۹	۰/۸۵	۰/۵۰	۰/۲۰	-۰/۱۱	۰/۲۶	۰/۳۶	۰/۲۴	۰/۸۵

تعداد نمونه برابر با ۱۴۴ نفر است.

جدول ۲-۹۷. نتایج حاصل از تحلیل مسیر

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	معناداری
امنیت روانی	قصد ادامه اشتراک دانش	۰/۱۹	$P < 0/01$
اعتماد	قصد ادامه اشتراک دانش	۰/۲۴	$P < 0/01$

۲۷-توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰) عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش را در زمینه سازمانی ایرانی بررسی کردند. آنها تعدادی عوامل دیگر را با مرور مطالعات گذشته به مدل تئوری رفتار برنامه

¹ Habit

ریزی شده اضافه کردند و رفتار اشتراک دانش را به دو سازه تقسیم نمودند: "اهدای دانش" و "جمع آوری دانش". سپس با شش سازه جدید به دست آمده از ادبیات، آن را تکمیل کردند و پیشنهاد دادند که "روابط متقابل پیش بینی شده"، "خودباوری درک شده"، و "پاداش های بیرونی مورد انتظار" بر نگرش نسبت به اشتراک دانش اثر می گذارد. "جو سازمانی" بر هنجارهای ذهنی مرتبط با اشتراک دانش و "سطح استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات" هم بر اهدای دانش و هم بر جمع آوری دانش تأثیر می گذارد. این مطالعه رویکردی کمی داشت و از پرسش نامه برای جمع آوری داده ها و از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه ها و مدل استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای تمام سازه‌های پرسش‌نامه بالاتر از ۰/۷ بدست آمد. داده ها از ۱۰ شرکت نفتی ایرانی بزرگ به صورت تصادفی جمع آوری شدند. ۵۰۲ نفر از میان ۱۲۰۰ نفر پرسش نامه‌ها را تکمیل کردند. این مطالعه اعتبار تئوری رفتار برنامه ریزی شده را در زمینه پژوهش شناسایی کرد. علاوه براین، میان سازه های اضافه شده، همه روابط علی تأیید شدند به جز "پاداش های بیرونی مورد انتظار" که هیچ اثری را بر نگرش نسبت به اشتراک دانش آشکار نکرد.

جدول ۲-۹۸. نتایج تحلیل فرضیه‌ها

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	نتیجه
روابط متقابل پیش بینی شده	نگرش نسبت به اشتراک دانش	۰/۶۰*	تأیید
خودباوری درک شده	نگرش نسبت به اشتراک دانش	۰/۵۵*	تأیید
پاداش های بیرونی مورد انتظار	نگرش نسبت به اشتراک دانش	-۰/۰۵	رد
جو سازمانی	هنجارهای ذهنی	۰/۶۳*	تأیید
نگرش نسبت به اشتراک دانش	قصد اشتراک دانش	۰/۵۰*	تأیید
هنجارهای ذهنی	قصد اشتراک دانش	۰/۴۲*	تأیید
کنترل رفتاری درک شده	قصد اشتراک دانش	۰/۵۷*	تأیید
قصد اشتراک دانش	اهدای دانش	۰/۴۲*	تأیید
قصد اشتراک دانش	جمع آوری دانش	۰/۲۵*	تأیید
سطح استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	اهدای دانش	۰/۴۲*	تأیید
سطح استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	جمع آوری دانش	۰/۶۱*	تأیید

* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

۲۸-ژیکان و فونگفای^۱ (۲۰۰۹) به بررسی اعتبار تئوری عمل منطقی در پیش بینی رفتار اشتراک دانش در چین پرداخته اند. جامعه آماری شامل اعضای تیم یک پروژه طراحی معماری بود. تعداد ۱۹۹ نفر

¹ Zhikun and Fungfai

افراد حرفه ایی در مؤسسات طراحی معماری در سه شهر اصلی در چین به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. برای آزمون مدل از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که نگرش در مقایسه با هنجارهای ذهنی بر قصد اشتراک دانش طراحان تأثیر قوی تری دارد و دو عامل نگرش و هنجارهای ذهنی به طور مثبتی به هم مرتبط هستند. تئوری عمل منطقی نیز می تواند رفتار اشتراک دانش را در زمینه پژوهش آنها پیش بینی نماید.

جدول ۲-۹۹. ضرایب مسیر و خطای استاندارد

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر (B)	خطای استاندارد	p-value
نگرش	قصد اشتراک دانش	۰.۶۱۶	۰.۱۲۱	
هنجار ذهنی	قصد اشتراک دانش	۰.۳۵	۰.۱۱۳	۰.۰۰۲

۲۹- پرودروموس و همکاران^۱ (۲۰۰۹) به بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش میان کارکنان بانک در یونان با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده پرداختند. تأثیر نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، قصد و سطح استفاده از فناوری اطلاعات بر رفتار اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها از طریق پرسش نامه‌های تکمیل شده توسط ۲۷۶ نفر از کارکنان در ۶۰۰ بانک جمع آوری گردید و توسط مدل معادلات ساختاری تحلیل شد. یافته های مطالعه نشان داد که رابطه مستقیمی بین سطح استفاده از فناوری اطلاعات کارکنان با رفتار اشتراک دانش آنها وجود ندارد. همچنین هنجارهای ذهنی و نگرش و قصد تأثیر مثبتی بر رفتار اشتراک دانش کارکنان دارند.

جدول ۲-۱۰۰. پایایی و روایی

سازه	CR	Variance extracted
نگرش نسبت به اشتراک دانش	۰/۸۵۹۹	۰/۵۵۱۸
هنجارهای ذهنی	۰/۸۴۶۲	۰/۵۸۵۷
کنترل رفتاری درک شده	۰/۷۹۰۱	۰/۴۸۶۹
قصد اشتراک دانش	۰/۸۹۶۱	۰/۶۳۶۰
رفتار اشتراک دانش	۰/۸۳۱۵	۰/۴۹۷۸

جدول ۲-۱۰۱. نتایج آزمون فرضیه‌ها

¹Prodromos et al

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	نتیجه
نگرش	قصد اشتراک دانش	۰/۵۷*	مثبت و تأیید
هنجارهای ذهنی	قصد اشتراک دانش	۰/۲۹*	مثبت و تأیید
کنترل رفتاری درک شده	قصد اشتراک دانش	۰/۱۴	مثبت است ولی معنی دار نیست.
قصد اشتراک دانش	رفتار اشتراک دانش	۰/۱۶	مثبت است ولی معنی دار نیست.
سطح استفاده از فناوری اطلاعات	رفتار اشتراک دانش	-	-
کنترل رفتاری درک شده	رفتار اشتراک دانش	۰/۰۱	مثبت است ولی معنی دار نیست.

*در سطح ۰/۰۵ < p معنی دار است.

۳۰-اچسو و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهش کمی خود به بررسی اثر اعتماد، خودباوری (خودکارآمدی)^۲ و انتظارات نتیجه^۳ بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی پرداختند. مدل پژوهش براساس نظریه شناختی اجتماعی شامل جنبه‌های شخصی و محیطی بود. پژوهشگران فرض کردند که رفتار اشتراک دانش توسط ویژگی‌های شخصی افراد و محیطی که در آن زندگی می‌کنند هدایت می‌شود. براین اساس، آن‌ها نه فرضیه را برای آزمون روابط داخلی بین سازه‌ها در بخش مربوطه مدل و اثر آنها بر رفتار اشتراک دانش ایجاد نمودند. اثر اعتماد شامل اعتماد مبتنی بر اقتصاد^۴ و اعتماد مبتنی بر اطلاعات^۵ و اعتماد مبتنی بر شناخت^۶ و اثرات خود باوری اشتراک دانش، انتظارات نتیجه شخصی^۷ و انتظارات نتیجه مربوط به جامعه^۸ به صورت مستقیم و به صورت غیر مستقیم بر رفتار اشتراک دانش بررسی شد. داده‌ها از طریق پرسش نامه مبتنی بر شبکه میان اعضای یک انجمن گفتگو در شبکه یاهو و توسط ۲۷۴ کارشناس زبان چینی از تایوان، هنگ کنگ و چین متشکل از اعضای ۳۹ جامعه در ۹ نوع از جوامع مجازی تکمیل شدند و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. ضریب آلفای کرونباخ برای همه سازه‌های پرسش‌نامه بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۳ بدست آمد. نتایج مطالعه نشان داد که خود باوری بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. به همین ترتیب، هم انتظارات نتیجه شخصی و هم اعتماد مبتنی بر شناخت تأثیر قابل توجهی بر رفتار اشتراک دانش

¹Hsu et al

² self-efficacy

³ outcome expectations

⁴ economy-based trust

⁵ information-based trust

⁶ identification-based trust

⁷ Personal outcome expectations

⁸ community-related outcome expectations

دارند که دومی مهمتر است. در نهایت، نتایج نشان دادند که انتظارات نتیجه مربوط به جامعه بر رفتار اشتراک دانش هیچ تأثیر قابل توجهی ندارد.

جدول ۲-۱۰۲. ضرایب مسیر و مقدار T

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر (B)	آماره آزمون (T)
خودباوری	رفتار اشتراک دانش	۰.۲۹	۴.۰۱
اعتماد مبتنی بر شناخت	رفتار اشتراک دانش	۰.۱۵	۲.۲۴
انتظارات نتیجه شخصی	رفتار اشتراک دانش	۰.۳۷	۴.۴۷
انتظارات مبتنی بر جامعه	رفتار اشتراک دانش	-۰.۰۸	-۰.۸۹

۳۱-سو و بولوجو^۱ (۲۰۰۵) از تئوری عمل منطقی برای بررسی قصد اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش حرفه ایی ها^۲ در زمینه عملیات خدمات فناوری اطلاعات استفاده کردند. تأثیر نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده، بر قصد اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش مورد بررسی قرار گرفت. پرسش نامه آنلاین به جمعیت تصادفی از ۱۷۰ نفر از حرفه ایی های فناوری اطلاعات فرستاده شد و ۴۰ پرسش نامه تکمیل شد. داده ها با استفاده از pls تحلیل شدند. مطالعه پیشنهاد کرد که لازم است برای درک بهتر اشتراک دانش و مدیریت دانش در سازمان ها هم به قصد اشتراک دانش و هم به استفاده مجدد از دانش توجه شود. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تئوری رفتار برنامه ریزی شده برای بررسی قصد رفتاری اشتراک دانش مدل مناسبی است و رابطه قابل توجهی بین قصد اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش وجود دارد.

جدول ۲-۱۰۳. خلاصه نتایج

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	مقدار R ²
قصد اشتراک دانش			۰/۸۱۴
تأیید	۳/۶۹۰*	۰/۶۹۳	نگرش نسبت به اشتراک دانش
رد	۰/۴۰۴	۰/۰۵۵	هنجارهای ذهنی اشتراک دانش
تأیید	۱/۷۱۴**	۰/۸۶۱	کنترل رفتاری درک شده از اشتراک دانش
قصد استفاده مجدد از دانش			۰/۸۹۱

¹ So and Bolloju

² professionals

جدول ۲-۱۰۳. خلاصه نتایج

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	مقدار R ²
تأیید	۵/۵۶۳*	۰/۵۱۴	نگرش نسبت به استفاده مجدد از دانش
تأیید	۲/۹۶۸*	۰/۳۰۷	هنجارهای ذهنی نسبت به استفاده مجدد از دانش
تأیید	۳/۰۱۹*	۰/۲۵۹	کنترل رفتاری درک شده از استفاده مجدد از دانش
نتیجه	همبستگی		
تأیید	۰/۷۷۰	همبستگی بین دو قصد اشتراک دانش و قصد استفاده مجدد از دانش	

* p<۰/۰۱ ، ** p<۰/۰۱

۳۲- **باک و همکاران^۱ (۲۰۰۵)** به بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح در یک شرکت کره ایی با استفاده از تئوری عمل منطقی به عنوان مدل نظری پژوهش پرداختند. این مدل با سه سازه عدالت، تعلق و نوآوری (ابعاد جوّ سازمانی) و سه سازه استخراج شده از ادبیات تکمیل شد. آنها پیشنهاد کردند که پاداش‌های بیرونی مورد انتظار و روابط متقابل مورد انتظار، بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد؛ حس ارزشمند بودن بر هنجارهای ذهنی و نگرش نسبت اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد. داده‌ها به وسیله پرسش‌نامه‌های تکمیل شده توسط ۱۵۴ کارمند در یک شرکت کره‌ای جمع‌آوری شدند و با استفاده از حداقل مربعات جزئی (pls) تحلیل گردیدند. نتایج پژوهش نشان داد که نگرش نسبت به اشتراک دانش همراه با هنجارهای ذهنی و جوّ سازمانی بر قصد افراد برای درگیر شدن به رفتار اشتراک دانش اثر می‌گذارد. نتایج همچنین نشان داد که روابط متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش، تأثیر مثبت دارد و جوّ سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر می‌گذارد و در کمال تعجب، بین پاداش بیرونی مورد انتظار و رفتار اشتراک دانش، رابطه ایی منفی نشان داده شد.

