

Research Article

A Meta-Analysis of Organizational Factors Affecting the Sharing of Organizational Knowledge¹

Atefeh Sohrabi

M.A. Student, Department of Educational Sciences, University of Kashan, Kashan, Iran.
Avairani8946@gmail.com.

Ali Yazdekasty

Associate Profesor, Department of Educational Sciences, University of Kashan, Kashan, Iran
(Corresponding author). yazdkhasty@kashanu.ac.ir

Zehra Sadeqi-Arani

Assistant Profesor, Manaegment and Entrepreneurship, University of Kashan, Kashan, Iran.
sadeqiarani@kashanu.ac.ir

Abstract

Aim: The present study was conducted to analyze the meta-analysis of organizational factors affecting the sharing of organizational knowledge.

Method: The present study's mechanism is a quantitative meta-analysis to reach a general conclusion in this area. For this purpose, CMA2 software has been used. The purpose of this method is to integrate studies conducted in a specific field of research.

Findings: Findings show that organizational factors with p-value = 0.000 significantly affect knowledge sharing from the organization and can explain up to 0/504 the changes in knowledge sharing. The heterogeneity test shows that there is heterogeneity between the studies ($Q = 1237.166$ and p-value = 0.000). Also, The funnel diagram shows low standard error and relatively low bias. The expression in the distribution is regular, and the observed error is due to possible types of oblique.

Conclusion: According to the research findings, among the organizational factors affecting the sharing of organizational knowledge, structural capital with 0.636, relationship capital with 0.637, cognitive trust with 0.646, emotional trust with 0.609, transformational leadership with 0.643, social interaction with 0.713, and standard language with 0.690 had the highest effect and significant relationship with organizational knowledge sharing.

Keywords: Meta-analysis, knowledge, knowledge management, knowledge sharing, Organizational factors.

-
1. The present study is taken from: Sohrabi, A. (2020). "Meta-analysis of individual and organizational factors affecting the sharing of organizational knowledge". Master thesis. Kashan university, Faculty of humanities.

*Received: 2020/11/08 ; Accepted: 2020/11/29

**Copyright © the authors



فرا تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی^۱

عاطفه سهرابی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. avairani8946@gmail.com

علی یزدخواستی

دانشیار، گروه علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول). yazdkasty@kashanu.ac.ir

زهره صادقی آرائی

استادیار، گروه مدیریت و کارآفرینی، مدیریت صنعتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. sadeqiarani@kashanu.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف فرا تحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی انجام شده است.

روش‌شناسی: مکانیسم اجرای پژوهش حاضر فرا تحلیل کمی است، تا از این طریق بتوان به یک جمع‌بندی کلی در این حیطه دست یافت. بدین منظور از نرم‌افزار CMA2 استفاده شده است. هدف این روش، انسجام‌بخشی، مرور نظام‌مند و یکپارچه مطالعات صورت گرفته در یک حوزه معین پژوهشی است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل سازمانی با $P\text{-value}=0/000$ تأثیر معناداری بر تسهیم دانش سازمانی داشته و توانسته $0/504$ درصد از تغییرات تسهیم دانش را تبیین کند. با توجه به نتایج آزمون ناهمگونی ($Q=1337/166$) و $P\text{-value}=0/000$ می‌توان گفت که بین مطالعات صورت گرفته ناهمگنی وجود دارد و به این منظور از اندازه اثر تصادفی استفاده شده است. نمودار کیفی نیز نشان‌گر خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کم می‌باشد و در حقیقت بیانگر توزیع نرمال و تصادفی است و خطای مشاهده شده ناشی از انواع ارباب احتمالی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش از بین عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی، سرمایه ساختاری با $(0/636)$ ، سرمایه رابطه‌ای $(0/637)$ ، اعتماد شناختی $(0/646)$ ، اعتماد عاطفی $(0/609)$ ، رهبری تحول‌آفرین $(0/643)$ ، پیوند متقابل اجتماعی $(0/713)$ و زبان مشترک $(0/690)$ بیشترین اندازه اثر و رابطه معنادار را با تسهیم دانش سازمانی داشته‌اند.

کلیدواژه‌ها: فرا تحلیل، دانش، مدیریت دانش، تسهیم دانش، عوامل سازمانی.

۱. پژوهش حاضر برگرفته از: سهرابی، ع. (۱۳۹۹). «فرا تحلیل عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی». پایان‌نامه

کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان است.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۱۸ ؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۹

۱. مقدمه

در جهان پر از تکاپوی امروزه، دانش منبع اساسی مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌رود (چن^۱ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۱۰). از این‌رو چندی است که مبحث مهمی به عنوان مدیریت دانش مطرح شده است. مدیریت دانش مفهومی اساس برای حفظ توان مزیت رقابتی سازمان می‌باشد. در واقع، اجتماعی از راهبردها که به یک سازمان توانایی شناسایی، خلق، سازمان‌دهی، نگهداری، تسهیم و استفاده بهینه از منابع را می‌دهد (آرکلیان سرنقی، ۱۳۹۲، ص ۴۸). از اهداف مهم افراد در سازمان‌ها و در مجموع در جوامع از به کار بردن مدیریت دانش، تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش بین افراد سازمان جهت خلق مزایای رقابتی است (غفاری، ۱۳۹۲، ص ۲). در اکثر کتاب و مقالات و پژوهش‌هایی که در حیطه مدیریت دانش انجام گرفته، بر توزیع دانش مناسب، به افراد مناسب و در زمان صحیح به عنوان بزرگ‌ترین چالش تسهیم دانش اشاره شده است، چراکه اگر دانش نهاده شده در ذهن افراد نتواند به شیوه مؤثری با دیگر افراد به اشتراک گذاشته شود، به تدریج در ذهن افراد فقط سایه‌روشنی از آن باقی می‌ماند و هم‌زمان کارایی خود را از دست خواهد داد (سلمانی جلودار و غلامعلی، ۱۳۹۵، ص ۷). بنابراین، تسهیم دانش امری حیاتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و انسان‌های متفکر و با خلاقیت با دریافت اصولی مراتب دانشی، قادر به خلق بهترین‌ها خواهند بود (فروزش، ۱۳۹۸، ص ۷). با توزیع و انتقال دانش، هزینه‌های سازمان به گونه‌ای چشم‌گیر کاهش می‌یابند، ولیکن اگر افراد از این امر خطیر غافل شوند، شاهد سیر صعودی مخارج سازمان به دلیل تکرار تجربیات گذشته خواهند بود (وانگ و نئو^۲، ۲۰۱۰، ص ۱۲۰).

پژوهش حاضر سعی دارد از طریق فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی، راهکارهایی مشخص و عملیاتی در حوزه تسهیم مؤثر دانش ارائه دهد.

۲. بیان مسئله

در جهان امروز سازمان‌ها برای این‌که بتوانند گوی سبقت را از رقبای خود ببرایند، به توسعه روزافزون دانش سازمانی خود نیاز دارند، تا قادر به انطباق خود با نیازها و چالش‌های محیطی باشند (صناعی، ۱۳۹۵، ص ۴). دانش عنصر کلیدی یک سازمان (موتاب، ۱۳۹۸، ص ۵)، و

1. Chen

2. Wang & Neo

ازجمله مهم‌ترین دارایی‌ها و سرمایه‌ی یک سازمان محسوب می‌شود، در واقع تولید و ارائه محصولات باکیفیت بالا، بدون وجود این منبع کاری غیرممکن است (علیزاده، حسن‌زاد و مؤمنی، ۱۳۹۳، ص ۵۰). دانش سرمایه‌ای است که یک سازمان باید از آن حفاظت کند. مدیریت دانش یک استراتژی مستمر برای اکتساب دانش مناسب، برای افراد مناسب و در زمان مناسب است (ساعتچیان، خادم‌لو و عزیزی، ۱۳۹۷، ص ۲۵۲). مدیریت دانش مبحثی با اهمیت در مدیریت امروزه محسوب می‌شود، که در رابطه با مزیت رقابتی و بهره‌وری بهتر سازمان‌ها نقشی بسزا ایفا می‌کند (عسگرانی و اصغری، ۱۳۹۶، ص ۱۴). چالش عمده‌ای که مدیریت دانش دنبال می‌کند، تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش است و زمانی که این دانش به اشتراک گذاشته نشود، ارزش ناچیزی برای سازمان به همراه دارد (عبدی‌پور ملک‌آباد، ۱۳۹۲، ص ۶). تسهیم دانش یکی از عنصرهای کلیدی مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است (کاظمی، وحیدی مطلق و وحیدی مطلق، ص ۱۰۸)، که به رشد سازمان‌ها کمک شایان توجهی می‌کند (سلمانی جلودار و غلامعلی، ۱۳۹۵، ص ۷). تسهیم دانش به انتقال دانش در فرایند ارتباطات درون و پیرامون سازمانی به همکاران اشاره دارد، و منظور از دانش، دانشی است که شخص در سازمان به دست آورده است (جی و همکاران، ۲۰۰۹، ص ۹۳۰). تسهیم دانش به صورت مستقیم در بین افراد قابل مشاهده نیست (ساعتچیان، خادم‌لو و عزیزی، ۱۳۹۷، ص ۲۵۲)، و به عنوان یک فعالیت با ارزش، منبع بسیاری از فعالیت‌های استراتژیک مدیریت دانش در سازمان محسوب می‌شود (ابراهیم پورآرنگی، ۱۳۹۳، ص ۶). تسهیم دانش کارآمد ضامن پیشرفت آن می‌گردد (اسکایرم^۲، ۲۰۰۲) و بدون آن، دانش فردی به سازمانی تبدیل نخواهد شد و افراد در سازمان‌ها به ایده‌های راهبردی مهم به جای دانش نگه‌داری شده، دسترسی خواهند داشت (جو^۳، ۲۰۰۸). از عوامل مؤثر در تسهیم دانش سازمانی می‌توان به عوامل سازمانی اشاره کرد. عوامل سازمانی از امکانات سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان ناشی می‌شوند (اجتهادنیا، ۱۳۹۵، ص ۳).

با حاکم شدن تسهیم دانش می‌توان شاهد پیامدهای مختلفی ازجمله بهبود وضع رقابتی سازمان (فیلسوفیان و اخوان، ۱۳۹۶، ص ۷۱۳)، بهبود عملکرد، در دسترس قرار دادن خدمات بهتر

1. Ji & etal.

2. Skyrem

3. Jo

به مشتریان و دستیابی به بهترین نوع دانش‌ها بود (موتاب، ۱۳۹۸، ص ۵). می‌توان گفت که از اهداف اساسی مدیران در استفاده از مدیریت دانش در سازمان‌ها، بهبود تسهیم دانش میان افراد در سازمان و همین‌طور بین افراد و سازمان به منظور ایجاد مزیت رقابتی است. همچنین تسهیم دانش مؤثر بین اعضای سازمان زمانی رخ می‌دهد که موجب کاهش هزینه‌ها در انتشار دانش، تضمین انتشار بهترین روش‌های کاری در داخل سازمان شود و سازمان را در حل مسائل توانمند کند (کریم، ۱۳۹۳، ص ۷). پژوهش‌های مختلف گویای این نکته است که تسهیم دانش بر مواردی همچون کیفیت نوآوری (شائمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۱)، یادگیری و عملکرد سازمانی (کشاورزی، صفری و حمیدی‌راد، ۱۳۹۴، ص ۲۱)، چابکی سازمان (ایلی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۵۵)، کیفیت خدمات‌رسانی (بهمدی و دهنوی، ۱۳۹۵، ص ۲۰) تأثیرگذار است.

با توجه به اهمیت تسهیم دانش، مطالعات نظری و تجربی به نسبت خوبی در حیطه تسهیم دانش در محیط‌های سازمانی انجام شده است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳). با این وجود، تنوع و گستردگی پژوهش‌هایی که در ارتباط با موضوع تسهیم دانش صورت گرفته و نتایج متعارضی که در یافته‌های مربوط به این متغیر به دست آمده است، وجود متغیرهای مستقل متنوع اثرگذار بر متغیر وابسته، لزوم توجه به حوزه‌های پژوهشی جدید و تشخیص حوزه‌های مرتبط با تسهیم دانش، اهمیت پرداختن به این موضوع را دوچندان کرده است و انجام فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی را به امری کلیدی مبدل کرده است.

فرا تحلیل در واقع تحلیل تحلیل‌ها است (نوغانی دخت بهمنی و میر محمد تبار، ۱۳۹۴، ص ۹۳). فراتحلیل فرصت مناسبی برای پژوهشگران در یکپارچه‌سازی نتیجه مطالعات، گسترش نظریه‌های موجود، ایجاد نظریه‌های نو و ارائه تفسیرهای جامع از پدیده‌های مورد بررسی فراهم می‌آورد. تحلیل عبارت از شکستن کل به قسم‌های مختلف به جهت تعیین ماهیت آن. این عمل در تحلیل آماری با قرار دادن اجزاء درون ترکیب‌ها برای نشان دادن عوامل مورد پژوهش، انجام می‌شود. استفاده از فراتحلیل برای دستیابی به اجماع، در مجموع مطالعات مورد توصیه محققان است. فراتحلیل گونه‌ای از ترکیب تحقیقاتی است که دارای فرض‌های مشابه‌اند و هدف آن شناخت رابطه یا تأثیر متغیرها در تحقیقات مختلف پیشین است (شیرانی و هدایی، ۱۳۹۶، ص ۱۰۵).

از این‌رو پژوهش حاضر در نظر دارد با عنایت به روش فراتحلیل و با منسجم کردن پژوهش‌های مجزای انجام شده در حیطه تسهیم دانش، عوامل سازمانی مؤثر بر آن را شناسایی و اندازه اثر هر کدام از عوامل را مشخص کند. علاوه بر تشخیص عوامل سازمانی و مشخص کردن اندازه اثر

آن‌ها، با انجام این پژوهش می‌توان به سازمان‌های مختلف در بهبود شاخص‌های توسعه منابع انسانی و ارائه راه‌حل‌های متنوع برای اتخاذ مناسب‌ترین تصمیمات کمک کرد. دستیابی به بهترین نتایج جهت بهبود هرچه بیشتر سازمان‌ها، از اهم اهداف این پژوهش است.

۳. اهداف پژوهش

- با توجه به مسئله‌ی تحقیق پژوهش حاضر دارای ۴ هدف پژوهشی اصلی به شرح زیر است:
- فراتحلیل پژوهش‌های مرتبط با عوامل مؤثر سازمانی بر تسهیم دانش سازمانی.
- تعیین اندازه اثر کلی برای متغیرهای به کار رفته در پژوهش‌های انجام شده در حوزه تسهیم دانش سازمانی.
- تعیین میزان همگونی و ناهمگونی در بین مطالعات.
- تعیین سوگیری انتشار در بین مطالعات.
- بنابراین، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به ۴ سؤال پژوهشی زیر است:
- عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی در پژوهش‌های انجام شده کدام‌اند؟
- اندازه اثر هر یک از متغیرهای استخراج شده در حوزه تسهیم دانش به چه میزان است؟
- یافته‌های پژوهش همگن هستند یا ناهمگن؟
- سوگیری انتشار پژوهش چه میزان است؟

۴. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف، ازجمله پژوهش‌های کاربردی و به جهت به‌کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد، و به لحاظ رویکرد تحقیق، استقرانی است، زیرا که برحسب مطالعات جزئی، نتایج کلی حاصل می‌گردد. فراتحلیل روشی است برای ترکیب کمی اطلاعات حاصل از چند پژوهش و در نتیجه به دنبال کشف روابط تازه‌ای است که با مطالعات و پژوهش‌های جداگانه قابل حصول نیست (کدیور و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۸۰). فراتحلیل فرایندی چند مرحله‌ای و یا چند سطحی است. بدین نحو که در این فرایند نخست اطلاعات و شواهد از منابع اولیه استخراج (تحلیل مقدماتی داده‌ها) و بعد با یکدیگر مورد مقایسه قرار گرفته و در پایان با یکدیگر ترکیب و ادغام می‌گردند (تحلیل ثانویه داده‌ها) و در نهایت یک کل جدید و قابل اعتماد حاصل می‌آید (حیدرزاده، ۱۳۹۵، ص ۵۶). مراحل انجام فراتحلیل به صورت مبسوط در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

۵. یافته‌های پژوهش

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

۵-۱. گام اول (تدوین سؤال‌های معین براساس اهداف)

در این مرحله همان‌گونه که قبلاً نیز به آن اشاره شد، به منظور بررسی مسئله‌ی تحقیق، چهار سؤال پژوهشی تدوین شده است.

۵-۲. گام دوم (جستجوی نظام‌مند و گردآوری پژوهش‌ها)

در این مرحله با توجه به راهبردهای دقیق و جامعی که برای جستجوی متون پژوهشی مرتبط با هدف فراتحلیل لازم است و با استفاده از رایج‌ترین پایگاه‌های اطلاعاتی در ایران شامل پایگاه اطلاعاتی علمی جهاد دانشگاهی، مجلات تخصصی نور، بانک اطلاعات نشریات کشور، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران و پرتال جامع علوم انسانی، تمامی پژوهش‌های معتبر منتشر شده طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۸ که مرتبط با تسهیم دانش سازمانی بود، جمع‌آوری شد. برای انجام این مرحله، کلیدواژه‌های «تسهیم دانش»، «تبادل دانش»، «انتقال دانش»، «توزیع دانش»، «اشتراک‌گذاری دانش» در قسمت جستجوی پیشرفته پایگاه‌های اطلاعاتی (اعمال فیلدهای تاریخ و عنوان و متن کامل) مورد بررسی قرار گرفت که طی آن ۷۵۰ مقاله و پایان‌نامه شناسایی شد.

۵-۳. گام سوم (گزینش مطالعات)

در این مرحله مطالعات شناسایی شده، با توجه به معیارهای درون گنجی مدنظر، گزینش شدند. معیارهای درون گنجی عبارت بود از:

- (۱) پژوهش‌هایی که موضوع بررسی آن‌ها، تأثیر عوامل مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی باشند.
- (۲) پژوهش‌هایی که به صورت کامل منتشر شده و فایل آن‌ها در دسترس باشد.
- (۳) پژوهش‌هایی که به صورت همبستگی انجام شده و دارای ضریب همبستگی یا ضریب تأثیر بوده و داده‌های کافی جهت محاسبه اندازه اثر را دارا باشند.
- (۴) تحقیق‌هایی که از نظر روش‌شناسی، کمی بوده و دارای مفروضه‌های آماری، روش تحقیق، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روش ارزیابی پایایی و روایی باشند.
- (۵) پژوهش‌هایی که به زبان فارسی باشد.

پس از جستجو، ۱۰۰ سند پژوهشی متناسب با ملاک‌های فراتحلیل کمی انتخاب شد. در شکل شماره (۱) مراحل گزینش مطالعات برای ورود به فراتحلیل مشخص شده و در جدول

شماره ۱ آمده است.