جدول ۲-۱۰۴. نتایج تحلیل عامل تأییدی

متغیرها	CR	AVE
پاداش‌های بیرونی مورد انتظار	۰/۹۲۸	۰/۸۶۶
روابط متقابل مورد انتظار	۰/۹۱۹	۰/۶۹۵
حس ارزشمند بودن	۰/۹۱۱	۰/۶۷۶
تعلق	۰/۸۹۸	۰/۶۸۸

¹ Bock et al

جدول ۲-۱۰۴. نتایج تحلیل عامل تأییدی

متغیرها	CR	AVE
نوآوری	۰/۸۷۴	۰/۶۹۹
عدالت	۰/۸۷۰	۰/۶۹۱
نگرش نسبت به اشتراک دانش	۰/۹۱۸	۰/۶۹۳
هنجارهای ذهنی	۰/۸۲۳	۰/۶۰۹
جوسازمانی	۰/۸۴۱	۰/۶۳۹
قصد اشتراک دانش	۰/۹۳۰	۰/۷۲۸

جدول ۲-۱۰۵. ماتریس همبستگی

قصد اشتراک دانش	هنجار ذهنی	نگرش	عدالت	نوآوری	تعلق	حس ارزش	روابط متقابل	پاداش بیرونی
								۰/۹۳۱
							۰/۸۳۴	۰/۲۵۱
						۰/۸۲۱	۰/۵۳۲	۰/۱۹۴
					۰/۸۲۹	۰/۱۵۵	۰/۲۸۷	۰/۰۴۶
				۰/۸۳۶	۰/۴۱۷	۰/۳۰۱	۰/۳۶۲	۰/۳۰۷
			۰/۸۳۱	۰/۴۹۲	۰/۴۶۰	۰/۲۲۴	۰/۳۶۴	۰/۱۵۱
		۰/۸۳۲	۰/۲۸۴	۰/۲۷۶	۰/۲۹۹	۰/۳۴۶	۰/۴۷۴	-۰/۰۳۸
	۰/۷۸۰	۰/۴۵۰	۰/۴۵۳	۰/۳۸۷	۰/۳۹۳	۰/۴۱۵	۰/۴۱۰	۰/۰۴۸
۰/۸۵۳	۰/۴۷۲	۰/۴۵۷	۰/۳۵۳	۰/۲۶۱	۰/۲۹۶	۰/۴۵۴	۰/۴۶۹	۰/۰۳۶
					*			

جدول ۲-۱۰۶. ضرایب مسیر و مقدار T

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار T
نگرش نسبت به اشتراک دانش	قصد اشتراک دانش صریح و ضمنی	۰/۲۳۲***	۲/۹۹۴
هنجارهای ذهنی	قصد اشتراک دانش صریح و ضمنی	۰/۲۶۶***	۳/۲۳۲
جوسازمانی	قصد اشتراک دانش صریح و ضمنی	۰/۱۴۲*	۱/۸

P<0/05 **, P<0/1 *, P<0/01 ***

۳۳-ریو و همکاران^۱ (۲۰۰۳) به بررسی عوامل مؤثر بر قصد اشتراک دانش میان پزشکان پرداختند. از تئوری‌های عمل منطقی و رفتار برنامه‌ریزی شده در زمینه تجربیات اشتراک دانش پزشکان استفاده شد و چهار فرضیه مطرح گردید. ۱۰۰۰ پرسش نامه میان پزشکان در ۲۸ زیربخش در ۱۳ بیمارستان در کره توزیع شد. در نهایت ۳۳۴ پرسش نامه تکمیل و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج مطالعه آشکار کرد که هنجارهای ذهنی بیشترین تأثیر را بر قصد رفتاری اشتراک دانش دارند، درحالی‌که نگرش و کنترل رفتاری درک شده تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر قصد اشتراک دانش میان پزشکان دارند. یافته‌ها نیز نشان داد که تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده در توضیح قصد اشتراک دانش پزشکان نسبت به تئوری عمل منطقی، بالاتر است.

جدول ۲-۱۰۷. پایایی درونی و روایی همگرا

ضریب مسیر	VE	CR	آلفای کرونباخ	سازه
	۰/۹۳۳	۰/۹۸۶	۰/۹۰۷۴	قصد اشتراک دانش
۰/۴۰۶***	۰/۹۳۶	۰/۹۸۶	۰/۹۰۷۴	نگرش نسبت به اشتراک دانش
۰/۲۶۵**	۰/۸۶۴	۰/۹۶۹	۰/۸۵۹۵	هنجارهای ذهنی نسبت به اشتراک دانش
۰/۱۴۳*	۰/۸۹۵	۰/۹۷۰	۰/۷۹۳۴	کنترل رفتاری درک شده

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

جدول ۲-۱۰۸. همبستگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	P value
نگرش	قصد اشتراک دانش	۰/۴۰۶	$p < 0.001$
کنترل رفتاری	قصد اشتراک دانش	۰/۱۴۳	$P < 0.1$
هنجار ذهنی	قصد اشتراک دانش	۰/۲۶۵	$p < 0.05$

فصل سوم

روش پژوهش

۳-۱. روش پژوهش

هدف این پژوهش، توصیف، تحلیل و ترکیب نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله پایان نامه‌ها و رساله‌ها در مؤسسات آموزشی و پژوهشی است که از طریق ترکیب این نتایج، نمود صحیح تری از این روابط که از طریق برآوردکننده‌های مطالعات جداگانه فراهم می‌آید ارائه شود. همانگونه که در فصل اول بیان شد با استفاده از روش فراتحلیل با ترکیب و یکپارچه سازی نتایج پژوهشهای پیشین به بررسی عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات آموزشی و پژوهشی پرداخته شده است. روش فراتحلیل با استفاده از مجموعه‌ای از روشهای آماری و ترکیب نتایج مطالعات مستقل آزمایشی و همبستگی که دارای پرسشهای پژوهشی یکسانی درباره به اشتراک گذاری دانش هستند، به انجام می‌رسد. بنابراین این روش برخلاف روش‌های پژوهشی سنتی، از خلاصه‌های آماری مطالعات و پژوهشهای جداگانه به عنوان داده‌های پژوهشی استفاده می‌کند. بر پایه فرضیه‌های اصلی این روش، هر پژوهش برآوردهای مختلفی از روابط زیر بنایی موجود به دست می‌دهد و از طریق ترکیب نتایج این پژوهشها نمود صحیح تری از این روابط که از طریق برآوردکننده‌های مطالعات جداگانه ارائه می‌شود را فراهم می‌آورد.

۳-۲. جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، پایان نامه‌ها و مقالات فارسی و لاتین مرتبط با موضوع عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش (قصد و رفتار) که در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۸۱ (۲۰۱۶-۲۰۰۳) در پایگاههای اطلاعاتی و مجلات علمی پژوهشی معتبر انتشار یافته‌اند، است. مقالات لاتین از پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر خارجی شامل (Elsevier، Science Direct، Emerald) و مقالات و پایان نامه‌های فارسی از پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر داخلی شامل پایگاه اطلاعاتی گنج (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)، نما متن، سامانه نشر مجلات علمی دانشگاه تهران، سامانه مدیریت نشریات علمی دانشگاه علامه طباطبائی و سیولیکا استخراج گردیدند.

۳-۳. شیوه نمونه گیری و حجم نمونه

ابتدا با جستجوی کلید واژه‌های اشتراک دانش، تسهیم دانش، قصد اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش، ۲۰۰ عنوان مقاله و پایان نامه فارسی و لاتین مرتبط با موضوع به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی اولیه قرار گرفت. در مرحله ارزیابی اولیه، مقالات و پایان نامه‌هایی که با موضوع به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات پژوهشی و آموزشی ارتباط کامل نداشتند، حذف شدند و ۶۰ عنوان پژوهش باقی ماند. بعد از اینکه پژوهشها براساس چک لیست خلاصه شدند، ۲۷ عنوان پژوهش شامل پژوهشهای کیفی و پژوهشها با روشهای آماری ناقص که معیارهای لازم برای ورود به فراتحلیل را نداشتند، حذف شدند و در نهایت ۳۳ عنوان پژوهش شامل ۱۷ مقاله و پایان نامه فارسی و ۱۶ مقاله لاتین با شرایط مناسب برای ورود به فراتحلیل مانند روایی و پایایی مناسب، روش نمونه گیری و آماری صحیح، فرضیه و سؤالات مناسب با موضوع پژوهش، محاسبه اندازه اثر و سطح معناداری به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

۳-۴. مراحل فراتحلیل

این پژوهش براساس مراحل که استرینر (۲۰۰۳) برای انجام فراتحلیل ارائه می کند انجام پذیرفته است. ابتدا مسأله پژوهش بیان گردید، سپس معیارهایی برای انتخاب پژوهشهای پیشین که می توانند به عنوان نمونه آماری در فرایند پژوهش وارد شوند تعیین گردیده است. از جمله مهمترین این معیارها به کمی بودن پژوهشها، وجود داده های آماری کافی برای محاسبه اندازه اثر، و از لحاظ زمینه، به موضوعات مرتبط با به اشتراک گذاری دانش در محیط های دانشگاهی و پژوهشگاهی و یا توسط پژوهشگران، دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اساتید دانشگاهی توجه شده است (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸).

جست و جو و انتخاب پژوهشهای پیشین از منابع و پایگاه های اطلاعات علمی داخل و خارج کشور صورت پذیرفت. مهمترین پایگاههای مورد استفاده داخل عبارت بودند از: پایگاه اطلاع رسانی گنج (پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران)، نما متن، سامانه نشر مجلات علمی دانشگاه تهران، سامانه مدیریت نشریات علمی دانشگاه علامه طباطبایی، سیولیکا. مهمترین پایگاه های اطلاعات خارجی شامل Elsevier، Science Direct، Emerald بودند. پژوهشهایی که در بازه زمانی ۱۳۸۱-۱۳۹۵ (۲۰۱۶-۲۰۰۳) قرار داشتند مورد استفاده قرار گرفتند. سپس تمامی پژوهش های انتخاب شده با توجه به چک لیست زیر خلاصه شدند:

- عنوان پژوهش
- سال انجام پژوهش
- مشخصات کامل مجریان آنها
- محل اجرای پژوهش

- سؤال پژوهش
- روش انجام پژوهش
- ابزار جمع آوری اطلاعات
- متغیرهای پژوهش
- جامعه آماری
- روش آماری تجزیه تحلیل داده‌ها
- نمونه و روش نمونه گیری
- نتایج پژوهش

در مرحله ارزیابی، پژوهشهایی که روش آماری آنها کیفی بودند، و یا داده های آماری ناقصی داشتند و یا مرتبط با موضوع به اشتراک گذاری دانش نبودند، حذف گردیدند. پس از این مرحله با استفاده از نرم افزار stata، اندازه اثر برای هر یک از عوامل مؤثر بدست آمده بر به اشتراک گذاری دانش محاسبه گردید و مورد تفسیر قرار گرفت. سپس سؤالاها و فرضیه‌های پژوهش مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفت و با ترکیب نتایج پژوهشهای پیشین و تحلیل آنها، نتایج پایانی استخراج شد. در فصل بعد به تفصیل نتایج ارائه خواهد شد.

۳-۵. اندازه اثر

در فراتحلیل، اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای مطالعات مجزا و جداگانه و برگرداندن آنها به یک ماتریس مشترک (عمومی) و آنگاه ترکیب آنها برای دستیابی به یک متوسط (میانگین). به عبارت دیگر اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه می باشد و با فرض صفر در ارتباط است. بدین ترتیب که در تجزیه و تحلیل آماری، پس از مباحث مربوط به تحلیل توان آماری، اندازه اثر مطرح شده و بر اهمیت آن تأکید گردیده است. فرض صفر در واقع یعنی اندازه اثر در جامعه صفر است و هرگاه فرض صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیر صفر می باشد. بنابراین اندازه اثر نشان دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه می باشد و هرچه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده بیشتر است (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸، ۲۸۱-۲۷۷).

۳-۶. تفسیر اندازه اثر

در فراتحلیل باید سعی شود تا میزان اندازه‌های اثر برای مخاطبان تفسیر گردد. این کار به خوانندگان پژوهش کمک می کند تا نتایج حاصله را بهتر درک کنند. چنانچه پژوهش‌هایی در زمینه موضوع مورد بررسی قرار گرفته، با گزارش میزان متوسط اندازه‌های اثر، زمینه لازم جهت تفسیر اندازه‌های اثر فراهم می شود. به این منظور لازم است تا d و r مورد محاسبه قرار گیرند. فرمول محاسبه d و r در جدول زیر آمده است.

جدول ۳-۱. تبدیل آماره‌های آزمون‌های مختلف به شاخص d

توضیحات	فرمول شاخص d	آماره
---------	----------------	-------

جدول ۱-۳. تبدیل آماره های آزمون های مختلف به شاخص d

آماره	فرمول شاخص d	توضیحات
t	$d = \frac{2t}{\sqrt{df}}$	صرفاً برای مقایسه میانگین های دو گروه به کار می رود.
F	$d = \frac{2\sqrt{f}}{\sqrt{df}}$	
r	$d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}$	

جدول ۲-۳. تبدیل آماره های آزمون های مختلف به شاخص r

آماره	فرمول شاخص r	توضیحات
t	$r = \frac{\sqrt{t^2}}{\sqrt{t^2 + df}}$	فقط برای مقایسه میانگین های دو گروه صرفاً برای درجه آزادی یک
F	$r = \sqrt{\frac{f}{f + df_{error}}}$	
X ²	$r = \sqrt{\frac{x^2}{n}}$	
D	$r = \frac{d}{\sqrt{d+4}}$	

چنانچه پژوهشهای مورد مطالعه اندازه اثر را گزارش نکرده باشند از جدول خطوط راهنمای کوهن برای تفسیر اندازه اثر به شرح زیر استفاده می شود.

جدول ۳-۳. تفسیر اندازه اثر کوهن

اندازه اثر	D (برای تفاوت های گروهی)	R (برای مطالعات همبستگی)
اندازه اثر کم	۰/۲	۰/۱
اندازه اثر متوسط	۰/۵	۰/۳
اندازه اثر زیاد	۰/۸	۰/۵

فصل چهارم

تحلیل داده‌ها

۴-۱. خلاصه پژوهش های انجام شده

در جدول شماره ۴-۱ خلاصه کلیه پژوهش های مورد مطالعه براساس موضوع، نوع رویکرد (کمی، ترکیبی)، روش و ابزار گردآوری اطلاعات، جامعه آماری، یافته ها و مجریان نشان داده می شود.

جدول ۴-۱. خلاصه پژوهش های انجام شده در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته های اصلی	منبع
بررسی تأثیر انگیزه های فردی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش با توجه به نقش تعدیل کنندگی ارزش ها	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کاربران فعال جامعه مجازی ایده شهر (شهرداری مشهد)	□ انگیزه های درونی شامل نوع دوستی و شهرت طلبی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارند اما ارزشهای کاربران در روابط بین نوع دوستی و شهرت طلبی با رفتار به اشتراک گذاری دانش نقش تعدیل کننده ای ندارند.	جعفری، آراین فرو الوانی (۱۳۹۵)
بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان و کارشناسان سطوح مختلف شعب منتخب بانک مسکن در شهر اصفهان	□ تأثیر سرمایه اجتماعی بر روی تسهیم دانش مثبت و معنی دار است. دو بُعد سرمایه اجتماعی شامل بُعد رابطه ای و شناختی بر تسهیم دانش تأثیر مثبت و معنی دار داشتند، اما تأثیر بُعد ساختاری بر تسهیم دانش از نظر آماری معنی دار نبود.	علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵)
بررسی استفاده از فناوری اطلاعات، سودمندی دانش درک شده، فرهنگ یادگیری بر قصد اشتراک دانش میان دانشجویان بازرگانی در یک دانشگاه دولتی در مالزی	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ دانشجویان با مدرک بازرگانی در یک دانشگاه دولتی □ کشور مالزی	□ دو عامل فرهنگ یادگیری و سودمندی دانش درک شده بر قصد اشتراک دانش تأثیر قابل توجهی دارد.	Hussein, omar, ahmad zayadah (2015)
بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در تسهیم دانش	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران	از میان پنج بُعد ویژگی های شخصیتی، بُعد سازگاری اثر معنادار و مثبتی بر تسهیم دانش دارد. بُعد روان رنجوری اثر معنادار و منفی بر تسهیم دانش دارد و ابعاد برون گرایی، وظیفه شناسی و گشودگی در برابر تجربه تأثیر معناداری بر اشتراک دانش نداشتند.	امیری و همکاران (۱۳۹۴)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت گرا		پیمایش/ پرسشنامه	□ کلیه کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور	هریک از متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، سرمایه روان شناختی و توانمندسازی روان شناختی به طور مثبتی با رفتار تسهیم دانش در ارتباط هستند. همچنین رفتار شهروندی سازمانی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار تسهیم دانش و بین توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار تسهیم دانش نقش واسطه‌ای دارد.	یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)
ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایش پیرامون واحد تهران شمال و علوم تحقیقات)	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال و واحد علوم و تحقیقات	□ نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، ادراک اساتید از حمایت سازمانی، ادراک اساتید از کنترل سرپرست، ادراک اساتید از منافع نسبی تسهیم دانش، پویایی محیط ادراک شده(ریسک)، ترس از دست دادن ارزش های منحصر به فرد(ریسک) و اعتماد به مدیریت بر قصد اشتراک دانش اعضای هیأت علمی تأثیر گذار است.	علی پور درویشی (۱۳۹۳)
ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کلیه کارکنان مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد	□ تأثیر فرهنگ سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش بیشتر می باشد.	قاسمی و آیت (۱۳۹۳)
بررسی نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران	□ بین اعتماد سازمانی (اعتماد افقی، عمودی و نهادی) و تسهیم دانش کارکنان اداری در واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه اعتماد افقی دارای بیشترین ضریب همبستگی و مؤلفه اعتماد عمودی دارای کمترین ضریب همبستگی با تسهیم دانش است.	تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)
بررسی انگیزه های رفتار اشتراک دانش کارکنان با استفاده از تئوری خود مختاری	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان ۳۴ سازمان خدمات مالی □ کشور تایوان	□ عوامل پاداش سخت، پاداش نرم، نوع دوستی برای منافع سازمان تأثیر مثبت مستقیمی بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان دارند.	Wei-Tsong Wang, Ya-Pei Hou(2014)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته های اصلی	منبع
بررسی عوامل تأثیرگذار بر قصد و رفتار اشتراک دانش کارکنان بیمارستان های دانشگاهی در کره جنوبی	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان ۴ بیمارستان دانشگاهی □ کره جنوبی	□ عوامل فردی شامل عمل متقابل، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری و عامل سازمانی اعتماد بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبت قابل توجهی دارند. عامل فردی کنترل رفتاری و عوامل سازمانی حمایت مدیر ارشد اجرایی، پشتیبانی فناوری اطلاعات و اعتماد به طور مثبتی بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارند.	Lee and Hong(2014)
شناسایی ابعاد و مؤلفه های رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی و ارائه الگویی برای آن و بررسی آزمون هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن	کیفی و کمی	مصاحبه و پرسش نامه	□ اعضای هیأت علمی در دانشگاه های دولتی □ کشور ایران	□ یافته های بخش کیفی نشان داد که رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی در چهار بُعد شامل فعالیت های حرفه ای و تخصصی، حوزه فعالیت های آموزشی، حوزه فعالیت های فرهنگی و حوزه فعالیت های تحقیقاتی و پژوهشی قابل بررسی است. در میان ابعاد رفتار اشتراک دانش حوزه فعالیت های حرفه ای و تخصصی از نظر اولویت در رتبه اول قرار دارند. همچنین نتایج نشان دادند که هوش سازمانی با رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی رابطه معناداری دارد.	عربشاهی (۱۳۹۲)
بررسی تأثیر مهمترین عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروان بابل	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروان بابل	□ عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر تسهیم دانش تأثیر مثبت دارند. عوامل فردی شامل اعتماد، خودکارآمدی دانش و لذت حاصل از کمک به دیگران بیشترین تأثیر را در تسهیم دانش اعضای هیأت علمی به خود اختصاص دادند. نقش عوامل سازمانی یعنی سیستم پاداش سازمانی و پشتیبانی مدیریت ارشد، کم رنگ به نظر می رسد.	باروج و مدهوشی (۱۳۹۲)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
ارائه الگویی برای اشتراک دانش درون سازمان میان اعضای هیأت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی	کمی	دلفی/پیمایش و پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور و اعضای هیأت علمی تمام وقت شاغل در دانشکده های پزشکی دانشگاههای علوم پزشکی دولتی کشور □ ایران	□ از بین سه عامل فنی، فردی و سازمانی، تنها عامل سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون سازمانی تأثیر معنادار دارد و دو عامل فردی و فنی تأثیر معناداری را بر میزان اشتراک دانش نشان ندادند.	نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)
بررسی عوامل انگیزشی اشتراک دانش کارکنان در شرکت های تولیدی	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ کارشناسان و کارگران شرکت های تولیدی صنایع دفاعی مستقر در شهر تهران	□ شناسایی ۸ عامل انگیزشی درونی و ۸ عامل انگیزشی بیرونی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش □ عوامل انگیزشی درونی و بیرونی و همچنین به کارگیری روش های اشتراک دانش مورد علاقه کارکنان توسط سازمان ها، در بروز رفتار اشتراک دانش آنها مؤثر است.	اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)
بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد	□ بین قصد به اشتراک گذاری دانش و رفتار به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بین کنترل رفتاری درک شده و رفتار به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده با قصد به اشتراک گذاری دانش اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.	اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد اشتراک گذاری دانش میان اعضای هیأت علمی در دانشکده مالزی	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی در سه دانشکده علوم اجتماعی در یک دانشگاه دولتی □ مالزی	□ نگرش با قصد اشتراک دانش به طور مثبت و قابل توجهی در ارتباط است.	جولایی و همکاران (۲۰۱۳)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
بررسی رابطه بین " اعتماد به مدیریت" و به اشتراک گذاری دانش با استفاده از متغیرهای میانجی "ترس از دست دادن اعتبار شخصی فرد" و " مستند سازی دانش" میان کارکنان منطقه ۹ شهرداری مشهد	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان منطقه ۹ شهرداری مشهد	□ اعتماد به مدیریت بر اشتراک دانش داخل گروه ها و اشتراک دانش بین گروه ها اثر مستقیم دارد. □ اعتماد به مدیریت به واسطه " مستندسازی دانش" بر اشتراک دانش داخل گروه ها اثر دارد، اما به واسطه "ترس از دست دادن اعتبار منحصر به فرد" بر اشتراک دانش بین گروه ها اثر ندارد.	کاظمی و رمضانی (۱۳۹۱)
بررسی رابطه عوامل سازمانی(ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) و مدیریت دانش	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده فنی دانشگاه تهران	□ بین ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی ، تکنولوژی با خلق و انتقال دانش رابطه وجود دارد.	جهان‌دیده(۱۳۹۱)
بررسی اثرات انگیزه های فردی و سرمایه اجتماعی بر قصد اشتراک دانشِ ضمنی و صریح	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ کارکنان هفت شرکت □ کره	□ قصد اشتراک دانش ضمنی بر قصد اشتراک دانش صریح تأثیر مثبت قابل توجهی دارد. □ پاداش سازمانی بر قصد اشتراک دانشِ ضمنی کارکنان اثر منفی و بر قصد اشتراک دانشِ صریح آنها اثر مثبت دارد. □ عمل متقابل، لذت و سرمایه اجتماعی به طور قابل توجهی قصد اشتراک دانش صریح و ضمنی کارکنان را افزایش می‌بخشند. اثرات مثبت این عوامل بر قصد اشتراک دانشِ ضمنی کارکنان نسبت به قصد اشتراک دانشِ صریح آنها بیشتر است.	Hau et al (2012)
بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم کیفیت سیستم مدیریت دانش، خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جوّ سازمانی بر قصد اشتراک دانش در فرایند تولید محصول	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ ۷۷۰ شرکت تولید کننده قطعات الکترونیک □ تایوان	□ نگرش یک عامل کلیدی مؤثر بر قصد اشتراک دانش است. □ خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش و جوّ سازمانی به طور مثبتی بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر دارند و نیز به طور مستقیم بر قصد اشتراک دانش تأثیر مثبتی می‌گذارند. □ کیفیت سیستم مدیریت دانش بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی ندارد.	Shiuann-Shuoh Chen ، Chuang ، Pei-Yi Chen (2012)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
بررسی نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ مدیران و کارشناسان پژوهشی مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی (وابسته به وزارت نفت)	□ اشتراک دانش با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) به طور مثبت و با عوامل ساختار (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) به طور منفی در ارتباط است. □ بین اشتراک دانش با فرهنگ خلاق و حمایتگر به طور مثبت و با فرهنگ بوروکراتیک رابطه منفی وجود دارد.	باب الحوائجی و جعفر (۱۳۹۰)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش میان اعضای هیأت علمی علم اطلاعات و کتابداران ایران	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ اعضای هیأت علمی تمام وقت در دانشگاههای خصوصی و دولتی ایران	□ نتایج مطالعه نشان داد که رابطه قابل توجهی میان نگرش نسبت به اشتراک دانش و قصد و نیز بین تجربیات اعضای هیأت علمی و رفتار اشتراک دانش آنها وجود دارد. □ تأثیر انگیزه درونی بر رفتار اشتراک دانش نیز آشکار شد.	باب الحوائجی و جعفر (۲۰۱۱)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش دانشجویان	کمی	پیمایش / پرسشنامه	□ دانشجویان ارشد رشته مدیریت اجرایی در دانشکده بازرگانی □ ایالات متحده آمریکا	□ نگرش نسبت به اشتراک دانش و هنجارهای ذهنی بر قصد اشتراک دانش دانشجویان تأثیر مثبت دارد. □ منافع متقابل درک شده، بهبود شهرت درک شده و لذت کمک به دیگران بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد. □ از دست دادن قدرت دانش درک شده بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر منفی داشت. □ جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر مثبتی دارد.	Chennamaneni et al (2011)
بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه صنعت پتروشیمی	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ پژوهشگران واحد تحقیق و توسعه پتروشیمی	□ بین "اعتماد"، "ارتباطات میان کارکنان"، "سیستم های اطلاعات"، "سیستم پاداش" و "ساختار سازمانی" به عنوان عوامل فرهنگی سازمانی با اشتراک گذاری دانش همبستگی معناداری وجود دارد.	پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)
بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش در دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی	کمی	پیمایش/ پرسشنامه	□ رئیس و کلیه معاونان، مدیران گروه های آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی مشهد	□ بین "کار تیمی" و " اشتراک دانش" همبستگی معناداری وجود دارد. □ استراتژی سازمانی، "اعتماد" و "خود کفایتی" به عنوان عوامل اصلی تأثیر گذار بر اشتراک دانش، استخراج شدند.	حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
بررسی نقش امنیت روانی در ارتقاء قصد ادامه اشتراک دانش در جوامع مجازی در چین	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ دو جامعه مجازی در یک دانشگاه بزرگ در هنگ کنگ □ کشور چین	□ شرایط امنیت روانی تأثیر مثبتی بر قصد ادامه اشتراک دانش دارد. □ سطح اعتماد تأثیر مثبتی هم به طور مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با واسطه نقش امنیت روانی بر قصد اشتراک دانش دارد.	Zhang et al (2010)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش در زمینه سازمانی	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ ۱۰ شرکت نفتی ایرانی بزرگ	□ روابط متقابل پیش بینی شده، خودباوری درک شده بر نگرش نسبت به اشتراک دانش اثر می گذارد. □ "جو سازمانی" بر هنجارهای ذهنی مرتبط با اشتراک دانش و "سطح استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات" هم بر اهدای دانش و هم بر جمع آوری دانش تأثیر می گذارد.	توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰)
بررسی اعتبار تئوری عمل منطقی در پیش بینی رفتار اشتراک دانش در چین	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ اعضای تیم یک پروژه طراحی معماری در سه شهر اصلی کشور چین	□ نگرش در مقایسه با هنجارهای ذهنی بر قصد اشتراک دانش تأثیر قوی تری دارد و تئوری عمل منطقی می تواند رفتار اشتراک دانش آنها را پیش بینی نماید.	Zhikun and Fungfai (2009)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اشتراک دانش میان کارکنان بانک در یونان	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ کارکنان ۶۰۰ بانک کشور یونان	□ بین سطح استفاده از فناوری اطلاعات کارکنان با رفتار اشتراک دانش آنها رابطه مستقیمی وجود ندارد.. □ هنجارهای ذهنی و نگرش و قصد بر رفتار اشتراک دانش تأثیر مثبتی دارد.	Prodromos et al (2009)
بررسی اثر اعتماد، خودباوری و انتظارات نتیجه بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ کارشناسان زبان چینی از هنگ کنگ، تایوان، چین از جوامع مجازی	□ خود باوری بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. □ انتظارات نتیجه شخصی و اعتماد مبتنی بر شناخت بر رفتار اشتراک دانش تأثیر قابل توجهی دارد که اعتماد مبتنی بر شناخت مهمتر است. □ انتظارات نتیجه مربوط به جامعه بر رفتار اشتراک دانش هیچ تأثیر قابل توجهی ندارد.	Hsu et al (2007)