شکل ۱- مراحل گزینش مطالعات برای ورود به فراتحلیل

جدول ۱- پیشینه تجربی تحقیق

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۱	طراحی و تبیین مدل تأثیر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان	روشن کوکب (۱۳۸۸)
۲	نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی	ابیلی و همکاران (۱۳۸۹)
۳	نقش سرمایه فکری و اعتماد در انتقال دانش سازمانی	معماری (۱۳۸۹)
۴	بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (به اشتراک گذاری) دانش میان کارکنان شهرداری منطقه ۱۵ تهران	انصاری معروف (۱۳۹۰)
۵	تأثیر سرمایه اجتماعی و انگیزه کارکنان بر تسهیم دانش در شرکت پتروشیمی تبریز	پرنده (۱۳۹۰)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۶	تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی	دانایی فرد، خایف الهی و حسینی (۱۳۹۰)
۷	تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف، رویکرد و سرمایه اجتماعی	سرلک و اسلامی (۱۳۹۰)
۸	نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	تقی پور (۱۳۹۰)
۹	بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار- فرهنگ- فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور	تیموری (۱۳۹۲)
۱۰	شناسایی عوامل ارتباطات اثربخش مجازی در تسهیم دانش سازمانی	فلاحیان (۱۳۹۰)
۱۱	بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیم‌ها در تسهیم دانش	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)
۱۲	بررسی نقش اعتماد بر تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس	ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)
۱۳	شناسایی و بررسی عوامل مرتبط با اشتراک دانش در اداره کل امور مالیاتی استان البرز	شریفی دوست (۱۳۹۱)
۱۴	بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش در سازمان امور مالیاتی کشور	صادقی (۱۳۹۱)
۱۵	رابطه بین جو غیر مدنی (بی‌تمدنی) سازمانی و تمایل به تسهیم دانش با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جو همکاری سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر شیراز	عرب (۱۳۹۱)
۱۶	تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت‌سازی تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران	قجاوند (۱۳۹۱)
۱۷	نقش اعتماد بین فردی با تسهیم دانش در سازمان	کشاوری، بیگی‌نیا و رضایی (۱۳۹۱)
۱۸	تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیرکبیر	محمودی (۱۳۹۱)
۱۹	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در اداره کل راه و ترابری استان تهران	مغازهای (۱۳۹۱)
۲۰	رابطه بین جو سازمانی با تسهیم دانش: نقش واسطه رفتار شهروندی سازمانی	نیک راهان (۱۳۹۱)
۲۱	بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی	جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲)
۲۲	مطالعه جو سازمانی و ارتباط آن با رفتار تسهیم دانش کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران	ستار دباغی (۱۳۹۲)
۲۳	بررسی رابطه بین جو سازمانی انتقال دانش در کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان	شیروانی (۱۳۹۳)
۲۴	ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی	علی پور درویشی (۱۳۹۲)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۲۵	بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در شرکت پیشران موتور	قبری آستانه (۱۳۹۲)
۲۶	بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای تسهیم دانش براساس نظریه‌های رفتار برنامه‌ریزی شده	گلشن‌راد (۱۳۹۲)
۲۷	بررسی نقش قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای در افزایش سرمایه اجتماعی و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش	مرادی و همکاران (۱۳۹۲)
۲۸	بررسی تأثیر توانگرهای سرمایه اجتماعی بر فرایند تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در استانداری فارس	نوروزی فرانی (۱۳۹۲)
۲۹	تأثیر ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در تسهیم دانش شرکت‌های مبتنی بر فن‌آوری سطح بالا	یوسفی (۱۳۹۲)
۳۰	شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم‌های تسهیم دانش از نظر دانش کاران	ابراهیم‌پور آرنگی (۱۳۹۳)
۳۱	بررسی نقش اعتماد میان کارکنان بر تسهیم و تعالی دانش سازمانی	احمدی شاد (۱۳۹۳)
۳۲	شناسایی رابطه هوش هیجانی با جو تیمی و اشتراک دانش کارکنان اداره راه و شهرسازی استان فارس	حجتی (۱۳۹۳)
۳۳	نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش	رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳)
۳۴	بررسی رفتار کارکنان شعب تهران بانک اقتصاد نوین نسبت به تسهیم دانش با استفاده از مدل رفتار برنامه‌ریزی‌شده	صلاحی (۱۳۹۳)
۳۵	بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان	علامه، سلطانی و نریمانی (۱۳۹۳)
۳۶	رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌های شهر تهران	علی‌زاده، حسن‌زاده و مؤمنی (۱۳۹۳)
۳۷	بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش در اداره راه و شهرسازی استان گیلان	غفاری (۱۳۹۲)
۳۸	بررسی تأثیر نقش عدالت سازمانی بر تسهیم (اشتراک) دانش در استانداری تهران	قوسی (۱۳۹۳)
۳۹	بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایرانی	کاظمی و همکاران (۱۳۹۳)
۴۰	بررسی نقش پیش‌زمینه‌ها در رفتار تسهیم دانش (مورد مطالعه: وزارت کشور)	کاووسی خامنه (۱۳۹۳)
۴۱	تأثیر فرهنگ سازمانی و تکنولوژی اطلاعات بر روی تسهیم دانش در سازمان	کریم (۱۳۹۳)
۴۲	بررسی استراتژی‌های مؤثر بر فرایند تسهیم دانش (عوامل پیش‌برنده و بازدارنده)	منوریان، فضلی و یگانه (۱۳۹۳)
۴۳	بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون‌گروهی	میراسداله لنج‌رود و علی‌پور درویش (۱۳۹۳)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۴۴	بررسی رابطه سبک‌های رهبری با خلاقیت با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش	نیکنام صفری کوچی (۱۳۹۳)
۴۵	تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر تمایل آن‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار	یاسینی و شیری (۱۳۹۳)
۴۶	تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی براساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا	یزدان‌شناس و خشنود (۱۳۹۳)
۴۷	تحلیل نقش مکانیزم‌های یادگیری سازمانی در رفتار اشتراک دانش	خالق‌خواه، ابراهیم‌پور و کسان (۱۳۹۴)
۴۸	بررسی تأثیر سرمایه نمادین بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی در آموزش عالی	درینی و نامدارجویی (۱۳۹۴)
۴۹	ارزیابی عامل سازمانی مؤثر بر انتقال دانش با استفاده از تحلیل مسیر در شرکت بیمه ایران	رضایی (۱۳۹۴)
۵۰	بررسی میزان تأثیر اعتماد بین فردی بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان با نقش میانجی تمایل به همکاری کارکنان	رضایی دریانکاری (۱۳۹۴)
۵۱	رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی	زارعی، حسن‌زاده و مؤمنی (۱۳۹۴)
۵۲	بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان مقررات و ارتباطات رادیویی	سجادی (۱۳۹۴)
۵۳	بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی	سیدجوادین و رضایی (۱۳۹۴)
۵۴	مطالعه تأثیر عوامل انگیزشی درونی، بیرونی و سرمایه اجتماعی بر تمایل بر تسهیم دانش ضمنی و آشکار در کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط تولیدی (مطالعه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط واقع در شهرک صنعتی پایتخت تهران)	شفعتی (۱۳۹۴)
۵۵	بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل‌گری نقش گرایش به اعتماد	شیرازی و همایونی‌راد (۱۳۹۴)
۵۶	بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش	صادقی حسن‌زاده و صادقی (۱۳۹۴)
۵۷	بررسی تأثیر توانمندسازی شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش	قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴)
۵۸	بررسی رابطه بین سبک‌های مدیران با تسهیم دانش در مدارس متوسطه شهرستان کلپیر	لطفی (۱۳۹۴)
۵۹	بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران شهرستان میانه	محبوب، اصغری اقدم و محمدی (۱۳۹۴)
۶۰	نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	مهدوی، تقی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۶۱	تحلیل چندسطحی تأثیر مدیریت تنوع منابع انسانی بر اعتماد سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش با نقش تعدیل‌کنندگی هنجارهای همکاری	اجتهادنیا (۱۳۹۵)
۶۲	مدل‌سازی نقش مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی با میانجی سرمایه فکری بر تسهیم دانش	آزادی (۱۳۹۵)
۶۳	تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای	احمدی طاهری، قلیچلی و حاتمی (۱۳۹۵)
۶۴	بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز	ایمان‌زاده و پلنگی (۱۳۹۵)
۶۵	تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش	بدر (۱۳۹۵)
۶۶	بررسی تأثیر راهبردهای خود مدیریتی و رهبری تحول‌آفرین بر تسهیم دانش	بهشتی (۱۳۹۵)
۶۷	بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش در دانشگاه هرمزگان	تهمورسی (۱۳۹۵)
۶۸	نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های صنعتی دانش‌بنیان	حسینی سرخوش و اخوان (۱۳۹۵)
۶۹	نقش باورهای معرفت‌شناختی و عدالت سازمانی در پیش‌بینی و به اشتراک‌گذاری (تسهیم) دانش کارمندان فناوری اطلاعات	خلیلی (۱۳۹۵)
۷۰	نقش واسطه انگیزش، نگرش و هنجارهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش دبیران دوره دوم متوسطه	خونیکی درمیان، حسین قلی‌زاده و کارشکی (۱۳۹۶)
۷۱	بررسی سبک رهبری تحول‌گرا و ارتباط آن با تسهیم دانش در صنایع هوایی	دانایی (۱۳۹۵)
۷۲	بررسی تأثیر جو سازمانی و اعتماد بر تسهیم دانش در شعب غرب بانک پارسیان شهر تهران	دبیر (۱۳۹۵)
۷۳	بررسی تأثیر ویژگی‌های انگیزش درونی بر تسهیم دانش آنلاین به واسطه تعهد عاطفی	رحیم‌نیا (۱۳۹۵)
۷۴	بررسی تأثیر توانگرهای سرمایه اجتماعی بر فرایند تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در استانداری فارس	زارعی (۱۳۹۵)
۷۵	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش بین کارکنان براساس مدل هوف وهاسیمن	طاهری قطب (۱۳۹۵)
۷۶	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵)
۷۷	بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و تعهد عاطفی در تأثیرگذاری رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش	نژادی‌جیردهی (۱۳۹۵)
۷۸	تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز برای تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش مدیریت سرمایه اجتماعی	نوروزی و همکاران (۱۳۹۵)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۷۹	تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه به انگیزه برای تسهیم دانش و هویت فضیلت کارکنان در مجتمع دخانیات گیلان	برسروشان (۱۳۹۶)
۸۰	تأثیر رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان بر اشتراک دانش از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی	پیشوایی (۱۳۹۶)
۸۱	بررسی تأثیر رهبری دانش و سرمایه اجتماعی بر سرعت نوآوری به واسطه تسهیم دانش	تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)
۸۲	عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش کارکنان دانشگاه یزد	رهاوی عزآبادی (۱۳۹۶)
۸۳	ارزیابی میزان تأثیر حس اعتماد و فاکتورهای شناختی اجتماعی بر اشتراک گذاری دانش درون سازمانی	سلطانی محسنی (۱۳۹۴)
۸۴	تأثیر ویژگی های شبکه اجتماعی سازمان بر فعالیت های تسهیم دانش و عملکرد شغلی	عبدلی مسینان (۱۳۹۶)
۸۵	بررسی تأثیر عوامل شناختی - اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعه دانشگاهی	محمودی و همکاران (۱۳۹۶)
۸۶	تبیین نقش تعهد عاطفی و اعتماد شناختی در ارتباط بین رضایت و قصد تسهیم دانش	مینوبی و همکاران (۱۳۹۶)
۸۷	تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل گر تحصیلات	جعفری، اخوان و اسحق (۱۳۹۷)
۸۸	تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل گر تحصیلات	حمیدی فر (۱۳۹۷)
۸۹	تأثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغل کارکنان با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش	خلیل نژاد و همکاران (۱۳۹۷)
۹۰	بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش سازمانی با توجه به نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی	دهقانی (۱۳۹۷)
۹۱	ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان	سهرابی و سلطانی نژاد (۱۳۹۷)
۹۲	تبیین تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری با تأکید بر نقش تسهیم دانش	عباسی، ایوبی اردکانی و دستی گردی (۱۳۹۷)
۹۳	بی اعتمادی اجتماعی در اشتراک دانش به مثابه مسئله اجتماعی	علیزاده اقدم و همکاران (۱۳۹۷)
۹۴	تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید	قاسم زاده علیشاهی، کاظم زاده بیطائی و شریفی (۱۳۹۷)
۹۵	بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان دبیران مدارس	قدمپور و زند کریمی (۱۳۹۷)
۹۶	عوامل اعتماد بین فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی	کیخا (۱۳۹۷)

کد	عنوان تحقیق	نویسنده / نویسندگان (سال)
۹۷	رابطه اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش	مرادی و مهری (۱۳۹۷)
۹۸	تعیین تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش با در نظر گرفتن نقش تلخایی، خواجه افلاطون توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان	تلخایی، خواجه افلاطون و دلدار (۱۳۹۸)
۹۹	بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و نقش تعدیلی عدالت سازمانی	سبزی، رضانی و سجاد (۱۳۹۸)
۱۰۰	اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی	سلیمی، ترک‌زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸)

۵-۴. گام چهارم: استخراج و تلخیص داده‌های لازم از مطالعات مستقل انتخاب شده

در این مرحله داده‌های لازم از مطالعات مستقل گزینش شده، استخراج و وارد چک‌لیست شد. داده‌های استخراج شده شامل مشخصات کلی پژوهش (عنوان تحقیق و نام نویسنده، سال تحقیق، نوع اثر، حوزه تحقیقاتی محقق، نوع سازمان بررسی شده در پژوهش، محل تحقیق، نوع پژوهش) و مشخصات روش‌شناسی (حجم جامعه، حجم نمونه و ویژگی‌های شرکت‌کنندگان شامل جنسیت و شغل آن‌ها، روش نمونه‌گیری، ابزار جمع‌آوری داده، جنسیت) و نیز مشخصات آماری پژوهش (متغیرهای اثرگذار به همراه ضریب همبستگی معنادار آن‌ها) بود. بعد از استخراج متغیرهای تأثیرگذار معنادار و ضرایب همبستگی آن‌ها، این متغیرها دسته‌بندی شدند. بدین صورت که متغیرهای شناسایی شده‌ای که فراوانی آن‌ها ۲ یا بیشتر از ۲ مورد بود، در یک دسته جای گرفتند. لازم به ذکر است که متغیرهایی درون یک دسته قرار می‌گیرند که تعریف مفهومی واحدی داشته باشند. پژوهش‌هایی که متغیرهای استخراج شده آن در کل مقالات، نمونه مشابهی ندارد و تنها یک مورد است، قابل استفاده در طبقه‌بندی نیست و حذف می‌گردد، چراکه برای محاسبه اندازه اثر هر عامل تأثیرگذار باید آن عامل حداقل دو بار در کل مطالعات تکرار شده باشد. پژوهش‌های بررسی شده براساس ملاک درون گنجی ۱۰۰ مورد بود که ۵۴ مورد از آن‌ها پایان‌نامه، و ۴۶ مورد از آن‌ها مقاله هستند. خلاصه وضعیت پژوهش‌های منتخب براساس نوع سند در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲- خلاصه وضعیت پژوهش‌های منتخب برحسب نوع سند

نوع سند	فراوانی	درصد
پایان‌نامه	۵۴	۵۴
مقاله	۴۶	۴۶
مجموع	۱۰۰	۱۰۰

۵-۵. گام پنجم: انجام تحلیل‌های آماری روی داده‌ها

در مرحله‌ی پایانی فراتحلیل، متغیرهای شناسایی شده به همراه استنادات آن ارائه شده، سپس اندازه اثر هر یک از عوامل به همراه شدت اثر و همگنی با ناهمگنی مطالعات مشخص می‌گردد (جدول شماره ۳).

همچنین اندازه اثر هر یک از متغیرهای شناسایی شده و شدت اثر آن و نتایج آزمون Q در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۳- اندازه اثر عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P-value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
اعتماد سازمانی	۲۱	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)* مهدوی، تقوی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)* جعفری، اخوان و اسحق (۱۳۹۷)* یاسینی و شیر (۱۳۹۳)* ایبلی و همکاران (۱۳۸۹)* مرادی و همکاران (۱۳۹۲)* قدم‌پور و زند کریمی (۱۳۹۷)* محمودی و همکاران (۱۳۹۶)* شیرازی و همایونی‌راد (۱۳۹۴)* خلیل‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷)* ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)* سید جوادین و رضایی (۱۳۹۴)* پرنده (۱۳۹۰)* قوسی (۱۳۹۳)* حجتی (۱۳۹۳)* سلطانی محسنی (۱۳۹۴)* تقی‌پور (۱۳۹۰)* فلاحیان (۱۳۹۰)* معماری (۱۳۸۹)* روشن کوکب (۱۳۸۸)	تصادفی	۰/۵۲۵	۰/۰۰۰	بزرگ	۵۰۶/۰۲۱	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۱۴	* منوریان، فضلی و یگانه (۱۳۹۳)* یوسفی (۱۳۹۲)* ایبلی و همکاران (۱۳۸۹)* شیرازی و همایونی‌راد (۱۳۹۴)* رجبی (۱۳۹۴)* معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۴)* کریم (۱۳۹۳)* شریفی دوست (۱۳۹۱)* رضایی (۱۳۹۴)* تیموری (۱۳۹۲)* قنبری آستانه (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۵۷۰	۰/۰۰۰	بزرگ	۵۷۲/۴۶۱	۰/۰۰۰

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P- value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
سرمایه اجتماعی	۱۴	علامه، سلطانی و نریمانی (۱۳۹۳)* شفعتی (۱۳۹۴)* یاسینی و شیر (۱۳۹۳)* احمدی طاهری، قلیچ لی و حاتمی (۱۳۹۵)* علامه، طبائیان و توکلی (۱۳۹۵)* نوروزی و همکاران (۱۳۹۵)* تفرشی و همکاران (۱۳۹۶)* سلیمی، ترک زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸)* درینی و نامداریجوبی (۱۳۹۴)* پرند (۱۳۹۰)* نوروزی فرانی (۱۳۹۲)* تقی پور (۱۳۹۰)* طاهری قطب (۱۳۹۵)* دهقانی (۱۳۹۷)	تصادفی	۰/۵۳۸	۰/۰۰۰	بزرگ	۲۱۴/۲۶۲	۰/۰۰۰
فرهنگ حمایتی	۸	کاووسی خامنه (۱۳۹۳)* ابراهیم پور آرنگی (۱۳۹۳)* یوسفی (۱۳۹۲)* ایلی و همکاران (۱۳۸۹)* شریفی دوست (۱۳۹۱)* قوسی (۱۳۹۳)* شیروانی (۱۳۹۳)* قنبری آستانه (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۳۴۵	۰/۰۰۰	متوسط	۶۰/۱۱۸	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی	۸	متوریان، فضلی و یگانه (۱۳۹۳)* قچاوند (۱۳۹۱)* یوسفی (۱۳۹۲)* میراسداله لنجروند و علی پور درویشی (۱۳۹۳)* شریفی دوست (۱۳۹۱)* سجادی (۱۳۹۴)* تیموری (۱۳۹۲)* قنبری آستانه (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۴۰۳	۰/۰۰۰	متوسط	۲۸/۵۷۸	۰/۰۰۰
پاداش سازمانی	۷	جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲)* پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)* سرلک و اسلامی (۱۳۹۰)* کریم (۱۳۹۳)* بهشتی (۱۳۹۵)* رهاوی عزآبادی (۱۳۹۶)* قنبری آستانه (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	متوسط	۲۹/۹۸۲	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۷	مرادی و مهری (۱۳۹۷)* نیک راهان (۱۳۹۱)* یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)* دانایی فرد، خائف الهی و حسینی (۱۳۹۰)* رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳)* غفاری (۱۳۹۲)* بدر (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۳۸۳	۰/۰۰۰	متوسط	۶۶/۱۷۶	۰/۰۰۰

نام متغیر	فراوانی	استانداردات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P-value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
هنجار ذهنی	۷	صلاحی (۱۳۹۳) * خلیلی (۱۳۹۵) * علی پور درویشی (۱۳۹۲) * خونیکی درمیان، حسین قلی زاده و کارشکی (۱۳۹۶) * رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳) * حمیدی فر (۱۳۹۷) * گلشن راد (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰	کوچک	۳۲/۲۷۸	۰/۰۰۱
سرمایه ساختاری	۶	صادقی حسن زاده و صادقی (۱۳۹۴) * سلیمی، ترک زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸) * آزادی (۱۳۹۵) * زارعی (۱۳۹۵) * انصاری معروف (۱۳۹۰) * طاهری قطب (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۶۳۶	۰/۰۰۰	بسیار بزرگ	۲۳۸/۱۹۱	۰/۰۰۰
اعتماد بین فردی	۶	کیخا (۱۳۹۷) * محمودی و همکاران (۱۳۹۶) * کشاورزی، بیگی نیا و رضایی (۱۳۹۱) * پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) * کریم (۱۳۹۳) * رضایی دریاکناری (۱۳۹۴)	تصادفی	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	بزرگ	۱۹۷/۸۱۰	۰/۰۰۰
اعتماد شناختی	۵	نژادی جبردهی (۱۳۹۵) * مینویی و همکاران (۱۳۹۶) * دبیر (۱۳۹۵) * احمدی شاد (۱۳۹۳) * رضایی دریاکناری (۱۳۹۴)	تصادفی	۰/۶۴۶	۰/۰۰۰	بسیار بزرگ	۹۰/۴۸۵	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۵	ایبلی و همکاران (۱۳۸۹) * ایمان زاده و پلنگی (۱۳۹۵) * تهمورسی (۱۳۹۵) * بدر (۱۳۹۵) * روشن کوبک (۱۳۸۸)	تصادفی	۰/۳۲۹	۰/۰۰۱	متوسط	۱۰/۷۷۸	۰/۰۱۳
رهبری تحول آفرین	۵	نیکنام صفری کوچی (۱۳۹۳) * دانایی (۱۳۹۵) * بهشتی (۱۳۹۵) * پیشوایی (۱۳۹۶) * بدر (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۶۴۳	۰/۰۳۵	بسیار بزرگ	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰
سرمایه رابطه‌ای	۵	صادقی حسن زاده و صادقی (۱۳۹۴) * سلیمی، ترک زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸) * آزادی (۱۳۹۵) * زارعی (۱۳۹۵) * طاهری قطب (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۶۲۷	۰/۰۰۳	بسیار بزرگ	۱۴۷/۲۶۹	۰/۰۰۰
سرمایه فکری	۵	محمودی (۱۳۹۱) * قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۷) * آزادی (۱۳۹۵) * انصاری معروف (۱۳۹۰) * معماری (۱۳۸۹)	تصادفی	۰/۵۰۱	۰/۰۰۰	بزرگ	۴۹/۱۰۰	۰/۰۰۰

نام متغیر	فراوانی	استنادات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P- value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
ساختار تمرکز	۵	یوسفی (۱۳۹۲) * ایلی و همکاران (۱۳۸۹) * شریفی دوست (۱۳۹۱) * سجادی (۱۳۹۴) * تیموری (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰	متوسط	۵۱/۰۴۹	۰/۰۰۰
عدالت سازمانی	۵	خلیلی (۱۳۹۵) * نیک راهان (۱۳۹۱) * سبزی، رضانی و سجاد (۱۳۹۸) * عباسی، ایوبی اردکانی و دستی‌گردی (۱۳۹۷) * قوسی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۴۲۷	۰/۰۰۰	متوسط	۱۲/۵۷۶	۰/۰۱۴
نوآوری	۵	نیک راهان (۱۳۹۱) * زارعی، حسن‌زاده و مؤمنی (۱۳۹۴) * حجتی (۱۳۹۳) * شیروانی (۱۳۹۳) * روشن کوکب (۱۳۸۸)	تصادفی	۰/۳۹۸	۰/۰۰۰	متوسط	۱۳/۲۶۰	۰/۰۱۰
یادگیری سازمانی	۵	محمودی (۱۳۹۱) * خالق‌خواه، ابراهیم‌پور و کسان (۱۳۹۴) * آزادی (۱۳۹۵) * پیشوایی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۳	متوسط	۳۹/۰۵۹	۰/۰۰۰
اعتماد عاطفی	۴	کشاوری، بیگی‌نیا، رضایی (۱۳۹۱) * دبیر (۱۳۹۵) * احمدی شاد (۱۳۹۳) * رضایی دریا کناری (۱۳۹۴)	تصادفی	۰/۶۰۹	۰/۰۰۳	بسیار بزرگ	۰/۳۵۹	۰/۰۰۰
رهبری	۴	ساعتچیان، خادم‌لو و عزیزی (۱۳۹۷) * تفرشی و همکاران (۱۳۹۶) * نیکنام صفری کوچی (۱۳۹۳) * برسریشان (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۴۵۷	۰/۰۰۵	متوسط	۵۸/۰۴۳	۰/۰۰۰
ساختار پیچیدگی	۴	یوسفی (۱۳۹۲) * ایلی و همکاران (۱۳۸۹) * شریفی دوست (۱۳۹۱) * تیموری (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۴۲۵	۰/۰۰۳	متوسط به بالا	۷۰/۴۱۷	۰/۰۰۰
ساختار رسمیت	۴	یوسفی (۱۳۹۲) * ایلی و همکاران (۱۳۸۹) * شریفی دوست (۱۳۹۱) * تیموری (۱۳۹۲)	ثابت	۰/۳۲۸	۰/۰۰۰	متوسط	۸/۸۲۴	۰/۰۳۲
سازگاری	۴	مغازهای (۱۳۹۱) * سهرابی و سلطانی‌نژاد (۱۳۹۷) * محبوب، اصغری اقدم و محمدی (۱۳۹۴) * حجتی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰	بزرگ	۴۴/۱۰۱	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۴	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰) * خلیلی (۱۳۹۵) * عباسی، ایوبی اردکانی و دستی‌گردی (۱۳۹۷) * قوسی (۱۳۹۳)	ثابت	۰/۱۹۸	۰/۰۰۰	کوچک	۳/۷۹۶	۰/۲۸۴

نام متغیر	فراوانی	استانداردات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P-value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
عدالت رویه‌ای	۴	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)* خلیلی (۱۳۹۵)* عباسی، ایوبی اردکانی و دستی‌گردی (۱۳۹۷)* قوسی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۳۸۰	۰/۰۲۰	متوسط	۵۲/۸۷۸	۰/۰۰۰
عدالت مروده‌ای	۴	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)* خلیلی (۱۳۹۵)* عباسی، ایوبی اردکانی و دستی‌گردی (۱۳۹۷)* قوسی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۵۳۵	۰/۰۱۶	بزرگ	۱۱۲/۱۹۹	۰/۰۰۰
همکاری	۴	عرب (۱۳۹۱)* مرادی و همکاران (۱۳۹۲)* رضایی دریاکناری (۱۳۹۴)* شیروانی (۱۳۹۳)	تصادفی	۰/۵۰۵	۰/۰۰۰	بزرگ	۱۰/۸۲۱	۰/۰۱۳
هویت	۴	مهدوی، تقی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)* پرنده (۱۳۹۰)* برسریشان (۱۳۹۶)* تقی‌پور (۱۳۹۰)	تصادفی	۰/۴۴۹	۰/۰۰۰	متوسط	۲۱/۷۲۷	۰/۰۰۰
یادگیری سازمانی	۴	محمودی (۱۳۹۱)* خالق‌خواه، ابراهیم‌پور و کسان (۱۳۹۴)* آزادی (۱۳۹۵)* پیشوایی (۱۳۹۶)	تصادفی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۳	متوسط	۳۹/۰۵۹	۰/۰۰۰
آموزش	۳	کاووسی خامنه (۱۳۹۳)* صادقی (۱۳۹۱)* قنبری آستانه (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۵۲۵	۰/۰۰۱	بزرگ	۲۲/۰۵۴	۰/۰۰۰
اهداف	۳	کاووسی خامنه (۱۳۹۳)* یاسینی و شیری (۱۳۹۳)* حسینی سرخوش و اخوان (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۴۳۲	۰/۰۴۸	متوسط	۶۸/۷۸۲	۰/۰۰۰
پیوند متقابل اجتماعی	۳	مهدوی، تقی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)* انصاری معروف (۱۳۹۰)* تقی‌پور (۱۳۹۰)	تصادفی	۰/۷۱۳	۰/۰۰۰	بسیار بزرگ	۲۵/۸۴۴	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۳	نژادی جبردهی (۱۳۹۵)* مینویی و همکاران (۱۳۹۶)* رحیم‌نیا (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۴۷۸	۰/۰۰۳	متوسط به بالا	۱۹/۹۱۱	۰/۰۰۰
جو سازمانی	۳	نیک راهان (۱۳۹۱)* دبیر (۱۳۹۵)* ستار دباغی (۱۳۹۲)	تصادفی	۰/۴۹۹	۰/۰۰۰	بزرگ	۱۷/۳۱۶	۰/۰۰۰
فرهنگ بوروکراتیک	۳	یوسفی (۱۳۹۲)* ایلی و همکاران (۱۳۸۹)* شریفی دوست (۱۳۹۱)	ثابت	۰/۳۸۰	۰/۰۰۰	متوسط	۵/۹۵۴	۰/۰۵۱
فرهنگ نوآورانه	۳	یوسفی (۱۳۹۲)* ایلی و همکاران (۱۳۸۹)* شریفی دوست (۱۳۹۱)	تصادفی	۰/۳۶۳	۰/۰۰۰	متوسط	۶/۴۴۵	۰/۰۴۰
مدیریت تنوع منابع انسانی	۳	اجتهادنیا (۱۳۹۵)* صادقی (۱۳۹۱)* دهقانی (۱۳۹۷)	ثابت	۰/۵۲۴	۰/۰۰۰	بزرگ	۲/۵۶۲	۰/۲۷۷