موضوع پژوهش	رویکرد	روش/ ابزار	قلمرو	یافته‌های اصلی	منبع
استفاده از تئوری عمل منطقی برای بررسی قصد اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش حرفه ای ها در زمینه عملیات خدمات فناوری اطلاعات	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ حرفه ای های فناوری اطلاعات	□ برای درک بهتر اشتراک دانش و مدیریت دانش در سازمان ها لازم است هم به قصد اشتراک دانش و هم به استفاده مجدد از دانش توجه شود. □ تئوری رفتار برنامه ریزی شده برای بررسی قصد رفتاری اشتراک دانش مدل مناسبی است. □ رابطه قابل توجهی بین قصد اشتراک دانش و استفاده مجدد از دانش وجود دارد.	So and Bolloju(2005)
بررسی عوامل تأثیر گذار بر قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح در یک شرکت کره ای با استفاده از تئوری عمل منطقی	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ کارمندان یک شرکت کره ای	□ نگرش نسبت به اشتراک دانش همراه با هنجارهای ذهنی و جو سازمانی بر قصد افراد برای درگیر شدن به رفتار اشتراک دانش اثر می گذارد. □ روابط متقابل مورد انتظار بر نگرش نسبت به اشتراک دانش تأثیر مثبت دارد. □ جو سازمانی بر هنجارهای ذهنی تأثیر می گذارد. □ بین پاداش مورد انتظار و رفتار اشتراک دانش، رابطه ای منفی وجود دارد.	Bock et al (2005)
بررسی عوامل مؤثر بر قصد اشتراک دانش میان پزشکان	کمی	پیمایش/پرسشنامه	□ پزشکان ۱۳ بیمارستان □ کشور کره	□ هنجارهای ذهنی بیشترین تأثیر را بر رفتار اشتراک دانش دارند. □ نگرش و کنترل رفتاری درک شده تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر قصد اشتراک دانش میان پزشکان دارند. □ تئوری رفتار برنامه ریزی شده در توضیح قصد اشتراک دانش پزشکان نسبت به تئوری عمل منطقی، بالاتر است.	Ryu et al (2003)

۴-۲. خلاصه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش

جدول شماره ۴-۲ عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش را که در پژوهشهای پیشین یافت شده است، نشان می دهد.

جدول ۴-۲. مجموعه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش

شماره	عامل	منبع
	قصد اشتراک دانش	ایلی و همکاران (۱۳۹۰) Chuang, Pei-Yi Chen Hau et al (2012)
	پشتیبانی فناوری اطلاعات	اکبر جهانپنده (۱۳۹۱) کاظمی و رضائی (۱۳۹۱)
	سودمندی دانش درک شده	جولایی و همکاران (۲۰۱۳) اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)
	فرهنگ یادگیری	اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲) نعمتی آثاری و نوشین فرد (۱۳۹۲)
	ارزش	باروچ و مدهوشی (۱۳۹۲) عربشاهی (۱۳۹۲) Lee and Hong (2014)
	رفتار اشتراک دانش	Wang and Hou (2014) تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) قاسمی و آیت (۱۳۹۳) علی پور درویشی (۱۳۹۳)
	سرمایه اجتماعی (با ابعاد ساختاری، رابطه‌ای، شناختی)	یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳) امیری و همکاران (۱۳۹۴) Hussein, omar, ahmad zayadah (2015) علامه، طباطبائی و توکلی (۱۳۹۵) جعفری، آرین فروانی (۱۳۹۵)
	رفتار شهروندی سازمانی	
	سرمایه روان شناختی	
	توانمندسازی روان شناختی	

شماره	عامل	منبع
	فرهنگ سازمانی	
	نگرش	
	هنجارهای ذهنی	
	کنترل رفتاری درک شده	
	ادراک اساتید از حمایت سازمانی	
	ادراک اساتید از کنترل سرپرست (مدیر گروه)	
	ادراک اساتید از منافع نسبی تسهیم دانش	
	پویایی محیط ادراک شده (ریسک)	
	ترس از دست دادن ارزش های منحصر به فرد (ریسک)	
	اعتماد به مدیریت	
	تسهیم دانش/ اشتراک دانش	
	ویژگی شخصیتی (برونگرایی)	
	ویژگی شخصیتی (سازگاری)	
	ویژگی شخصیتی (وظیفه شناسی)	
	ویژگی شخصیتی (روان رنجوری)	
۱	ایلی و همکاران (۱۳۹۰)	Chuang, Pei-Yi Chen (2012)
۲	اکبر جهاننیده (۱۳۹۱)	Hau et al (2012)
۳	کاظمی و رضائی (۱۳۹۱)	
۴	جولایی و همکاران (۲۰۱۳)	
۵	اسماعیل پناه و حیاط مقدم (۱۳۹۲)	
۶	اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)	
۷	نعمتی آرازکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)	
۸	باروچ و مدهوشی (۱۳۹۲)	
۹	عربشاهی (۱۳۹۲)	
۱۰	Lee and Hong (2014)	
۱۱	Wang and Hou (2014)	
۱۲	تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)	
۱۳	قاسمی و آیت (۱۳۹۳)	
۱۴	علی پور درویشی (۱۳۹۳)	
۱۵	یزدان شناس و خوشنود (۱۳۹۳)	
۱۶	امیری و همکاران (۱۳۹۴)	
۱۷	Hussein, omar, ahmad zayadah (2015)	
۱۸	علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵)	
۱۹	جعفری، آربن فر و الوانی (۱۳۹۵)	

شماره	عامل	منبع
	ویژگی شخصیتی (گشودگی در برابر تجربه)	
	فناوری اطلاعات و ارتباطات	
	ساختار سازمانی	
	سیستم پاداش	
	ارتباطات کارکنان/ارتباطات بین فردی	
	اعتماد	
	اعتماد عمودی	
	اعتماد نهادی	
	پاداش سخت	
	پاداش نرم	
	نوع دوستی برای منافع سازمان	
	نوع دوستی برای رضایت شخصی	
	نوع دوستی	✓
	انگیزه	✓
	انگیزه درونی	
	انگیزه بیرونی	
ایلی و همکاران (۱۳۹۰)		✓
Chuang, Pei-Yi Chen		
Hau et al (2012)	✓	
اکبر جهاننیده (۱۳۹۱)	✓	
کاظمی و رمضانی (۱۳۹۱)		
جولایی و همکاران (۲۰۱۳)	✓	
اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)	✓	
اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)		
نعمتی آرازکی و نوشین فرد (۱۳۹۳)	✓	
باروج و مدهوشی (۱۳۹۲)	✓	
عربشاهی (۱۳۹۳)		
Lee and Hong (2014)	✓	
Wang and Hou (2014)		
تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)	✓	
قاسمی و آیت (۱۳۹۳)	✓	
علی پور درویشی (۱۳۹۳)		
یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)		
امیری و همکاران (۱۳۹۴)	✓	
Hussein, omar, ahmad zavadah (2015)		
علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵)		
جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵)		

شماره	عامل	منبع
	اعتماد بین فردی (افقی)	
	صداقت و راستی	
	عدالت در سازمان	
	احترام	
	اعتقادات مذهبی	
	رشد و ترقی سازمان	
	پاداش مالی	
	ترفع شغلی	
	استقلال کاری	
	کیفیت مناسب مدیر و سرپرست	
	به رسمیت شناختن	
	مشارکت در تصمیم گیری	
	پاداش غیر مالی	
	مشوق سازمانی	
	کسب شهرت و اعتبار	✓
	قدرت دانشی	
	جو سازمانی	
ایلی و همکاران (۱۳۹۰)		✓
Chuang, Pei-Yi Chen		
Hau et al (2012)		
اکبر جهاننیده (۱۳۹۱)		
کاظمی و رضائی (۱۳۹۱)		
جولایی و همکاران (۲۰۱۳)		
اسماعیل پناه و حیاط مقدم (۱۳۹۲)		✓
اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)	✓	
نعمتی آرازکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)		
باروچ و مدهوشی (۱۳۹۲)		
عربشاهی (۱۳۹۲)		
Lee and Hong (2014)		
Wang and Hou (2014)		
تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)	✓	
قاسمی و آیت (۱۳۹۳)		
علی پور درویشی (۱۳۹۳)		
یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)		
امیری و همکاران (۱۳۹۴)		
Hussein, omar, ahmad zayadah (2015)		
علامه، طایبان و توکلی (۱۳۹۵)		
جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵)		

شماره	عامل	منبع
	حمایت سازمانی	
	شبکه های اجتماعی	
	اشتراک دانش بین گروه ها	
	اشتراک دانش داخل گروه	
	توس از دست دادن اعتبار شخصی فرد	
	مستند سازی دانش	
	خلق و انتقال دانش	
	قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح کارکنان	
	سرمایه اجتماعی (با ابعاد: روابط اجتماعی، اعتماد اجتماعی، و اهداف مشترک)	
	کیفیت سیستم مدیریت دانش	
	خود کارآمدی سیستم مدیریت دانش	
	پیچیدگی (عامل ساختار سازمانی)	
	رسمیت (عامل ساختار سازمانی)	
	تمرکز (عامل ساختار سازمانی)	
ایلی و همکاران (۱۳۹۰)		
Chuang, Pei-Yi Chen		
Hau et al (2012)	✓	
اکبر جهانپنده (۱۳۹۱)	✓	
کاظمی و رضائی (۱۳۹۱)	✓	
جولایی و همکاران (۲۰۱۳)	✓	
اسماعیل پناه و حیاط مقدم (۱۳۹۲)		
اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)		
نعمتی آرازکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)		
باروچ و مدهوشی (۱۳۹۲)		
عربشاهی (۱۳۹۲)		
Lee and Hong (2014)		
Wang and Hou (2014)		
تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)		
قاسمی و آیت (۱۳۹۳)		
علی پور درویشی (۱۳۹۳)		
یزدان شناس و خوشنود (۱۳۹۳)		
امیری و همکاران (۱۳۹۴)		
Hussein, omar, ahmad zayadah (2015)		
علامه، طایبان و توکلی (۱۳۹۵)		
جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵)		

شماره	عامل	منبع
✓	فرهنگ سازمانی بوروکراتیک	ایلی و همکاران (۱۳۹۰)
✓	فرهنگ سازمانی خلاق	Chuang, Pei-Yi Chen
✓	فرهنگ سازمانی نوآور	Hau et al (2012)
✓	فرهنگ حمایتگر	اکبر جهانپنده (۱۳۹۱)
		کاظمی و رمضانی (۱۳۹۱)
		جولایی و همکاران (۲۰۱۳)
		اسماعیل پناه و حیاط مقدم (۱۳۹۲)
		اخوان، امیران و رحیمی (۱۳۹۲)
		نعمتی آذری و نوشین فرد (۱۳۹۳)
		باروج و مدهوشی (۱۳۹۲)
		عربشاهی (۱۳۹۳)
		Lee and Hong (2014)
		Wang and Hou (2014)
		تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳)
		قاسمی و آیت (۱۳۹۳)
		علی پور درویشی (۱۳۹۳)
		یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)
		امیری و همکاران (۱۳۹۴)
		Hussein, omar, ahmad zayadah (2015)
		علامه، طباطبائی و توکلی (۱۳۹۵)
		جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵)

شماره	عامل	منبع
	قصد اشتراک دانش	✓
	رفتار اشتراک دانش	✓
	نگرش نسبت به اشتراک دانش	✓
	تجربه کاری	✓
	انگیزه درونی	✓
	پاداش سازمانی درک شده	✓
	منافع متقابل درک شده	✓
	بهبود شهرت درک شده	✓
	از دست دادن قدرت دانش درک شده	✓
	لذت درک شده از کمک به دیگران	✓
	هنجارهای ذهنی	✓
	جو سازمانی	✓
	پشتیبانی فناوری اطلاعات	✓
	ساختار سازمانی	✓
	روابط اجتماعی افراد/ارتباطات	✓
	اشتراک دانش	✓
	اعتماد	✓
Ryu et al (2003)		✓
Bock et al (2005)		✓
So and Bolloju (2005)		✓
Hsu et al (2007)		✓
Prodromos et al (2009)		✓
Zhikun and Fungfai (2009)		✓
نوحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰)		✓
Zhang et al (2010)		✓
حسین قلی زاده و میر		✓
پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)		✓
Chennamaneni et al (2011)		✓
باب الحوائجی و جعفرزاده کرمانی		✓

شماره	عامل	منبع
	اعتماد مبتنی بر اقتصاد	
	اعتماد مبتنی بر اطلاعات	
	اعتماد مبتنی بر شناخت	
	انتظارات نتیجه شخصی	
	انتظارات نتیجه مربوط به جامعه	
	استفاده مجدد از دانش	
	قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح	
	حسن ارزشمند بودن	
		Ryu et al (2003)
		Bock et al (2005)
		So and Bolloju (2005)
	✓	Hsu et al (2007)
		Prodromos et al (2009)
		Zhikun and Fungfai (2009)
		نوحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰)
		Zhang et al (2010)
		حسین قلی زاده و میر
		سید دهماسب
		پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)
		Chennamaneni et al (2011)
		باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی

۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۱	قصد اشتراک دانش	۱۳
۲	رفتار اشتراک دانش	۱۳
۳	نگرش نسبت به اشتراک دانش	۱۳
۴	اعتماد	۱۲
۵	هنجارهای ذهنی	۱۱
۶	پشتیبانی فناوری اطلاعات	۸
۷	تسهیم دانش / اشتراک دانش	۸
۸	کنترل رفتاری درک شده	۶
۹	پاداش	۶
۱۰	ساختار سازمانی	۵
۱۱	جوّ سازمانی	۵
۱۲	خودکارآمدی دانش / خودباوری درک شده	۴
۱۳	فرهنگ سازمانی	۳
۱۴	ارتباطات کارکنان / ارتباطات بین فردی	۳
۱۵	پاداش بیرونی	۳
۱۶	لذت حاصل از کمک به دیگران	۳
۱۷	کسب شهرت و اعتبار	۳
۱۸	انگیزه	۳
۱۹	انگیزه درونی	۲
۲۰	انگیزه بیرونی	۲

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۲۱	اعتماد بین فردی (افقی)	۲
۲۲	سرمایه اجتماعی	۲
۲۳	اعتماد به مدیریت	۲
۲۴	نوع دوستی	۲
۲۵	تعهد	۲
۲۶	قدرت دانشی	۲
۲۷	قصد اشتراک دانش ضمنی و صریح کارکنان	۲
۲۸	روابط متقابل پیش بینی شده/مورد انتظار	۲
۲۹	حمایت مدیریت	1
۳۰	رهبری	۱
۳۱	احساس مسئولیت، تعهد و وفاداری	۱
۳۲	ارتباطات دوستانه و صمیمی	۱
۳۳	صداقت و راستی	۱
۳۴	عدالت در سازمان	۱
۳۵	احترام	۱
۳۶	اعتقادات مذهبی	۱
۳۷	رشد و ترقی سازمان	۱
۳۸	پاداش مالی	۱
۳۹	ترفیع شغلی	۱
۴۰	استقلال کاری	۱
۴۱	کیفیت مناسب مدیر و سرپرست	۱

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۴۲	به رسمیت شناختن	۱
۴۳	پاداش غیر مالی	۱
۴۴	سودمندی دانش درک شده	۱
۴۵	فرهنگ یادگیری	۱
۴۶	ارزش	۱
۴۷	رفتار شهروندی سازمانی	۱
۴۸	سرمایه روان‌شناختی	۱
۴۹	توانمندسازی روان‌شناختی	۱
۵۰	ادراک اساتید از حمایت سازمانی	۱
۵۱	ادراک اساتید از کنترل سرپرست (مدیر گروه)	۱
۵۲	ادراک اساتید از منافع نسبی تسهیم دانش	۱
۵۳	پویایی محیط ادراک شده (ریسک)	۱
۵۴	ترس از دست دادن ارزش های منحصر به فرد (ریسک)	۱
۵۵	ویژگی شخصیتی (برونگرایی)	۱
۵۶	ویژگی شخصیتی (سازگاری)	۱
۵۷	ویژگی شخصیتی (وظیفه شناسی)	۱
۵۸	ویژگی شخصیتی (روان رنجوری)	۱
۵۹	ویژگی شخصیتی (گشودگی در برابر تجربه)	۱
۶۰	فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱
۶۱	اعتماد عمودی	۱
۶۲	اعتماد نهادی	۱

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۶۳	پاداش سخت	۱
۶۴	پاداش نرم	۱
۶۵	نوع دوستی برای منافع سازمان	۱
۶۶	نوع دوستی برای رضایت شخصی	۱
۶۷	عمل متقابل	۱
۶۸	حمایت مدیر ارشد اجرایی	۱
۶۹	جوّ یادگیری	۱
۷۰	هوش هیجانی	۱
۷۱	هوش سازمانی	۱
۷۲	پشتیبانی مدیریت ارشد	۱
۷۳	اشتراک دانش درون سازمانی	۱
۷۴	تمایل	۱
۷۵	راهبرد های سازمان	۱
۷۶	مشارکت در تصمیم گیری	۱
۷۷	مشوق سازمانی	۱
۷۸	زمان	۱
۷۹	حمایت سازمانی	۱
۸۰	شبکه های اجتماعی	۱
۸۱	اشتراک دانش بین گروه ها	۱
۸۲	اشتراک دانش داخل گروه	۱
۸۳	ترس از دست دادن اعتبار شخصی فرد	۱

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۸۴	مستندسازی دانش	۱
۸۵	خلق و انتقال دانش	۱
۸۶	کیفیت سیستم مدیریت دانش	۱
۸۷	خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش	۱
۸۸	پیچیدگی (عامل ساختار سازمانی)	۱
۸۹	رسمیت (عامل ساختار سازمانی)	۱
۹۰	تمرکز (عامل ساختار سازمانی)	۱
۹۱	فرهنگ سازمانی بوروکراتیک	۱
۹۲	فرهنگ سازمانی خلاق	۱
۹۳	فرهنگ سازمانی نوآور	۱
۹۴	فرهنگ حمایتگر	۱
۹۵	تجربه کاری	۱
۹۶	منافع متقابل درک شده	۱
۹۷	سیستم های اطلاعات	۱
۹۸	سودمندی ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱
۹۹	سهولت ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱
۱۰۰	کار تیمی	۱
۱۰۱	استراتژی	۱
۱۰۲	تعهد عاطفی	۱
۱۰۳	خود کفایتی	۱
۱۰۴	ماهیت دانش	۱

فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه‌ها/رساله‌های ایران □ ۱۰۸

جدول ۴-۳. فراوانی عوامل مؤثر

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع
۱۰۵	قصد ادامه اشتراک دانش	۱
۱۰۶	امنیت روانی	۱
۱۰۷	خودآگاهی	۱
۱۰۸	رفتار اشتراک دانش (شامل دو سازه اهدای دانش و جمع آوری دانش)	۱
۱۰۹	اعتماد مبتنی بر اقتصاد	۱
۱۱۰	اعتماد مبتنی بر اطلاعات	۱
۱۱۱	اعتماد مبتنی بر شناخت	۱
۱۱۲	انتظارات نتیجه شخصی	۱
۱۱۳	انتظارات نتیجه مربوط به جامعه	۱
۱۱۴	استفاده مجدد از دانش	۱
۱۱۵	حس ارزشمند بودن	۱

۴-۴. داده های مورد نیاز برای محاسبه اندازه اثر

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها				
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره آزمون (T)	p-value
							حجم نمونه

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : پشتیبانی از فناوری اطلاعات								
۱	حسین، خلیل عمر و احمدزایادا	۲۰۱۵	(ماتریس) همبستگی پیرسون	0.15	0.077382323		P<0/01	۱۶۹
			رگرسیون چندگانه	-0.013	0.077382323			۱۶۹
۲	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.008	0.0358748			۷۷۹
متغیر مستقل : سودمندی دانش درک شده								
۱	حسین، خلیل عمر و احمدزایادا	۲۰۱۵	(ماتریس) همبستگی پیرسون	0.44	0.077382323		P<0/01	۱۶۹
			رگرسیون چندگانه	0.22	0.077382323		P<0/05	۱۶۹
متغیر مستقل : فرهنگ یادگیری								
۱	حسین، خلیل عمر و احمدزایادا	۲۰۱۵	(ماتریس) همبستگی پیرسون	0.54	0.077382323		P<0/01	۱۶۹
			رگرسیون چندگانه	0.44	0.077382323		P<0/05	۱۶۹
متغیر مستقل : نگرش								

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۱	علی پور درویشی	۱۳۹۳	T تک نمونه ای، معادلات ساختاری	0.327	0.092459072	3.5367		۱۴۷
۲	اسماعیل پناه و خیاط مقدم	۱۳۹۲	رگرسیون	0.883	0.033625286	26.26	0.00	۲۳۱
۳	جولایی و همکاران	۲۰۱۳	مدل معادلات ساختاری	0.265	0.083967047	3.156	p<۰,۰۱	۱۱۷
4	شوان-شو چن، چانگ، پی-پی چن	۲۰۱۲	مدل معادلات ساختاری	0.211	0.062611276	3.37	p<۰,۰۰۱	۱۳۴
5	باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی	۲۰۱۱	همبستگی	0.526	0.104828484		۰,۰۰۰	۹۳
6	چنامانی و همکاران	۲۰۱۱	همبستگی	0.6	0.074953169		p<۰,۰۱	۱۸۰
7	پرودروموس و همکاران	۲۰۰۹	مدل معادلات ساختاری	0.57	0.060412209		p<۰,۰۵	۲۷۶
8	سو و بولوچو	۲۰۰۵	مدل معادلات ساختاری	0.693	0.187804878	3.69	p<۰,۰۱	۴۰
9	ریو و همکاران	۲۰۰۳	مدل معادلات ساختاری	0.406	0.05488213		p<۰,۰۰۱	۳۳۴
10	باک و همکاران	۲۰۰۵	مدل معادلات ساختاری	0.232	0.07748831	2.994	p<۰,۰۱	۱۵۴
11	توحیدی نیا و موسی خانی	۲۰۱۰	مدل معادلات ساختاری	0.5	0.04472136		p<۰,۰۱	۵۰۲

جدول ۴-۴: داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
12	زیکان و فونگنای	2009	رگرسیون	0.616	0.121			199
متغیر مستقل : کنترل رفتاری درک شده								
۱	علی پور درویشی	۱۳۹۳	T تک نمونه ای، معادلات ساختاری	0.445	0.086532104	5.1426		۱۴۷
2	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.288	0.0358748		P<0.001	۷۷۹
۳	اسماعیل پناه و خیاط مقدم	۱۳۹۲	رگرسیون	0.051	0.0265625	1.92	0.005	۲۳۱
4	چنامانی و همکاران	۲۰۱۱	همبستگی	0.12	0.074953169		P<0.05	۱۸۰
5	پرودروموس و همکاران	۲۰۰۹	مدل معادلات ساختاری	0.14	0.060412209		معنی دار نیست	۲۷۶
6	سو و بولوچو	۲۰۰۵	مدل معادلات ساختاری	0.861	0.502333722	1.714	P<0.1	۴۰
7	ریو و همکاران	۲۰۰۳	مدل معادلات ساختاری	0.143	0.05488213		P<0.1	۳۳۴
8	باک و همکاران	۲۰۰۵	مدل معادلات ساختاری	0.266	0.08230198	3.232	p<۰,۰۰۱	۱۵۴
9	توحیدی نیا و موسی خانی	۲۰۱۰	مدل معادلات ساختاری	0.57	0.04472136		p<۰,۰۱	۵۰۲
متغیر مستقل : هنجارهای ذهنی								

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۱	علی پور درویشی	۱۳۹۳	T تک نمونه ای، معادلات ساختاری	0.162	0.066633761	2.4312		۱۴۷
2	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.164	0.0358748		P<0.001	۷۷۹
۳	اسماعیل پناه و خیاط مقدم	۱۳۹۲	رگرسیون	0.039	0.033050847	1.18	0.002	۲۳۱
۴	جولایی و همکاران	۲۰۱۳	مدل معادلات ساختاری	0.06	0.094043887	0.638		۱۱۷
5	چنامانتی و همکاران	۲۰۱۱	همبستگی	0.16	0.074953169		p < ۰,۰۵	۱۸۰
۶	پرودروموس و همکاران	۲۰۰۹	معادلات ساختاری	0.29	0.060412209		p < ۰,۰۵	۲۷۶
7	سو و بولوچو	۲۰۰۵	معادلات ساختاری	0.055	0.136138614	0.404		۴۰
۸	ریو و همکاران	۲۰۰۳	مدل معادلات ساختاری	0.265	0.05488213		p < ۰,۰۵	۳۳۴
9	توحیدی نیا و موسی خانی	۲۰۱۰	مدل معادلات ساختاری	0.42	0.04472136		p < ۰,۰۱	۵۰۲
۱۰	زیکان و فونگفای	2009	رگرسیون	0.35	0.113		0.002	۱۹۹
متغیر مستقل : انگیزه								
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	-0.013	0.0358748			۷۷۹

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها			
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)
متغیر مستقل : عمل متقابل						
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.174	0.0358748	
2	هو و همکاران	2012	معادلات ساختاری	0.12	0.022900763	5.24
متغیر مستقل : ساختار سازمانی						
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	-0.036	0.0358748	
متغیر مستقل : حمایت مدیر ارشد اجرایی						
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.048	0.0358748	
متغیر مستقل : جو یادگیری						
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.069	0.0358748	
متغیر مستقل : پاداش						
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	-0.029	0.0358748	
2	هو و همکاران	2012	معادلات ساختاری	0.03	0.01171875	2.56
						p < ۰,۰۵
						۷۷۹
						۲۰۱۰
						P<0.001
						۷۷۹
						p < ۰,۰۰۱
						۲۰۱۰

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : اعتماد								
1	لی و هونگ	2014	معادلات ساختاری	0.288	0.0358748		$p < 0.001$	۷۷۹
۲	جولایی و همکاران	۲۰۱۳	مدل معادلات ساختاری	0.094	0.094567404	0.994		۱۱۷
۳	زنگ و همکاران	۲۰۱۰	مدل معادلات ساختاری	0.24	0.083918136		$p < 0.01$	۱۴۴
متغیر مستقل : خودکارآمدی سیستم مدیریت دانش								
1	شوان-شو چن، چانگ، پی-پی چن	۲۰۱۲	مدل معادلات ساختاری	0.487	0.06164557	7.9	$p < 0.001$	۱۳۴
متغیر مستقل : جو سازمانی								
1	شوان-شو چن، چانگ، پی-پی چن	۲۰۱۲	مدل معادلات ساختاری	0.164	0.070995671	2.31	$p < 0.05$	۱۳۴
2	باک و همکاران	۲۰۰۵	مدل معادلات ساختاری	0.142	0.078888889	1.8	$P < 0.1$	۱۵۴
متغیر مستقل : لذت								
1	هو و همکاران	2012	معادلات ساختاری	0.07	0.02295082	3.05	$p < 0.01$	۲۰۱۰

جدول ۴-۴. داده های آماری عوامل مؤثر بر قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : سرمایه اجتماعی								
1	هو و همکاران	2012	معادلات ساختاری	0.09	0.016304348	5.52	p<۰,۰۰۱	۲۰۱۰
متغیر مستقل : امنیت روانی								
۱	زنگ و همکاران	۲۰۱۰	مدل معادلات ساختاری	0.19	0.083918136		p<۰,۰۱	۱۴۴

جدول ۴-۵. داده های آماری عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آمارها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : نوع دوستی (برای لذت و رضایت شخصی)								
1	جعفری، آرین فر و الوانی	1395	مدل معادلات ساختاری	0.24	0.068199434		P<0.001	217
۲	وَنگ و هو	2014	مدل معادلات ساختاری	0.01	1	0.01		259
متغیر مستقل : شهرت طلبی								
1	جعفری، آرین فر و الوانی	1395	مدل معادلات ساختاری	0.24	0.068199434		P<0.001	217
متغیر مستقل : رفتار شهروندی سازمانی								
1	یزدان شناس و خشنود	1393	تحلیل رگرسیون				0.000	252
			ضرایب رگرسیون	1.274	0.313	4.067	0.000	252
متغیر مستقل : سرمایه روان‌شناختی								
1	یزدان شناس و خشنود	1393	تحلیل رگرسیون				0.000	252
			ضرایب رگرسیون	1.131	0.26	4.358	0.000	252
متغیر مستقل : توانمندسازی روانشناختی								

جدول ۴-۵. داده های آماری عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
1	یزدان شناس و خشنود	1393	تحلیل رگرسیون				0.000	252
			ضرایب رگرسیون	1.421	0.25	5.683	0.000	252
متغیر مستقل : نوع دوستی برای منافع سازمان								
1	وَنگ و هو	2014	مدل معادلات ساختاری	0.27	0.077586207	3.48	P<0.01	259
متغیر مستقل : پاداش نرم								
1	وَنگ و هو	2014	مدل معادلات ساختاری	0.36	0.091370558	3.94	P<0.01	259
متغیر مستقل : پاداش سخت								
1	وَنگ و هو	2014	مدل معادلات ساختاری	0.16	0.075117371	2.13	P<0.05	259
2	لی و هونگ	2014	مدل معادلات ساختاری	-0.027	0.0358748			779
متغیر مستقل : هوش هیجانی								
1	عربشاهی	1392	رگرسیون	0.195	0.239263804	0.815		105

جدول ۴-۵. داده های آماری عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها			
			روش آماری	ضریب مسیبر	خطای استاندارد	آماره آزمون (T)
			p-value		حجم نمونه	
متغیر مستقل : هوش سازمانی						
1	عربشاهی	1392	رگرسیون	0.592	0.106955736	5.535
متغیر مستقل : انگیزه درونی						
1	اخوان، حیدر امیران و رحیمی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.37	0.040570175	9.12
2	باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی	۲۰۱۱	همبستگی	0.603	0.104828484	۰,۰۰۰
متغیر مستقل : انگیزه بیرونی						
1	اخوان، حیدر امیران و رحیمی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.27	0.032104637	8.41
2	لی و هونگ	2014	مدل معادلات ساختاری	0.066	0.0358748	779
متغیر مستقل : کنترل رفتاری درک شده						
1	چنامانی و همکاران	۲۰۱۱	همبستگی	0.32	0.074953169	P<0.01
2	پرودروموس و همکاران	۲۰۰۹	مدل معادلات ساختاری	0.01	0.060412209	معنی دار نیست

جدول ۴-۵. داده های آماری عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها			
			روش آماری	ضریب مسیبر	خطای استاندارد	آماره آزمون (T)
						p-value
						حجم نمونه
3	لی و هونگ	2014	مدل معادلات ساختاری	0.04	0.0358748	
4	اسماعیل پناه و خیاط مقدم	۱۳۹۲	رگرسیون	0.109	0.032831325	3.32
متغیر مستقل : خودباوری						
1	اچسو و همکاران	2007	مدل معادلات ساختاری	0.29	0.072319202	4.01
متغیر مستقل : اعتماد						
1	اچسو و همکاران	2007	مدل معادلات ساختاری	0.15	0.066964286	2.24
2	لی و هونگ	2014	مدل معادلات ساختاری	0.11	0.0358748	P<0.05
متغیر مستقل : انتظارات نتیجه شخصی						
1	اچسو و همکاران	2007	مدل معادلات ساختاری	0.37	0.082774049	4.47
متغیر مستقل : انتظارات نتیجه مربوط به جامعه						
1	اچسو و همکاران	2007	مدل معادلات ساختاری	-0.08	0.08988764	-0.89

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : سرمایه اجتماعی								
1	علامه، طبائیان و توکلی	1395	مدل معادلات ساختاری	0.573	0.053208283	10.769		119
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی (برون گرایی)								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.02	0.166666667	-0.12	P<0.05	274
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی(سازگاری)								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	0.27	0.132352941	2.04	P<0.05	274
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی(وظیفه شناسی)								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.02	0.105263158	-0.19	P<0.05	274
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی(روان رنجوری)								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.25	0.082236842	-3.04	P<0.05	274
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی(گشودگی در برابر تجربه)								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	0.01	0.083333333	0.12	P<0.05	274

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : اعتماد								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.325	0.072932496		0.001	190
2	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.683	0.144337567		0.000	50
3	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.28	0.1	2.64	0.002	23
4	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.218	0.048737018		0.000	423
5	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.37	0.087705802		0.022	132
متغیر مستقل : ارتباطات								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.367	0.072932496		0.001	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.44	0.087705802		0.029	132
متغیر مستقل : پاداش								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.369	0.072932496		0.001	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.31	0.087705802		0.01	132

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : ساختار سازمانی								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.405	0.072932496		0.001	190
2	جهاننیده	1391	همبستگی پیرسون	0.788	0.113227703		0.000	80
3	ابیلی و همکاران (کلی)	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.458	0.144337567		0.000	50
4	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.25	0.087705802		0.000	132
متغیر مستقل : استفاده از فناوری اطلاعات								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.178	0.072932496		0.012	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.29	0.087705802		0.018	132
3	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	-0.24	0.11	-1.1	0.28	23
متغیر مستقل : اعتماد افقی (بین کارکنان)								
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.324	0.07695962	4.21	0.001	120
			همبستگی	0.304		0.001	120	

۱۲۳ ☐

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : اعتماد عمودی								
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	-0.28	0.082111437	-3.41	0.001	120
			همبستگی	0.023			0.803	120
			متغیر مستقل : اعتماد نهادی					
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.017	0.063197026	0.269	0.788	120
			همبستگی	0.142			0.102	120
متغیر مستقل : اعتماد سازمانی (شامل اعتماد افقی، عمودی و نهادی)								
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.133	0.060180995	2.21	0.029	120
			همبستگی	0.187			0.041	120
متغیر مستقل : عوامل فردی (شامل اعتماد، خودکارآمدی، لذت کمک به دیگران)								
1	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.435	0.057509254	7.564	P<0.01	77
متغیر مستقل : عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد و پاداش سازمانی)								

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
1	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.155	0.061459159	2.522	P<0.05	77
متغیر مستقل : عامل فناوری (استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات)								
1	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.314	0.053877831	5.828	P<0.01	77
متغیر مستقل : تعهد								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.589	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : پیچیدگی (عامل ساختار سازمانی)								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.542	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : تمرکز (عامل ساختار سازمانی)								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.645	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : رسمیت (عامل ساختار سازمانی)								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.335	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : فرهنگ حمایتگر								

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.75	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : فرهنگ بوروکراتیک								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.41	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : فرهنگ خلاق و نوآور								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.59	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : سودمندی ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.01	0.09	0.09	0.93	23
متغیر مستقل : سهولت ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.34	0.06	2.14	0.06	23
متغیر مستقل : تعهد عاطفی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.17	0.28	0.28	0.23	23

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : استراتژی سازمانی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.37	0.1	3.12	0.01	23
متغیر مستقل : کار تیمی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.14	0.07	1.22	0.25	23
متغیر مستقل : خودکفایتی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.45	0.12	4	0.003	23
متغیر مستقل : ماهیت دانش								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.07	0.16	-0.58	0.57	23
متغیر مستقل : نگرش								
1	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.294	0.048737018		0.000	423
متغیر مستقل : انگیزه								
1	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.177	0.048737018		0.000	423

جدول ۴-۶. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : اعتماد به مدیریت								
1	کاظمی و رضانی	1391	مدل معادلات ساختاری	0.65	0.105519481	6.16	P<0.05	120
متغیر مستقل : فرهنگ سازمانی								
1	جهاندیده	1391	همبستگی پیرسون	0.53	0.113227703		0.000	80
2	قاسمی و آیت	1393	همبستگی	0.38	0.072	5.31	P<0.01	190
3	ابیلی و همکاران (کلی)	1390	همبستگی اسپیرمن	0.7	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : تکنولوژی								
1	جهاندیده	1391	همبستگی پیرسون	0.463	0.113227703		0.000	80

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها
------	------	-----	----------

			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : سرمایه اجتماعی								
1	علامه، طبائیان و توکلی	1395	مدل معادلات ساختاری	0.573	0.053208283	10.769		119
متغیر مستقل : ویژگی شخصیتی								
1	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.02	0.166666667	-0.12	P<0.05	274
۲	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	0.27	0.132352941	2.04	P<0.05	274
۳	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.02	0.105263158	-0.19	P<0.05	274
۴	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	-0.25	0.082236842	-3.04	P<0.05	274
۵	امیری و همکاران	1394	مدل معادلات ساختاری	0.01	0.083333333	0.12	P<0.05	274
متغیر مستقل : اعتماد								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.325	0.072932496		0.001	190
2	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.683	0.144337567		0.000	50
3	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.28	0.1	2.64	0.002	23
4	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.218	0.048737018		0.000	423
5	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.37	0.087705802		0.022	132
۶	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.133	0.060180995	2.21	0.029	120

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۷	کاظمی و رضانی	1391	مدل معادلات ساختاری	0.65	0.105519481	6.16	P<0.05	120
متغیر مستقل : ارتباطات								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.367	0.072932496		0.001	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.44	0.087705802		0.029	132
متغیر مستقل : پاداش								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.369	0.072932496		0.001	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.31	0.087705802		0.01	132
متغیر مستقل : ساختار سازمانی								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.405	0.072932496		0.001	190
2	جهاندیده	1391	همبستگی پیرسون	0.788	0.113227703		0.000	80
3	ابیلی و همکاران (کلی)	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.458	0.144337567		0.000	50
4	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.25	0.087705802		0.000	132

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۵	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.542	0.144337567		0.000	50
۶	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.645	0.144337567		0.000	50
۷	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.335	0.144337567		0.000	50
متغیر مستقل : استفاده از فناوری اطلاعات								
1	قاسمی و آیت	1393	رگرسیون	0.178	0.072932496		0.012	190
2	پهلوانی و همکاران	1389	همبستگی اسپیرمن	0.29	0.087705802		0.018	132
3	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	-0.24	0.11	-1.1	0.28	23
۴	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.314	0.053877831	5.828	P<0.01	77
۵	جهاندیده	1391	همبستگی پیرسون	0.463	0.113227703		0.000	80
متغیر مستقل : اعتماد افقی (بین کارکنان)								
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.324	0.07695962	4.21	0.001	120
			همبستگی	0.304			0.001	120

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
متغیر مستقل : اعتماد عمودی								
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	-0.28	0.082111437	-3.41	0.001	120
			همبستگی	0.023				0.803
			متغیر مستقل : اعتماد نهادی					
1	تقوی فرد و همکاران	1393	رگرسیون چندگانه	0.017	0.063197026	0.269	0.788	120
			همبستگی	0.142				0.102
متغیر مستقل : عوامل فردی (شامل اعتماد، خودکارآمدی، لذت کمک به دیگران)								
1	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.435	0.057509254	7.564	P<0.01	77
متغیر مستقل : عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت ارشد و پاداش سازمانی)								
1	باروج و مدهوشی	1392	مدل معادلات ساختاری	0.155	0.061459159	2.522	P<0.05	77
متغیر مستقل : تعهد								
1	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.589	0.144337567		0.000	50

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجمیع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آمارها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۲	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.17	0.28	0.28	0.23	23
متغیر مستقل : سودمندی ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.01	0.09	0.09	0.09	23
متغیر مستقل : سهولت ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.34	0.06	0.06	2.14	23
متغیر مستقل : استراتژی سازمانی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.37	0.1	0.1	3.12	23
متغیر مستقل : کار تیمی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.14	0.07	0.07	1.22	23
متغیر مستقل : خودکفایتی								
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.45	0.12	0.12	4	23
متغیر مستقل : ماهیت دانش								

جدول ۴-۷. داده های آماری عوامل مؤثر بر اشتراک دانش با تجميع تعدادی از عوامل یکسان در نظر گرفته شده

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روش آماری	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آمارهٔ آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
1	حسین قلی زاده و میرکمالی	1389	رگرسیون چندگانه	0.07	0.16	-0.58	0.57	23
متغیر مستقل : نگرش								
1	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.294	0.048737018		0.000	423
متغیر مستقل : انگیزه								
1	نعمتی انارکی و نوشین فرد	1392	همبستگی پیرسون	0.177	0.048737018		0.000	423
متغیر مستقل : فرهنگ سازمانی								
1	جهاندیده	1391	همبستگی پیرسون	0.53	0.113227703		0.000	80
2	قاسمی و آیت	1393	همبستگی	0.38	0.072	5.31	P<0.01	190
3	ابیلی و همکاران (کلی)	1390	همبستگی اسپیرمن	0.7	0.144337567		0.000	50
۴	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.75	0.144337567		0.000	50
۵	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	-0.41	0.144337567		0.000	50
۶	ابیلی و همکاران	1390	همبستگی اسپیرمن	0.59	0.144337567		0.000	50