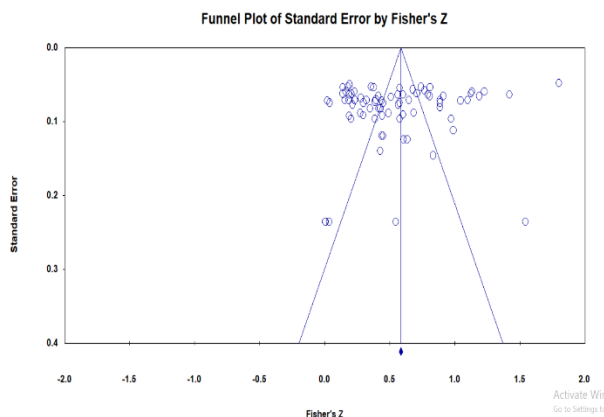
نام متغیر	فراوانی	استандات	نوع اثر	اندازه اثر نهایی	P- value	شدت اثر	فرض ناهمگونی	
							آزمون Q	P-value
هنجار متقابل	۳	کاظمی و همکاران (۱۳۹۳)* مسینان (۱۳۹۶)* تقی‌پور (۱۳۹۰)	تصادفی	۰/۷۴۰	۰/۰۵۴	عدم تأیید رابطه	۳۱/۵۶۵	۰/۰۰۰
اعتماد سازمانی	۲	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)* ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)	تصادفی	۰/۳۲۱	۰/۳۳۱	عدم تأیید رابطه	۵/۰۹۵	۰/۰۲۴
اعتماد- خیر خواهی	۲	مرتضوی و همکاران (۱۳۹۰)* ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۱)	تصادفی	۰/۳۲۰	۰/۳۳۱	عدم تأیید رابطه	۵/۰۹۵	۰/۰۲۴
توانمندسازی	۲	قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴)* تلخابی، خواجه افلاطون و دلدار (۱۳۹۸)	ثابت	۰/۴۶۴	۰/۰۰۰	متوسط	۲/۱۷۳	۰/۱۴۰
زبان مشترک	۲	مهدوی، تقی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)* تقی‌پور (۱۳۹۰)	ثابت	۰/۶۹۰	۰/۰۰۰	بسیار بزرگ	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰
سبک مدیریت	۲	علیزاده، حسن‌زاده و مؤمنی (۱۳۹۳)* لطفی (۱۳۹۴)	تصادفی	۰/۴۳۶	۰/۰۹۳	عدم تأیید رابطه	۲۱/۵۲۳	۰/۰۰۰
مدیریت استعداد	۲	علامه، سلطانی و نیرمانی (۱۳۹۳)* آزادی (۱۳۹۵)	تصادفی	۰/۵۸۹	۰/۰۰۰	بزرگ	۵/۶۴۹	۰/۰۱۷

نتایج حاصل از جدول شماره ۴ حاکی از آن است که متغیرهای سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، اعتماد شناختی، اعتماد عاطفی، رهبری تحول‌آفرین، پیوند متقابل اجتماعی و زبان مشترک با اندازه اثری بین «۰/۶۰۹ تا ۰/۷۱۳» شدت اثر بسیار بزرگی بر تسهیم دانش سازمانی دارند. متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه شناختی، سرمایه فکری، عدالت تعاملی، اعتماد سازمانی، اعتماد بین فردی، آموزش، همکاری، سازگاری، مدیریت استعداد و مدیریت تنوع منابع انسانی با اندازه اثری بین «۰/۴۹۹ تا ۰/۶۴۲» دارای شدت اثر بزرگ بر تسهیم دانش سازمانی هستند. متغیرهای پیچیدگی و تعهد عاطفی با اندازه اثری بین «۰/۴۲۵ تا ۰/۴۷۸» دارای شدت اثری متوسط به بالا بر تسهیم دانش سازمانی هستند. متغیرهای فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ نوآورانه، فرهنگ حمایتی، ساختار سازمانی، ساختار تمرکز، ساختار رسمیت، عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، پاداش سازمانی، رهبری، یادگیری سازمانی، هویت، تعهد سازمانی، نوآوری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی و اهداف با شدت اثری بین «۰/۳۲۸ تا ۰/۴۲۷» دارای شدت اثر متوسط بر تسهیم دانش سازمانی می‌باشند. عواملی همچون عدالت

توزیعی و هنجار ذهنی با اندازه اثری بین «۰/۱۹۸ تا ۰/۲۸۸» کم‌ترین اندازه اثر را بر تسهیم دانش سازمانی داشته‌اند. در نهایت متغیرهایی از جمله هنجار متقابل و سبک مدیریت به دلیل p -value بزرگ‌تر از ۰/۰۱، تأثیر معناداری بر تسهیم دانش نداشتند. همچنین آزمون Q نشان داد که مطالعات مربوط به متغیرهای فرهنگ بوروکراتیک، ساختار رسمیت، عدالت توزیعی و زبان مشترک به دلیل عدم معناداری، شاخص Q همگنی دارند و به این دلیل از اندازه اثر ثابت استفاده شده است.

از مفروضات اصلی فراتحلیل، مفروضه خطای انتشار است که ناشی از انتشار پژوهش‌های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش‌های چاپ نشده و انواع خطاهاست. از جمله مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود، عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند (نیازی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲۱۹). یکی از روش‌های تشخیص خطای انتشار، نمودار کیفی است. نمودار کیفی به عنوان بخشی از فراتحلیل توسط لایت و پیلمر^۱ انجام شده است. نمودار کیفی بر این حقیقت استوار بوده که وزن آماری مطالعه با افزایش اندازه نمونه آن افزایش می‌یابد. بنابراین، مطالعات با اندازه نمونه کوچک، به صورت گسترده در پایین نمودار پراکنده می‌شوند، و مطالعات با اندازه نمونه بزرگ‌تر، در قسمت بالای نمودار و نزدیک به میانگین اثر هستند. در نبود هیچ خطایی، نمودار شبیه به یک قیف برعکس می‌شود و در صورت وجود خطا، نمودار کیفی به صورت غیرمتمم درمی‌آید (سید ابریشمی و کریمی، ۱۳۹۱، ص ۲۱۶).

در شکل ۱ میزان سوگیری پژوهش مورد مطالعه نشان داده شده است.



نمودار ۱- میزان سوگیری پژوهش‌های مورد بررسی

<http://stn.gom.ac.ir>

مطابق با نمودار فوق، مطالعات در پیرامون و قسمت بالای قیف، توزیع متقارنی دارند، که این نشان‌دهنده خطای استاندارد پایین و سوگیری نسبتاً کمی است و در واقع بیانگر توزیع نرمال و تصادفی بوده و خطای مشاهده شده نیز ناشی از انواع اریب احتمالی است.

۶. نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تلاش شده است با نگرشی جامع، عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی شناسایی و میزان تأثیر آن مورد بررسی قرار گیرد. مرور نظام‌مند پژوهش‌های صورت گرفته در این رابطه حاکی از آن است که در این پژوهش‌ها تأثیر ۴۴ متغیر سازمانی بر فرایند تسهیم دانش بررسی شده‌اند (جدول ۳). فراتحلیل بررسی تأثیر این متغیرها بر تسهیم دانش حاکی از آن است که از میان متغیرهای مورد بررسی، تأثیر ۳ متغیر اعتماد-خیرخواهی، هنجار متقابل و سبک مدیریت تأیید نشده است. همچنین، متغیر عدالت توزیعی دارای شدت اثر کم، متغیرهای فرهنگ بوروکراتیک، فرهنگ نوآورانه، فرهنگ حمایتی، ساختار سازمانی، ساختار تمرکز، ساختار رسمیت، عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، پاداش سازمانی، رهبری، یادگیری سازمانی، هویت، تعهد سازمانی، نوآوری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی، اهداف دارای شدت اثر متوسط و متغیرهای ساختار پیچیدگی و تعهد عاطفی، شدت اثر متوسط به بالا دارند. همچنین، متغیرهای فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه شناختی، سرمایه فکری، عدالت تعاملی، اعتماد سازمانی، اعتماد بین فردی، آموزش، همکاری، هنجار ذهنی، سازگاری، مدیریت استعداد، مدیریت تنوع منابع انسانی دارای شدت اثر بزرگ و در نهایت متغیرهای سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای، اعتماد شناختی، اعتماد عاطفی، رهبری تحول‌آفرین، پیوند متقابل اجتماعی و زبان مشترک دارای شدت اثر بسیار بزرگ هستند.

با توجه به تعدد متغیرهای مؤثر بر تسهیم دانش در سازمان و تفاوت شدت اثر آن‌ها و به منظور کارایی سیاست‌های اجرایی برای بهبود تسهیم دانش، بی‌شک، سرمایه‌گذاری و حمایت از متغیرهایی که شدت اثر بسیار بزرگی دارند، مفیدتر و مؤثرتر خواهد بود. بنابراین، در ادامه با معرفی این متغیرها پیشنهادات کاربردی برای بهبود آن‌ها ارائه می‌شود.

۶-۱. زبان مشترک (اندازه اثر: ۰/۶۹۰)

زبان مشترک از جنبه‌های سرمایه اجتماعی است و به مرحله‌ای فراتر از زبان روزمره گفته می‌شود که شامل کلمات اختصاری، ظرافت‌ها و پیش‌فرض‌های اختصاصی بوده که بنیاد مراودات

روزانه را شکل می دهد (تقی پور، ۱۳۹۰، ص ۱۶). زبان مشترک به جهت این که یکی از کارکردهای مهم و مستقیم در روابط اجتماعی است، و همچنین ابزاری اساسی برای گفت و گوی افراد و مبادله اطلاعات آن ها با همدیگر است، بایستی مورد توجه قرار گیرد. مهدوی، تقی پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)، تقی پور (۱۳۹۰) در پژوهش های خود رابطه زبان مشترک با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند.

۶-۲. اعتماد عاطفی (اندازه اثر: ۰/۶۰۹)

اعتماد عبارت است از تمایل یک طرف از اینکه طرف دیگر صلاحیت دار، علاقه مند و قابل اعتماد بوده و شامل دو بعد اعتماد شناختی و اعتماد عاطفی است. اعتماد عاطفی یک سرمایه گذاری عمیق عاطفی در رابطه را در بر دارد. اعتماد عاطفی نوعی ارتباط هیجانی با شخص و یا شیء دیگری است که از ادراک احساسات و انگیزه ها ناشی می شود (رضایی دریاکناری، ۱۳۹۴، ص ۱۰). کشاورزی، بیگی نیا و رضایی (۱۳۹۱)، دبیر (۱۳۹۵)، احمدی شاد (۱۳۹۳)، رضایی دریا کناری (۱۳۹۴) در پژوهش های خود رابطه اعتماد عاطفی با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند. اعتماد بین فردی محرک و مشوق برقراری تعاملات و ارتباطات بین فردی است و به طور متقابل، تعامل بین افراد و بهبود و تسهیل ارتباط، اعتماد عاطفی در بین افراد افزایش می یابد.

۶-۳. اعتماد شناختی (اندازه اثر: ۰/۶۴۶)

اعتماد شناختی به تصمیم عقلانی به اعتماد یا عدم اعتماد به طرف دیگر گفته می شود (رضایی دریاکناری، ۱۳۹۴، ص ۱۰). نژادی جیردهی (۱۳۹۵)، مینویی و همکاران (۱۳۹۶)، دبیر (۱۳۹۵)، احمدی شاد (۱۳۹۳)، رضایی دریاکناری (۱۳۹۴) در پژوهش های خود رابطه اعتماد شناختی با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند.

۶-۴. سرمایه رابطه ای (اندازه اثر: ۰/۶۲۷)

سرمایه ی رابطه ای حاکی از اعتماد متقابل در بین اعضای یک واحد اجتماعی، ارتباطات مؤثر در بین همکاران و هویت متقابل است (صادقی حسن زاده و صادقی، ۱۳۹۴، ص ۳۵۱). این بُعد از سرمایه اجتماعی که خود حاصل اعتماد متقابل در بین اعضای یک واحد اجتماعی بوده، ارتباطات مؤثر در بین همکاران و هویت متقابل را در پی دارد (صادقی حسن زاده و صادقی، ۱۳۹۴). صادقی حسن زاده و صادقی (۱۳۹۴)، سلیمی، ترک زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸)، آزادی (۱۳۹۵)، زارعی

(۱۳۹۵)، طاهری قطب (۱۳۹۵) در پژوهش‌های خود رابطه سرمایه رابطه‌ای با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند. توجه به این سرمایه و توسعه‌ی تعاملات بین فردی و سازمانی کارکنان باعث توسعه‌ی تبدلات داده و اطلاعات و در نتیجه تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش فردی کارکنان خواهد شد. به عبارت دیگر، روابط شبکه‌ای از طریق دسترسی افراد به منابع مختلف از جمله دانش، امکان بهبود و توسعه تسهیم دانش در بین افراد را فراهم می‌آورد.

۵-۶. پیوند متقابل اجتماعی (اندازه اثر: ۰/۷۱۳)

پیوند متقابل اجتماعی از جمله اجزای تشکیل‌دهنده بُعد هنجاری سرمایه اجتماعی است. پیوندهای متقابل اجتماعی (پیوندهای شبکه‌ای) را به عنوان کانال‌هایی در جهت جریان اطلاعات و منابع در نظر می‌گیرند (حسینی سرخوش و اخوان، ۱۳۹۵، ص ۳۸). این پیوندها فرصت مبادله دانش را در بین اشخاص فراهم می‌آورند و متأثر از مدت حضور کارکنان در سازمان است (حسینی سرخوش و اخوان، ۱۳۹۵). مهدوی، تقی‌پور و طریفی حسینی (۱۳۹۴)، انصاری معروف (۱۳۹۰)، تقی‌پور (۱۳۹۰) در پژوهش‌های خود رابطه پیوند متقابل اجتماعی با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند.

۶-۶. سرمایه ساختاری (اندازه اثر: ۰/۶۳۶)

سرمایه‌ی ساختاری، تعاملات اجتماعی و درهم تنیده و ارتباطات نزدیک اعضای سازمان با یکدیگر را دربرمی‌گیرد (طاهری قطب، ۱۳۹۵، ص ۳۲). سرمایه ساختاری مجموع دارایی‌هایی است که توانایی خلاقیت سازمان را ممکن ساخته و بهبود می‌بخشد. مأموریت شرکت چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها، سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی یک شرکت می‌تواند در زمره این نوع دارایی‌ها برشمرده شود. سرمایه ساختاری یکی از اصول زیربنایی خلق سازمان‌های یادگیرنده است. طاهری قطب (۱۳۹۵). صادقی حسن‌زاده و صادقی (۱۳۹۴)، سلیمی، ترک‌زاده و دهقان فارسی (۱۳۹۸)، آزادی (۱۳۹۵)، زارعی (۱۳۹۵)، انصاری معروف (۱۳۹۰)، طاهری قطب (۱۳۹۵) در پژوهش‌های خود رابطه بین سرمایه ساختاری و تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند.

۷-۶. رهبری تحول‌آفرین (اندازه اثر: ۰/۶۴۳)

رهبری تحول‌آفرین فرایندی است که در آن رهبران و پیروان یکدیگر را به درجه برتری از اخلاق و انگیزه سوق می‌دهند. این رهبری قابلیت اجرا توسط هر فرد در هر موقعیتی را دارد و می‌تواند در

اعمال و رفتارهای روزانه افراد عادی اتفاق افتد، ولیکن یک امر عادی و معمول نیست (نیکنام صفری کوچی، ۱۳۹۳). نیکنام صفری کوچی (۱۳۹۳)، دانایی (۱۳۹۵)، بهشتی (۱۳۹۵)، پیشوایی (۱۳۹۶)، بدر (۱۳۹۵) در پژوهش‌های خود رابطه رهبری تحول آفرین با تسهیم دانش سازمانی را تأیید کردند.

۷. پیشنهادها

با توجه به تأثیر سرمایه ساختاری و ساختار سازمانی بر تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود نقش تسهیم دانش در مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌های اساسی، استراتژی‌ها، سیستم‌های کاری و فرآیندهای درونی سازمان گنجانده شود و بخشی از سیستم ارزیابی عملکرد، مشوق‌ها و نظام جبران خدمت بر میزان و نحوه تسهیم دانش کارکنان شکل گیرد.

با توجه به تأثیر زبان مشترک بر تسهیم دانش سازمانی و با توجه به اینکه زبان به عنوان ابزاری اساسی برای گفتگوی افراد و مبادله اطلاعات آن‌ها با یکدیگر به شمار می‌آید، بایستی مورد توجه قرار گیرد. زبان بر درک و تفسیر ما از پیام اثر گذاشته و از این راه تبادل و انتقال دانش را سهل یا دشوار می‌کند. به همین جهت به سازمان‌ها لزوم توجه به این امر و بالا بردن فن بیان افراد در خلال برنامه‌های آموزشی توصیه می‌شود.

با توجه به تأثیر اعتماد عاطفی بر تسهیم دانش سازمانی توصیه می‌شود با تشکیل گروه‌های غیررسمی و دوستانه، زمینه‌ی افزایش اعتماد عاطفی ایجاد شود. با ایجاد فضای دوستانه و توأم با صداقت و اعتماد افراد می‌توانند با قدرت بیشتری اطلاعات و دانسته‌های خود را با دیگران به اشتراک بگذارند.

با توجه به تأثیر سرمایه رابطه‌ای بر تسهیم دانش سازمانی پیشنهاد می‌شود که متولیان امر در سازمان‌ها با ایجاد شبکه‌ها و پرتال‌های اختصاصی و ایجاد تالارهای گفتگوی مجازی و اتاق‌های فکر، در راستای مبادله دانش و تجربیات در بین کارکنان و صیانت از حقوق مادی و معنوی افراد، موجبات دسترسی به این امر را فراهم آورند.

پیوند متقابل اجتماعی به عنوان یکی از متغیرهای مؤثر بر تسهیم دانش در سازمان‌ها به شمار رفته و حاصل تعاملات افراد در طول زمان و به تدریج شکل می‌گیرند. بنابراین، به شدت تحت تأثیر ماندگاری افراد در سازمان خواهد بود. تداوم خدمت کارکنان در سازمان سرمایه‌ی رابطه‌ای در سازمان را تقویت کرده و از این طریق اعتماد شناختی و عاطفی کارکنان را افزایش می‌دهد. در

نتیجه، پیوندهای متقابل اجتماعی در سازمان، فرصت‌های مبادله دانش در بین کارکنان را فراهم می‌آورد. به منظور بهبود و تقویت پیوندهای متقابل اجتماعی در سازمان توصیه می‌شود سیاست‌هایی برای نگهداشت نیروی انسانی و عدم ترک شغل کارکنان تدوین و اجرایی گردد.

رهبری تحول‌آفرین می‌تواند از طریق توانمندسازی کارکنان، مشارکت آن‌ها در تدوین و تحقق چشم‌اندازهای سازمانی و همچنین تشویق آن‌ها به ترجیح اهداف جمعی به منافع شخصی، زمینه‌ی ارتباطات اثربخش را تقویت کرده و تسهیم دانش در سازمان را تسهیل و تسریع بخشد. بنابراین، تغییر سبک رهبری از رهبری مبادله‌ای به سمت رهبری تحول‌آفرین و به‌کارگیری افرادی که از این سبک رهبری برخوردار هستند، توصیه می‌شود.

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

- متغیرهای فردی و محیطی تأثیرگذار بر تسهیم دانش شناسایی و در قالب مطالعات فراتحلیل ارائه شود.

- با توجه به اینکه در این پژوهش، انجام فراتحلیل با استفاده از ضریب همبستگی و ضریب تأثیر متغیرها بوده است، در پژوهش‌های آتی می‌توان از آماره‌تی نیز استفاده کرد.

- به غیر از شناسایی عوامل سازمانی تأثیرگذار بر تسهیم دانش که در این پژوهش صورت گرفت، شناسایی عوامل تعدیل‌گر نیز در پژوهش‌های آتی مفید خواهد بود.

منابع

۱. ابراهیم پور آرنگی، ل. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش سیستم‌های تسهیم دانش از دانش کاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات. تهران: دانشگاه الزهراء(س).
۲. ابراهیمی، س.ع.؛ محمدی فتاح، ا.؛ حاجی‌پور، ا. (۱۳۹۱). بررسی نقش اعتماد بر تسهیم دانش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. مدیریت نظامی، ۱۲(۴۷): ۱۳۵-۱۶۲.
۳. ایبلی، خ.؛ نارنجی ثانی، ف.؛ رشیدی، م.م.؛ مختاریان، ف. (۱۳۸۹). نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۴).
۴. ایبلی، خ.؛ رومیانی، ی.؛ صحرایی بیرانوند، م. (۱۳۹۴). تأثیر تسهیم دانش بر چابکی سازمانی کارکنان آموزشی و پژوهشی با نقش میانجی هوش سازمانی. مدیریت بهداشت و درمان، ۶(۳): ۵۵-۶۶.
۵. اجتهادینا، س. (۱۳۹۵). تحلیل چند سطحی تأثیر مدیریت تنوع منابع انسانی بر اعتماد سازمانی و اشتراک دانش با نقش تعدیل‌کنندگی هنجارهای همکاری (مورد مطالعه: کتابداران کتابخانه‌های اهواز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش مالی). اهواز: دانشگاه شهید چمران اهواز.
۶. احمدی شاد، ع. (۱۳۹۳). بررسی نقش اعتماد میان کارکنان بر تسهیم و تعالی دانش سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.
۷. احمدی طاهری، م.؛ قلیچ‌لی، ب.؛ حاتمی، ا. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای (مورد مطالعه: مرکز رسانه‌های نوین سازمان صدا و سیما). آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳۳(۱۰).
۸. انصاری معروف، م. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش (به اشتراک‌گذاری) دانش میان کارکنان شهرداری منطقه ۱۵ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی. تهران: دانشگاه پیام نور مرکز ورامین.
۹. ایمان‌زاده، ع.؛ پلنگی، ک. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتابداران دانشگاه‌های دواتی شهر تبریز. مطالعات دانش‌شناسی، ۸(۲): ۵۳-۷۵.
۱۰. آرکلیان سرنقی، آ. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت نفت ایرانول). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش استراتژیک). تهران: دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
۱۱. آزادی، ن. (۱۳۹۵). مدل‌سازی نقش مدیریت استعداد و یادگیری سازمانی با میانجی سرمایه فکری بر تسهیم دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی. دانشگاه محقق اردبیلی.
۱۲. بدر، ن. (۱۳۹۵). تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت دنا پارت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش مدیریت نیروی انسانی). تهران: دانشگاه شاهد.
۱۳. برسروشان، م.ع. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه به انگیزه برای تسهیم دانش و هویت فضیلت کارکنان در مجتمع دخانیات گیلان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی کوشیار.
۱۴. بهشتی، ح. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر راهبردهای خود مدیریتی و رهبری تحول‌آفرین بر تسهیم دانش (مطالعه موردی: کارکنان و نمایندگان بیمه ایران استان اردبیل). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