جدول ۴-۸. تعداد منابع برای بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
ویژگی شخصیتی	ویژگی شخصیتی (برون گرایی)	۱
	ویژگی شخصیتی (سازگاری)	۱
	ویژگی شخصیتی (وظیفه شناسی)	۱
	ویژگی شخصیتی (روان رنجوری)	۱
	ویژگی شخصیتی (گشودگی در برابر تجربه)	۱

جدول ۴-۹. تعداد منابع برای بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	۳
	فرهنگ سازمانی حمایتگر	۱
	فرهنگ سازمانی بوروکراتیک	۱
	فرهنگ سازمانی خلاق و نوآور	۱

جدول ۴-۱۰. تعداد منابع برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	۴
	ساختار سازمانی (پیچیدگی)	۱
	ساختار سازمانی (رسمیت)	۱

فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه‌ها/رساله‌های ایران □ ۱۳۵

جدول ۴-۱۰. تعداد منابع برای بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
	ساختار سازمانی (تمرکز)	۱

جدول ۴-۱۱. تعداد منابع برای بررسی تأثیر اعتماد بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
اعتماد	اعتماد	۵
	اعتماد سازمانی (افقی، عمودی، نهادی)	۱
	اعتماد به مدیریت	۱

جدول ۴-۱۲. تعداد منابع برای بررسی تأثیر تعهد بر اشتراک دانش

متغیر مستقل	شامل	تعداد منبع
تعهد	تعهد	۱
	تعهد عاطفی	۱

۴-۵. اندازه اثر محاسبه شده برای هر یک از عوامل

۴-۵-۱. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش

جدول ۴-۱۳. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته قصد به اشتراک گذاری دانش

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع	اندازه اثر
۱	نگرش	۱۲	۰/۵۶
۲	اعتماد	۳	۰/۲۶
۳	کنترل رفتاری درک شده	۹	۰/۲۱
۴	هنجارهای ذهنی	۱۰	۰/۱۹
۵	جو سازمانی	۲	۰/۱۵
۶	عمل متقابل	۲	۰/۱۴
۷	پاداش	۲	۰/۰۲
۸	پشتیبانی فناوری اطلاعات	۲	۰/۰۰

۴-۵-۲. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش

جدول ۴-۱۴. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته رفتار به اشتراک گذاری دانش

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع	اندازه اثر
۱	انگیزه درونی	۲	۰/۴
۲	نوع دوستی برای رضایت شخصی	۲	۰/۲۴
۳	انگیزه بیرونی	۲	۰/۱۸
۴	اعتماد	۲	۰/۱۲
۵	کنترل رفتاری درک شده	۴	۰/۰۹
۶	پاداش سخت	۲	۰/۰۱

۴-۵-۳. محاسبه اندازه اثر با متغیر وابسته اشتراک دانش

جدول ۴-۱۵. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته اشتراک دانش

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع	اندازه اثر
۱	تعهد	۲	۰/۵
۲	فرهنگ سازمانی	۶	۰/۴۲
۳	ارتباطات کارکنان	۲	۰/۴
۴	پاداش	۲	۰/۳۴
۵	اعتماد	۷	۰/۲۸
۶	پشتیبانی فناوری اطلاعات	۵	۰/۲۴

جدول ۴-۱۵. مقادیر اندازه اثر با متغیر وابسته اشتراک دانش

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع	اندازه اثر
۷	ساختار سازمانی	۷	۰/۱۳
۸	ویژگی شخصیتی	۵	-۰/۰۵

۴-۶. فرضیه های پژوهش

جدول ۴-۱۶. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ها	رد یا تأیید
۶-۴-۱. فرضیه‌های مرتبط با قصد به اشتراک گذاری دانش	
فرضیه ۱- نگرش نسبت به اشتراک دانش بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۲- اعتماد بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۳- کنترل رفتاری درک شده بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۴- هنجارهای ذهنی بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۵- جو سازمانی بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۶- عمل متقابل بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۷- پاداش بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	رد
فرضیه ۸- پشتیبانی فناوری اطلاعات بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	رد
۶-۴-۲. فرضیه‌های مرتبط با رفتار به اشتراک گذاری دانش	
فرضیه ۱- انگیزه درونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۲- نوع دوستی برای رضایت شخصی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۳- انگیزه بیرونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۴- اعتماد بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۵- کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۶- پاداش سخت بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	رد
۶-۴-۳. فرضیه‌های مرتبط با اشتراک دانش	
فرضیه ۱- تعهد بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۲- فرهنگ سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۳- ارتباطات کارکنان بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۴- پاداش بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۵- اعتماد بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۶- پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۷- ساختار سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	تأیید
فرضیه ۸- ویژگی شخصیتی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.	رد

فصل پنجم

نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱. مقدمه

گسترده‌گی و تعدد پژوهش‌های انجام شده درباره مدیریت دانش، عدم نتایج یکسان و سازگار در همه پژوهش‌های مربوط به این مسأله، وجود متغیرهای مستقل متنوع تأثیر گذار بر متغیر وابسته، وجود متغیرهای تعدیل کننده‌ای که می‌توانند رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته را تحت تأثیر قرار دهند، نیاز به تشخیص حوزه‌های پژوهشی جدید، و تشخیص حوزه‌ها و مسائل مربوط به موضوع به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی و پژوهشگاهی که پژوهشگران کمتر به آن‌ها پرداخته‌اند، نیاز به انجام فراتحلیل در این حوزه و به خصوص به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها را مطرح نمود.

لذا در این پژوهش، ۳۳ مقاله و پایان نامه مرتبط با موضوع به اشتراک گذاری دانش در مؤسسات پژوهشی و آموزشی با شرایط مناسب برای ورود به فراتحلیل مانند روایی و پایایی مناسب، روش نمونه‌گیری و آماری صحیح، فرضیه و سؤالات مناسب با موضوع پژوهش، داده‌های آماری کافی برای محاسبه اندازه اثر برای ورود به فراتحلیل انتخاب شدند و مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج ارزیابی در زیر به تفصیل بیان شده است.

۵-۲. فرضیه‌های مرتبط با قصد به اشتراک گذاری دانش

فرضیه ۱- نگرش نسبت به اشتراک دانش بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده در ۱۲ مورد به بررسی تأثیر مستقیم نگرش بر قصد به اشتراک گذاری دانش اشاره شد. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/56$ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن این تأثیر است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط علی پور درویشی (۱۳۹۳)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، جولایی و همکاران (۲۰۱۳)، شوان-شو چن، چانگ، پی-یی چن (۲۰۱۲)، باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی (۲۰۱۱)، چنامانی و همکاران

(۲۰۱۱)، پرودروموس و همکاران (۲۰۰۹)، سو و بولوجو (۲۰۰۵)، ریو و همکاران (۲۰۰۳)، باک و همکاران (۲۰۰۵)، توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰) و زیکان و فونگفای (۲۰۰۹) می باشد.

فرضیه ۲- اعتماد بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده در ۳ مورد تأثیر مستقیم اعتماد بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش ۰/۲۶ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن است. این یافته ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط لی و هونگ (۲۰۱۴)، جولایی و همکاران (۲۰۱۳) و زنگ و همکاران (۲۰۱۰) می باشد.

فرضیه ۳- کنترل رفتاری درک شده بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۹ مورد تأثیر مستقیم کنترل رفتاری درک شده بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۲۱ بدست آمد که نشان دهنده معناداری آن می باشد. این یافته ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط علی پور درویشی (۱۳۹۳)، لی و هونگ (۲۰۱۴)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، چنامانی و همکاران (۲۰۱۱)، پرودروموس و همکاران (۲۰۰۹)، سو و بولوجو (۲۰۰۵)، ریو و همکاران (۲۰۰۳)، باک و همکاران (۲۰۰۵) و توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰) می باشد.

فرضیه ۴- هنجارهای ذهنی بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۱۰ مورد تأثیر مستقیم هنجارهای ذهنی بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۱۹ بدست آمد که نشان دهنده معناداری آن است. این یافته ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط علی پور درویشی (۱۳۹۳)، لی و هونگ (۲۰۱۴)، اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲)، جولایی و همکاران (۲۰۱۳)، چنامانی و همکاران (۲۰۱۱)، پرودروموس و همکاران (۲۰۰۹)، سو و بولوجو (۲۰۰۵)، ریو و همکاران (۲۰۰۳)، توحیدی نیا و موسی خانی (۲۰۱۰) و زیکان و فونگفای (۲۰۰۹) می باشد.

فرضیه ۵- جو سازمانی بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم جوّ سازمانی بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۱۵ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط شوان-شو چن، چانگ، پی-پی چن (۲۰۱۲) و باک و همکاران (۲۰۰۵) می باشد.

فرضیه ۶- عمل متقابل بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم عمل متقابل بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۱۴ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط لی و هونگ (۲۰۱۴) و هو و همکاران (۲۰۱۲) می باشد.

فرضیه ۷- پاداش بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم پاداش بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۰۲ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار نبودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط لی و هونگ (۲۰۱۴) و هو و همکاران (۲۰۱۲) می باشد.

فرضیه ۸- پشتیبانی فناوری اطلاعات بر قصد به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم پشتیبانی فناوری اطلاعات بر قصد به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۰۰ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار نبودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط حسین، خلیل عمر و احمدزایادا (۲۰۱۵) و لی و هونگ (۲۰۱۴) می باشد.

۵-۳. فرضیه‌های مرتبط با رفتار به اشتراک گذاری دانش

فرضیه ۱- انگیزه درونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم انگیزه درونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۴ بدست آمد

که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط اخوان، حیدر امیران و رحیمی (۱۳۹۲) و باب الحوائجی و جعفر زاده کرمانی (۲۰۱۱) می باشد.

فرضیه ۲- نوع دوستی برای رضایت شخصی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم نوع دوستی برای رضایت شخصی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش ۰/۲۴ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط جعفری، آرین فر و الوانی (۱۳۹۵) و ونگ و هو (۲۰۱۴) می باشد.

فرضیه ۳- انگیزه بیرونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم انگیزه بیرونی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۱۸ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط اخوان، حیدر امیران و رحیمی (۱۳۹۲) و لی و هونگ (۲۰۱۴) می باشد.

فرضیه ۴- اعتماد بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم اعتماد بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش ۰/۱۲ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط اچسو و همکاران (۲۰۰۷) و لی و هونگ (۲۰۱۴) می باشد.

فرضیه ۵- کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۴ مورد تأثیر مستقیم کنترل رفتاری درک شده بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش ۰/۰۹ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن در سطح کم می باشد. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط چنامانی و همکاران (۲۰۱۱)، پرودروموس و همکاران (۲۰۰۹)، لی و هونگ (۲۰۱۴) و اسماعیل پناه و خیاط مقدم (۱۳۹۲) می باشد.

فرضیه ۶- پاداش سخت بر رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم پاداش سخت بر رفتار به اشتراک گذاری دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش ۰/۰۱ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار نبودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط ونگ و هو (۲۰۱۴) و لی و هونگ (۲۰۱۴) می باشد.

۵-۴. فرضیه‌های مرتبط با اشتراک دانش

فرضیه ۱- تعهد بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم تعهد بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۵ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن می باشد. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط ایلی و همکاران (۱۳۹۰) و حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹) می باشد.

فرضیه ۲- فرهنگ سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۶ مورد تأثیر مستقیم فرهنگ سازمانی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۴۲ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط ایلی و همکاران (۱۳۹۰)، جهان‌دیده (۱۳۹۱) و قاسمی و آیت (۱۳۹۳) می باشد.

فرضیه ۳- ارتباطات کارکنان بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم ارتباطات کارکنان بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۴ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳) و پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) می باشد.

فرضیه ۴- پاداش بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم پاداش بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۳۴ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) می‌باشد.

فرضیه ۵- اعتماد بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۷ مورد تأثیر مستقیم اعتماد بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۲۸ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)، حسین قلی زاده و میرکمالی (۱۳۸۹)، نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)، تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) و کاظمی و رضانی (۱۳۹۱) می‌باشد.

فرضیه ۶- پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۵ مورد تأثیر مستقیم پشتیبانی فناوری اطلاعات بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۲۴ بدست آمد که نشان دهنده معنی داری آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)، حسین قلی زاده و میرکمالی (۱۳۸۹)، باروج و مدهوشی (۱۳۹۲) و جهان‌دیده (۱۳۹۱) می‌باشد.

فرضیه ۷- ساختار سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد. از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۷ مورد تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۱۳ بدست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، جهان‌دیده (۱۳۹۱)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۰) و پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) می‌باشد.

فرضیه ۸- ویژگی شخصیتی بر به اشتراک گذاری دانش تأثیر دارد.

از مجموع ۳۳ پژوهش انجام شده، در ۵ مورد تأثیر مستقیم ویژگی شخصیتی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۰۵ بدست آمد که نشان

دهنده معنی دار نبودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط امیری و همکاران (۱۳۹۴) می‌باشد.

۵-۵. پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق (کاربردی)

همانطور که ملاحظه شد هدف این پژوهش، بررسی عوامل تأثیرگذار بر به اشتراک گذاری دانش صریح از جمله پایان نامه‌ها و رساله‌ها در مؤسسات آموزشی و پژوهشی است. حجم وسیعی از مطالعات انجام شده در حوزه اشتراک دانش به بررسی قصد و رفتار به اشتراک گذاری دانش پرداخته‌اند. نتایج فرا تحلیل نشان داد که عوامل تأثیرگذار گسترده‌ای در هریک از حوزه‌های قصد یا رفتار به اشتراک گذاری دانش وجود دارند که از جمله آنها می‌توان به نگرش، اعتماد، کنترل رفتاری درک شده، هنجارهای ذهنی، جو سازمانی، عمل متقابل، انگیزه درونی، انگیزه بیرونی، نوع دوستی برای رضایت شخصی، تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی اشاره نمود. مدیران سازمان‌ها به منظور انطباق با تغییرات محیطی و رسیدن به کارایی و اثربخشی بیشتر باید به مقوله مدیریت دانش و به طور خاص‌تر به جنبه اشتراک گذاری دانش توجه ویژه‌ای داشته باشند. توجه به عوامل تأثیرگذار بر قصد و رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان می‌تواند کمک شایانی به بهبود عملکرد سازمان نماید.

مدیران سازمانها می‌بایست برای ایجاد نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش در کارکنان از طریق نهادینه کردن این امر که اشتراک دانش کارکنان در سازمان امری مطلوب است و نتایج مثبتی را هم برای سازمان و هم برای خود کارکنان به همراه خواهد داشت، تلاش نمایند.

این پژوهش نشان می‌دهد عمل متقابل یکی از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش است، کارکنان با روابط متقابل که در بردارنده منافع دو سویه است با احتمال بیشتری نگرش مثبت نسبت به اشتراک دانش خواهند داشت.

هنجار ذهنی عامل تأثیرگذار دیگری است. اگر کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، از طرف گروه‌های مرجع خود مانند مدیران و همکارانشان تأیید شوند، با احتمال بیشتری دانش خود را به اشتراک خواهند گذاشت. از طرفی دیگر از آنجاییکه دانش، ماهیتی انسانی و اجتماعی دارد،

تعاملات و ارتباطات کارکنان می‌تواند به اشتراک دانش آنها کمک شایانی نماید. لذا مدیران می‌بایست موانع برقراری ارتباطات رسمی و غیر رسمی کارکنان را از میان بردارند.

همانطور که نتایج نشان داد دیگر عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش، ساختار سازمانی است، ساختار سازمانی سلسله مراتبی و غیرمنعطف نمی‌تواند محل مناسبی برای اشتراک دانش باشد، در چنین سازمانی ارتباطات کارکنان به سادگی امکان پذیر نمی‌باشد. ساختار سازمانی باید از انعطاف و پویایی لازم برخوردار باشد. جنبه غیر رسمی سازمان نقش مهمی در توسعه تعاملات و ارتباطات و به تبع آن اشتراک دانش کارکنان ایفاء می‌نماید.

سیستم های پاداش و حقوق و دستمزد نیز می‌توانند در کارکنان برای اشتراک دانش ایجاد انگیزه نمایند. مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن موقعیت شغلی بهتر و ارتقاء کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، نیز برای اشتراک دانش کارکنان ایجاد انگیزه نمایند.

از سوی دیگر، اعتماد نیز از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش محسوب می‌شود. ایجاد حس اعتماد در کارکنان نسبت به اهداف سازمان، مدیران، و نسبت به سودمند بودن فعالیت‌های سازمان برای کارکنان می‌تواند احتمال رفتار اشتراک دانش آنها را افزایش دهد. همچنین مدیران می‌توانند از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتگر اشتراک دانش، قصد و رفتار کارکنان را بهبود بخشند.

فناوری اطلاعات نیز به عنوان ابزاری مفید برای مبادله و اشتراک دانش کارکنان در سازمان باید مورد توجه و پشتیبانی مدیران قرار گیرد.

۵-۶. پیشنهادات برای پژوهش‌های بیشتر

با توجه به اینکه این پژوهش به بررسی مطالعات پیشین پرداخته است و با روش فراتحلیل و به صورت کتابخانه ای انجام شده است، پژوهش‌های بیشتری لازم است انجام شود تا به صورت دقیق تری عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها مورد بررسی قرار گیرد. با استفاده از روش‌های کیفی می‌توان به کشف عوامل کلیدی و موثر احتمالی در بافت مؤسسات پژوهشی و آموزشی ایران کمک کرد، از سوی دیگر با به کارگیری روش‌های کمی و ساخت مدلی جامع با

استفاده از روش ترکیبی امکان ارائه نمای جامع تری از عوامل تأثیر گذار فراهم خواهد شد. بنابراین پژوهشهای زیر پیشنهاد می‌شود.

۱- بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های ایران به روش دلفی

۲- بررسی عواملی که بر نگرش اعضای هیأت علمی در اشاعه اطلاعات تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها تأثیر می‌گذارد.

۳- بررسی عواملی که بر هنجارهای ذهنی اعضای هیأت علمی در اشاعه اطلاعات تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها تأثیر می‌گذارد.

۴- بررسی عواملی که بر کنترل ادراکی اعضای هیأت علمی در اشاعه اطلاعات تمام متن پایان نامه‌ها و رساله‌ها تأثیر می‌گذارد.

۵- طراحی و تبیین مدل عوامل کلیدی مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری تمام متن پایان‌نامه‌ها/رساله‌ها

۵-۷. منابع

- آیت، سعید؛ قاسمی، مهدی؛ ۱۳۹۳، پایان نامه کارشناسی ارشد "ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش، مطالعه موردی: مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد"، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی.
- ابطحی، سید حسین؛ صلواتی، عادل؛ ۱۳۸۵، مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول.
- احمدی، علی اکبر؛ صالحی، علی؛ ۱۳۸۹، مدیریت دانش، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول.
- اخوان، پیمان؛ امیران، حیدر؛ رحیمی، اکبر؛ ۱۳۹۲، مقاله ارائه مدل انگیزشی اشتراک دانش کارکنان در شرکت های تولیدی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM)، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سال هشتم، شماره ۲۳، بهار ۱۳۹۲.
- اسماعیل پناه، فرشاد؛ خیاط مقدم، سعید؛ ۱۳۹۲، مقاله بررسی وضعیت موجود اشتراک گذاری دانش بین اعضای هیأت علمی دانشگاه ها (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد)، مدیریت بهره وری، سال هفتم، شماره ۲۶، صفحات ۳۲-۱۵.
- اخوان، پیمان؛ رحیمی، اکبر؛ ۱۳۹۲، مقاله شناسایی و رتبه بندی عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتراک دانش در یک سازمان صنعتی، فصلنامه مدیریت نوآوری، سال اول، شماره ۲، صفحات ۱۳۵-۱۰۷.
- ابیلی، خدایار و همکاران (۱۳۸۹)، مقاله نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۴، صفحات ۵۴-۳۲.
- امیری، مظاهر و همکاران، ۱۳۹۴، مقاله بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۳، صفحات ۶۶۵-۶۴۷.

- بامداد صوفی، جهانیار؛ طاهری، پریسا؛ ۱۳۹۰، مدیریت دانش سازمانی، تهران، انتشارات آذر، چاپ اول.
- باروج، سمانه؛ مدهوشی، مهرداد؛ ۱۳۹۲، پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی تأثیر مهم ترین عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل"، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اقتصادی و اداری.
- پهلوانی، معصومه و همکاران؛ ۱۳۸۹، مقاله بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۵، صفحات ۳۶-۱۹.
- تاج فر، امیر هوشنگ؛ هوشمند، هانیه؛ میرزایی ونی، سمیه؛ ۱۳۹۳، مدیریت دانش در عمل (سیستم‌ها و فرایندها)، تهران، نشر وینا، چاپ اول.
- تقوی فرد، محمد تقی و همکاران، ۱۳۹۴، مقاله نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال سوم، شماره ۱۰، صفحات ۹۹-۸۰.
- جعفری، محمدباقر؛ آراین فر، مسعود؛ الوانی، مهدی؛ ۱۳۹۵، مقاله بررسی تأثیر انگیزه‌های فردی بر رفتار به اشتراک گذاری دانش با توجه به نقش تعدیل کنندگی ارزش‌ها (مطالعه موردی: ایده‌شهر)، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۸، شماره ۲، صفحات ۲۷۲-۲۵۳.
- جهان‌دیده، اکبر؛ کسرای، احمد رضا؛ ۱۳۹۱، پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) بر مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران"، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.
- حسین قلی زاده، رضوان؛ میرکمالی، سید محمد؛ ۱۳۸۹، مقاله عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش (مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه فردوسی)، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱، صفحات ۷۸-۶۲.
- سهرابی، بابک؛ دارمی، هادی؛ ۱۳۸۹، مدیریت دانش (با رویکرد MBA)، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.

- عربشاهی، معصومه؛ لکزیان، محمد؛ ۱۳۹۲، پایان نامه کارشناسی ارشد "شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران و بررسی تأثیر هوش هیجانی و هوش سازمانی بر آن"، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی.
- علی پور درویشی، زهرا؛ ۱۳۹۳، مقاله 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)، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۶، بهار ۱۳۹۳، صفحات ۱۲۶-۱۰۷.
- علامه، محسن؛ طبائیان، ریحانه؛ توکلی، هدی؛ ۱۳۹۴، مقاله بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، صفحات ۱۱۸-۱۰۱.
- کاظمی، مصطفی؛ رضانی، یوسف؛ ۱۳۹۱، مقاله بررسی رابطه بین اعتماد به مدیریت و به اشتراک گذاشتن دانش و نقش میانجی ترس از دست دادن اعتبار و مستندسازی دانش، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۸، صفحات ۱۲۴-۱۰۸.
- نعمتی انارکی، لیلا؛ نوشین فرد، فاطمه؛ ۱۳۹۲، مقاله ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیأت علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی، مدیریت سلامت، شماره ۱۶، صفحه ۵۴.
- یزدان شناس، مهدی؛ خشنود، علی؛ (۱۳۹۳)، مقاله تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی براساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت گرا، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۰۸-۱۸۹.

- Ali Jolaee et al (2014), Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff, International Journal of Educational Management , Vol. 28 No. 4, pp. 413-431.
- 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*. 29(1), 87-111.

- Babalhavaeji, Fahimeh and Jafarzadeh, Kermani. Zahra (2011), Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), 1-14.
- Chennamaneni, A, Teng, J. & Raja, M.K. (2011), A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test, *Behaviour & Information Technology Journal iFirst*, pages 1-19.
- Hsua, Teresa L. Jub, Chia-Hui Yenc, Chun-Ming Changa (2007), Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *Int. J. Human-Computer Studies*, 65 (153),169, 161.
- Hyun Sook Lee, Seong Ae Hong (2014), Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior, *Osong Public Health Res Perspect* ,5(3), 148-155.
- Lin, H. S., and Lee, G. G. (2006), Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*. 44(1), 74-88.
- Lin, H. F. and Lee, G.G.(2004), Perceptions of senior managers toward knowledge sharing behavior. *Journal of Management Decision*, 42(1), 108-125.
- Norashikin Hussein,Muhamad khalil omar, Mazlina Ahmad Zayadah (2015), IT Usage, perceived knowledge Usefulness, Learning culture and Intention to share Knowledge among Business Student in a Malaysian Public University, 3rd Global Conference on Business and Social Science,16-17 December, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Prodromos *et al.* (2009), factors that influence knowledge sharing behavior among bank employees in Greece.
- Ryu, S., Ho, S.H., Han, I. (2003), Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with Applications*. 25(1), 113-22.

- Shiuann-Shuoh Chen, Yu-Wei Chuang, Pei-Yi Chen (2012) , Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate, *journal of Knowledge-Based Systems* 31 ,106–118.
- So, J. C. F., and Bolloju, N. (2005), Explaining the intentions to share and reuse knowledge in the content of IT service operations. *Journal of Knowledge Management*, 9(6), 30-41.
- Tohidinia and Mosakhani (2010), Knowledge sharing behavior and its predictors, *Industrial Management & Data Systems* Vol. 110 No. 4.
- Wei-Tsong Wang , Ya-Pei Hou (2015), Motivations of employees' knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective, *journal of Information and Organization* 25 ,1–26.
- Yixiang Zhang et al (2010), Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities, *International Journal of Information Management* 30, 425–436.
- Yong Sauk Hau et al (2013), The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions, *International Journal of Information Management*, 33 ,356– 366.
- Zhikun, Ding. Ng Fungfai (2009), Knowledge sharing among architects in a project design team: An empirical test of theory of reasoned action in China. *Chinese Management Studies*, 3 (2) 130 – 142.

Abstract

The objective of this study was to describe, analyze, and combine the results of the previous studies conducted on the effective factors in sharing explicit knowledge like the theses and dissertations at the educational research institutes; the combination of the results of these studies has presented a more accurate manifestation of these relationships. Using a meta-analysis method, this study investigated the effective factors in sharing knowledge at the educational research institutes. The population of the study included the Persian and English theses and papers related to the subject of the effective factors in sharing knowledge (intention and behavior) which had been published in databases and reputable scientific journals in the time period of 2003 to 2016. The sample included 33 studies including 17 Persian papers and theses as well as 16 English papers which had an appropriate condition to enter the meta-analysis process. Stata software was used to estimate the effect size of each effective factor in sharing knowledge. The meta-analysis results indicated that the factors of attitude toward knowledge sharing, trust, perceived behavioral control, subjective norms, organizational climate, and mutual action significantly affect the knowledge sharing intent, respectively. Information technology support and reward do not affect the knowledge sharing intention. Furthermore, the factors of intrinsic motivation, altruism, extrinsic motivation, and trust significantly affect the knowledge sharing behavior, respectively. The perceived behavioral control affects the knowledge sharing behavior, but with a low significance level; hard rewards (material) do not affect the knowledge sharing behavior. Moreover, the factors of obligation, organizational culture, employees' communication, reward, trust, information technology support, and organizational structure affect knowledge sharing, respectively; the personality trait does not affect knowledge sharing.

Keywords: knowledge sharing, meta-analysis, thesis, dissertation, educational research institutes, knowledge management



Iranian Research Institute for Information Science and Technology

Research Project

**A Meta-analysis of the Effective Key
Factors in Sharing Full-text Theses and
Dissertations in Iran**

By:

Farhad Shirani

Hanieh Hodaei

Spring 2017