۱۵. بهمدی، م.؛ دهنوی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر کیفیت خدمات‌رسانی. پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۴: ۱۷-۳۶.
۱۶. پرنده، ط. (۱۳۹۰). تأثیر سرمایه اجتماعی و انگیزه کارکنان بر تسهیم دانش در شرکت پتروشیمی تبریز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۷. پهلوانی، م.؛ پیرایش، ر.؛ علیپور، و.؛ باشکوه، م. (۱۳۸۹). بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به‌اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی. مدیریت فناوری اطلاعات، ۲(۵): ۱۹-۲۶.
۱۸. پیشوایی، س.ت. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی کارکنان بر اشتراک دانش از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد). مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۹. تفرشی، س.م.؛ حسین‌زاده، ع.؛ نفتی، م.؛ عبداللهی، م. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری دانش و سرمایه اجتماعی بر سرعت نوآوری به واسطه تسهیم دانش (مورد مطالعه: شرکت عالیس در شهر مشهد). پژوهش‌نامه مدیریت تحول در شهر مشهد، ۹(۱۷).
۲۰. تقی‌پور، ح.ر. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش در بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور.
۲۱. تلخیابی، ا.؛ خواجه افلاطون، ص.؛ دلدار، ا. (۱۳۹۸). تعیین تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر تسهیم دانش با در نظر گرفتن نقش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان (مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان ایران). مدیریت ورزشی، ۳(۱۳).
۲۲. تهمورسی، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش در دانشگاه هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعاتی). هرمزگان: دانشگاه هرمزگان.
۲۳. تیموری، ل. (۱۳۹۲). بررسی رابطه متغیرهای سازمانی (ساختار- فرهنگ- فناوری) با تسهیم دانش در دیوان محاسبات کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش مالی). تهران: دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
۲۴. جابری، ا.؛ سلیمی، م.؛ خزانی‌پول، ج. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر انگیزش‌های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان). مدیریت ورزشی، ۱۴: ۵۵-۷۵.
۲۵. جعفری، م.؛ اخوان، پ.؛ اسحق، ح. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل‌گر تحصیلات. مطالعات دانش‌شناسی، ۴(۱۶): ۲۱-۴۶.
۲۶. حجتی، غ. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه هوش هیجانی با جو تیمی و اشتراک دانش کارکنان اداره راه و شهرسازی استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). شیراز: دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.
۲۷. حسینی سرخوش، م.؛ اخوان، پ. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های صنعتی دانش‌بنیان. مدیریت بهره‌وری، ۱۰(۳۸): ۲۳-۶۱.
۲۸. حمیدی‌فر، ف. (۱۳۹۷). تأثیر عوامل فردی و محیطی بر روی فرایند اشتراک دانش با نقش تعدیل‌گر تحصیلات. مطالعات دانش‌شناسی، ۱۶: ۲۱-۴۶.
۲۹. حیدرزاده، م. (۱۳۹۵). فراتحلیل پژوهش‌های مربوط به عوامل مؤثر بر کاربرد فناوری اطلاعات (IT) در سازمان‌های ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۳۰. خالقی‌خواه، ع.؛ ابراهیم‌پور، ع.؛ کسان، م.ح. (۱۳۹۴). تحلیل نقش مکانیزم‌های یادگیری سازمانی در رفتار اشتراک

- دانش. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۹): ۱۵۳-۱۸۰.
۳۱. خلیل‌نژاد، ش.؛ گل محمدی، ع.؛ مرادزاده سوماری، س. (۱۳۹۷). تأثیر اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۸: ۳۷-۵۶.
 ۳۲. خلیلی، ه. (۱۳۹۵). نقش باورهای معرفت‌شناختی و عدالت سازمانی در پیش‌بینی و به اشتراک‌گذاری (تسهیم) دانش کارمندان فناوری اطلاعات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دانش. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
 ۳۳. خونیکی درمیان، ط.؛ حسین قلی‌زاده، ر.؛ کارشکی، ح. (۱۳۹۶). نقش واسط انگیزش، نگرش و هنجارهای شخصیتی و رفتار اشتراک دانش دبیران دوره دوم متوسطه. تعلیم و تربیت، ۳۳(۴): ۱۳۵-۱۵۴.
 ۳۴. دانایی، م. (۱۳۹۵). بررسی سبک رهبری تحول‌گرا و ارتباط آن با تسهیم دانش در صنایع هوایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه پیام نور واحد تهران غرب.
 ۳۵. دانایی‌فرد، ح.؛ خایف‌اللهی، ا.؛ حسینی، م. (۱۳۹۰). تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروند سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری). پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴(۴): ۶۳-۸۴.
 ۳۶. شامی، ع.؛ خزانی پول، ج.؛ شعبانی نفت چالی، ج.؛ بالونی جام‌خانه، ه.؛ صالح‌زاده، ر. (۱۳۹۱). تأثیر تسهیم دانش بر نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با رویکرد کارت امتیازی متوازن. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۱(۶۹): ۵۹-۹۳.
 ۳۷. شفعتی، ا. (۱۳۹۴). مطالعه تأثیر عوامل انگیزشی درونی، بیرونی و سرمایه اجتماعی بر تمایل بر تسهیم دانش ضمنی و آشکار در کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط تولیدی (مطالعه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط واقع در شهرک صنعتی پایتخت تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی (گرایش تولید پیشرفته).
 ۳۸. دبیر، آ. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر جو سازمانی و اعتماد بر تسهیم دانش در شعب غرب بانک پارسیان شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
 ۳۹. درینی، و.م.؛ نامدارجویی، ا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه نمادین بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی در آموزش عالی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی ایلام). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۹(۲۸): ۲۸-۴۰.
 ۴۰. دهقانی، ر. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر تسهیم دانش سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک). بندرعباس: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
 ۴۱. رجیبی، م. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تسهیم مدیریت دانش (مورد مطالعه: شعب بانک ملی شهرستان رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش بازاریابی). گیلان: دانشگاه گیلان.
 ۴۲. رحمان سرشت، ح.؛ شیخی، ن. (۱۳۹۳). نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثرگذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش. مدیریت دولتی، ۶(۳): ۴۸۱-۵۰۲.
 ۴۳. رحیم‌نیا، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی‌های انگیزش درونی بر تسهیم دانش آنلاین به واسطه تعهد عاطفی (مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش بازاریابی بین‌الملل). مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد، پردیس بین‌الملل.
 ۴۴. رضایی دریکناری، م. (۱۳۹۴). بررسی میزان تأثیر اعتماد بین فردی بر تمایل به تسهیم دانش کارکنان با نقش میانجی تمایل به همکاری کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سرپرستی شعب بانک صادرات شرق تهران). پایان‌نامه کارشناسی

- ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). رشت: دانشگاه پیام نور. مرکز رشت.
۴۵. رضایی، م. (۱۳۹۴). *ارزیابی عامل سازمانی مؤثر بر انتقال دانش با استفاده از تحلیل مسیر در شرکت بیمه ایران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی (گرایش تولید). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۴۶. روشن کوکب، م. (۱۳۸۸). *طراحی و تبیین مدل تأثیر گرایش سازمان به یادگیری بر تبادل دانش و نوآوری سازمان (موردکاوی: شرکت مهندسين پره تورين مينا (پرتو))*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۴۷. رهاوی عزآبادی، ف. (۱۳۹۶). *عوامل مؤثر بر اشتراك‌گذاري دانش کارکنان دانشگاه یزد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی (گرایش تحول). یزد: دانشگاه یزد.
۴۸. زارعی، ا.؛ حسن زاده، م.؛ مؤمنی، ع. (۱۳۹۴). رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه‌های دانشگاهی. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۵(۲): ۲۲-۲۹.
۴۹. زارعی، ش. (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر توانگرهای سرمایه اجتماعی بر فرایند تسهیم دانش و عملکرد سازمانی در استانداری فارس*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی. شیراز: دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.
۵۰. ساعتچیان، ع.ر.؛ خادم‌لو، ع.ر.؛ عزیزی، ب. (۱۳۹۷). رابطه عناصر پایه‌ای مدیریت دانش مدل استانکوسکی با تسهیم دانش از دیدگاه مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۴۹: ۲۶۸-۲۵۱.
۵۱. سبزی، ع.؛ رمضانی، ی.؛ سجادی، ع. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رفتارهای مخرب نظارتی بر تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی خستگی عاطفی و نقش تعدیلی عدالت سازمانی. *مدیریت دولتی*، ۱۱۵(۲): ۳۴۹-۳۵۴.
۵۲. ستاردباغی، ع.ر. (۱۳۹۲). *مطالعه جو سازمانی و ارتباط آن با رفتار تسهیم دانش کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه پیام نور.
۵۳. سجادی، ح.س. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر تسهیم دانش کارکنان سازمان مقررات و ارتباطات رادیویی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش تشکیلات و روش‌ها). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۵۴. سرلک، م.ع.؛ اسلامی، ط. (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. *مدیریت دولتی*، ۸(۳): ۱-۱۸.
۵۵. سلطانی محسنی، م. (۱۳۹۴). *ارزیابی میزان تأثیر حسن اعتماد و فاکتورهای شناختی اجتماعی بر اشتراك‌گذاري دانش درون‌سازمانی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات. تهران: دانشگاه پیام نور استان تهران.
۵۶. سلمانی جلودار، ا.؛ غلام‌علی، ح. (۱۳۹۵). *شناسایی موانع فردی تسهیم دانش در سازمان‌های دولتی و خصوصی*. در: تهران: کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
۵۷. سلیمی، ق.؛ ترک‌زاده، ج.؛ دهقان فارسی، ز. (۱۳۹۸). اثر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش در تیم‌های تولید دانش در یک دانشگاه دولتی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۱۲(۱): ۷۹-۹۵.
۵۸. سلیمی، ق.؛ صباغیان، ز.؛ دانایی‌فرد، ح.؛ ابوالقاسمی، م. (۱۳۹۰). تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی: نگاهی میان‌رشته‌ای. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۳-۲(۱۱-۱۰).
۵۹. سهرابی، ب.؛ سلطانی‌نژاد، ن. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران). *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۹(۳۲).
۶۰. سید ابریشمی، س.ا.؛ کریمی، ا. (۱۳۹۱). کاربرد آزمون‌های آماری در تشخیص خطای انتشار در فراتحلیل اثرات

- ایمنی (نمونه موردی: فراتحلیل اثرات طرح‌های آرام‌سازی ترافیک شهری). مهندسی حمل‌ونقل، ۳(۳).
۶۱. سید جوادین، س.ر؛ رضایی، س. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۷): ۲۳-۴۴.
 ۶۲. شریفی دوست، م. (۱۳۹۱). شناسایی و بررسی عوامل مرتبط با اشتراک دانش در اداره کل امور مالیاتی استان البرز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی مهر البرز.
 ۶۳. شیرازی، ع.؛ همایونی‌راد، م.ح. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل‌گری نقش گرایش به اعتماد. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۷): ۹۹-۱۸۸.
 ۶۴. شیرانی، ف.؛ هدایی، ه. (۱۳۹۶). فراتحلیل عوامل مؤثر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی. مدیریت/اطلاعات، ۳(۲).
 ۶۵. شیروانی، ص. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین جو سازمانی انتقال دانش در کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان.
 ۶۶. صادقی حسن‌زاده، م.؛ صادقی، س. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی در تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: کارکنان شرکت‌های صنایع دارویی استان گیلان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲(۳): ۳۴۷-۳۶۵.
 ۶۷. صادقی، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با خلق و انتقال دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش برنامه‌ریزی درسی). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
 ۶۸. صلاحی، ا. (۱۳۹۳). بررسی رفتار کارکنان شعب تهران بانک اقتصاد نوین نسبت به تسهیم دانش با استفاده از مدل رفتار برنامه‌ریزی شده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
 ۶۹. صناعی، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش بازاریابی و صادرات). اصفهان: دانشگاه اصفهان.
 ۷۰. طاهری قطب، س.ف. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش بین کارکنان براساس مدل هوف و هاسیمان (مطالعه موردی: شعب بانک تعاون در شهر تهران). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
 ۷۱. عباسی، ط.؛ ابویی اردکانی، م.؛ دستی‌گردی، ز. (۱۳۹۷). تبیین تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر ظرفیت نوآوری با تأکید بر تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی بیرجند). مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۱۱(۱): ۸۷-۱۰۵.
 ۷۲. عبدلی مسینان، ف. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شبکه اجتماعی سازمانی بر فعالیت‌های تسهیم دانش و عملکرد شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت عمومی (گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
 ۷۳. عبدی پورملک آباد، س. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر ارتباطات بر تسهیم دانش در دانشگاه لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک). لرستان: دانشگاه پیام نور لرستان.
 ۷۴. عرب، ف. (۱۳۹۱). رابطه بین جو غیر مدنی (بی‌تمدنی) سازمانی و تمایل به تسهیم دانش با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جو همکاری سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش تحول). شیراز: دانشگاه پیام نور شیراز.
 ۷۵. عسگرانی، م.؛ اصغری، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۴. شبک، ۴(۲۳).

۷۶. علامه، س.م؛ سلطانی، ف.؛ نریمانی، م. (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیلگر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابع مستقر در تهران. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۱۸ (۲۰): ۵۷.
۷۷. علامه، س.م؛ طبائیان، ر.؛ توکلی، ه. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵ (۸۰): ۱۰۱-۱۱۸.
۷۸. علی‌پور درویشی، ز. (۱۳۹۲). ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات). *مدیریت فناوری اطلاعات*، ۶ (۱): ۱۰۷-۱۲۶.
۷۹. علی‌زاده اقدم، م.ب.؛ عباس‌زاده، م.؛ آقایی، ت.؛ قاسم‌زاده، د. (۱۳۹۷). بی‌اعتمادی اجتماعی در اشتراک دانش به‌مثابه مسئله اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی). *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۲ (۹): ۱۶۵-۱۸۲.
۸۰. علی‌زاده، ف.؛ حسن‌زاده، م.؛ مؤمنی، ع. (۱۳۹۳). رابطه سبک مدیریت و تسهیم دانش در کتابخانه‌های شهر تهران. *نظام‌ها و خدمات اطلاعات*، ۲۱ (۱۰-۹): ۴۹-۶.
۸۱. غفاری، س. (۱۳۹۲). *بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش در اداره راه و شهرسازی استان گیلان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت (MBA)، پردیس دانشگاهی.
۸۲. فروزش، ز. (۱۳۹۸). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش اخلاقی معلمان با تسهیم دانش در مدارس متوسط شهر گراش*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی). بندرعباس: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
۸۳. فلاحیان، ف. (۱۳۹۰). *شناسایی عوامل ارتباطات اثربخش مجازی در تسهیم دانش سازمانی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت فناوری اطلاعات. مؤسسه آموزش عالی مهر البرز.
۸۴. فیلسوفیان، م.؛ اخوان، پ. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رفتار تسهیم دانش بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان فضایی ایران). *پژوهشنامه پرورش و مدیریت اطلاعات*، ۳۲ (۳): ۷۱۳-۷۳۰.
۸۵. قاسم‌زاده علیشاهی، ا.؛ کاظم‌زاده بیطایی، م.؛ شریفی، ل. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳ (۲).
۸۶. قجواند، م. (۱۳۹۱). *تأثیر ساختار سازمانی بر ظرفیت‌سازی تسهیم دانش در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش نیروی انسانی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۸۷. قدم‌پور، ع.؛ زند کریمی، م. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان دبیران مدارس. *کتابداری و علم اطلاعات*، ۲۵ (۱۰۳-۱۲۸).
۸۸. قلی‌پور، ر.؛ صمدی میرکلایی، ح.؛ صمدی میرکلایی، ح. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی شناختی بر فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش (مورد مطالعه: کارکنان زن آموزش و پرورش استان مازندران). *مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*، ۱۳ (۴): ۱۸۱-۲۰۳.
۸۹. قنبری آستانه، ه. (۱۳۹۲). *بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در شرکت پشیران موتور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش سیستم‌های اطلاعات مدیریت). دانشگاه پیام نور.
۹۰. قوسی، ف. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر نقش عدالت سازمانی بر تسهیم (اشتراک) دانش در استانداری تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران

مرکزی.

۹۱. کاظمی، م.؛ وحیدی مطلق، ط.؛ وحیدی مطلق، س. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی ایرانی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۷(۲۳): ۱۰۷-۱۲۸.
۹۲. کاووسی خامنه، ز. (۱۳۹۳). *بررسی نقش پیش‌زمینه‌ها در رفتار تسهیم دانش (مورد مطالعه: وزارت کشور)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۹۳. کدیور، پ.؛ فرزاد، و.؛ عزیززاده، م.؛ نگهبانی سلامی، م. (۱۳۸۹). فراتحلیل مطالعات مربوط به عملکرد ریاضی دانش‌آموزان. *اندازه‌گیری تربیتی*، ۱(۲): ۷۵-۹۴.
۹۴. کریم، ا. (۱۳۹۳). *تأثیر فرهنگ سازمانی و تکنولوژی اطلاعات بر روی تسهیم دانش در سازمان (مطالعه موردی: بیمه ایران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش مدیریت بیمه). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۹۵. کشاورزی، ع.ح.؛ صفری، س.؛ حمیدی‌راد، ج. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تسهیم دانش بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۲(۶): ۱۲۸-۱۰۳.
۹۶. کشاورزی، ع.ح.؛ بیگی‌نیا، ع.ر.؛ رضایی، ز. (۱۳۹۱). تبیین نقش اعتماد بین فردی با تسهیم دانش در سازمان ستاد مرکزی شرکت گاز ایران. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۲(۲).
۹۷. کیخا، ف. (۱۳۹۷). عوامل اعتماد بین فردی مؤثر بر رفتار اشتراک دانش در جوامع مجازی. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۱(۲): ۲۰۰-۲۷۵.
۹۸. گلشن‌راد، ش. (۱۳۹۲). *بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای تسهیم دانش براساس نظریه‌های رفتار برنامه‌ریزی‌شده*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت. تهران: دانشگاه پیام نور، مرکز تهران غرب.
۹۹. لطفی، ز. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین سبک‌های مدیران با تسهیم دانش در مدارس متوسطه شهرستان کلیبر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی). تهران: دانشگاه پیام نور مرکز تهران غرب.
۱۰۰. محبوب، ع.؛ اصغری اقدم، ب.؛ محمدی، م. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران شهرستان میانه. *مدیریت فرهنگی*، ۹(۳۰).
۱۰۱. محمودی، ح.؛ فتاحی، ر.؛ نوکریزی، م.؛ دیانی، م.ح. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل شناختی اجتماعی بر رفتار اشتراک دانش در جامعه دانشگاهی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۰(۲).
۱۰۲. محمودی، س. (۱۳۹۱). *تأثیر سرمایه فکری بر تسهیم دانش با میانجی‌گری یادگیری سازمانی میان کارکنان و مدیران دانشگاه امیرکبیر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی. سمنان: دانشگاه سمنان.
۱۰۳. مرادی، م.؛ کریمی فریدی، ا.ر.؛ گلستانی‌نیا، م. (۱۳۹۲). بررسی نقش قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای در افزایش سرمایه اجتماعی و اثر آن بر رفتار تسهیم دانش. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۵(۹).
۱۰۴. مرادی، م.؛ یوسف، م. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۲).
۱۰۵. مرتضوی، س.؛ حکیمی، ح.؛ سودی، ن.؛ قلی‌زاده، ر. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیم‌ها در تسهیم دانش. *مدیریت اجرایی*، ۳(۵).
۱۰۶. معماری، م. (۱۳۸۹). *نقش سرمایه فکری و اعتماد در انتقال دانش سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت (گرایش نیروی انسانی). تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۰۷. معینی‌کیا، م.؛ غریب‌زاده، ر.؛ آقایی خانه برق، ع.؛ پورقاسم، ع.ر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی

- و کارآفرینی سازمانی با توجه به تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۴(۲): ۴۹-۶۰.
۱۰۸. مغازه‌ای، ع. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با تسهیم دانش در اداره کل راه و ترابری استان تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه پیام نور واحد ورامین.
۱۰۹. منوریان، ع؛ فضل‌ی، ف؛ یگانه، خ. (۱۳۹۳). بررسی استراتژی‌های مؤثر بر فرایند تسهیم دانش (عوامل پیش برنده و بازدارنده) در سازمان دولتی. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۰(۵۵): ۱۰۵-۱۳۲.
۱۱۰. موتاب، س. (۱۳۹۸). *بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و هوش اجتماعی با تسهیم دانش در بین معلمان متوسطه شهرستان میبد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی (گرایش برنامه‌ریزی درسی). اردکان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.
۱۱۱. مهدوی، م؛ تقی‌پور، ح.ر؛ طریفی حسینی، ح. (۱۳۹۴). نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی. *پژوهش مدیریت منابع انسانی*، ۱۷(۱): ۱۵۸-۱۳۷.
۱۱۲. میراسداله لنج‌رود، ل؛ علی‌پور درویش، ز. (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون‌گروهی (مطالعه موردی: ادارات ساختمان مرکزی بانک صادرات ایران). *پژوهش‌های تربیتی*، ۲۹.
۱۱۳. مینویی، ق؛ رضایی ویزگاه، م؛ داداشی جوکندان، ع.ر. (۱۳۹۶). تبیین نقش تعهد عاطفی و اعتماد شناختی در ارتباط بین رضایت و قصد تسهیم دانش (مورد مطالعه: بانک انصار استان گیلان). *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۵(۷).
۱۱۴. نژادی جیردهی، م. (۱۳۹۵). *بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و تعهد عاطفی در تأثیرگذاری رضایت شغلی بر تمایل به تسهیم دانش (مورد مطالعه: جهادکشاورزی شهر رشت)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی). رشت: دانشگاه رشت.
۱۱۵. نوروزی فرانی، م.ح. (۱۳۹۲). *بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و نظریه شناخت اجتماعی بر تسهیم دانش در جوامع مجازی (موردکاوی: گروه پیشگامان کویر یزد)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت تکنولوژی (گرایش انتقال تکنولوژی). تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۱۶. نوروزی، ح؛ موحدی‌فر، ع؛ احمدیه جالانسفلی، ا. (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز برای تغییر مطالعه نقش تسهیم دانش. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۳(۳): ۱۱۵-۱۳۴.
۱۱۷. نوغانی دخت بهمنی، م؛ میرمحمدتبار، س.ا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل اقتصادی مؤثر بر جرم (فراتحلیلی از تحقیقات انجام شده در ایران). *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۴(۱۱).
۱۱۸. نیازی، م؛ حسینی‌زاده آرانی، س.س؛ سخایی، ا؛ امام علی‌زاده، ح. (۱۳۹۴). فراتحلیل مطالعات و تحقیقات سرمایه اجتماعی و احساس امنیت اجتماعی. *انتظام اجتماعی*، ۸(۱): ۱-۳۴.
۱۱۹. نیک راهان، ا.ر. (۱۳۹۱). *رابطه بین جو سازمانی با تسهیم دانش: نقش واسطه رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی ایران شهر اصفهان)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
۱۲۰. نیکنام صفری کوچی، ص. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه سبک‌های رهبری با خلاقیت با توجه به تسهیم دانش*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی. هرمزگان: دانشگاه هرمزگان.
۱۲۱. یاسینی، ع؛ شیری، ا. (۱۳۹۳). تأثیر انگیزش فردی و سرمایه اجتماعی معلمان بر تمایل آن‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار. *مطالعات آموزشی و پژوهشی*، ۳(۸).
۱۲۲. یزدان‌شناس، م؛ خشنود، ع. (۱۳۹۳). تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی براساس

- مفاهیم رفتار سازمانی مثبت‌گرا. مدیریت دولتی، ۶(۱): ۱۸۹-۲۰۸.
۱۲۳. یوسفی، ا. (۱۳۹۲). تأثیر ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی در تسهیم دانش شرکت‌های مبتنی بر فن‌آوری سطح بالا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت اجرایی. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
124. Chen, Ch.J. & Huang, J.W. (2007). How organizational climate and structure affect Knowledge management the social interaction perspective. *International Journal of Information management*, 27: 104-118.
125. Ji, M. & et al. (2009). Fostering The Determinants of knowledge Sharing, Virtual Communities. *Computers In Human Behavior*, 25(4): 929- 939.
https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.03.008
126. Jo, S.J. (2008). **Toward Conceptual Model For Social Mechanism Enabling knowledge Sharing: Dynamik Relationship Among Three Dimensions Of Social Capital.** Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED501666>.
127. Skyrme, D.J. (2002). **The 3cs Of Knowledge Sharing: Culture; Competition And Commitment.** Available at: https://www.skyrme.com/updates/u64_f1.htm
128. Wang, S. & Neo, R.A. (2010). Knowledge sharing a review and directions for future Research. *Human Resource Management Review*, 2: 115-131.

References

1. Abbasi, T.; Ayoubi Ardakani, M.; Dasti Gerdi, Z. (2018). Explaining the effect of organizational justice dimensions on innovation capacity with emphasis on knowledge sharing (Case study: Birjand University of Medical Sciences). *Iranian Public Management Studies*, 1(1): 87- 105. [In Persian]
2. Abdi Pourmalek Abad, S. (2013). **Investigating the effect of communication on knowledge sharing in Lorestan University.** Master Thesis, Executive Management (Strategic Orientation). Lorestan: Payame Noor University of Lorestan. [In Persian]
3. Abdoli Mesinan, F. (2017). **The effect of organizational social network characteristics on knowledge sharing activities and job performance.** Master Thesis, General Management (Information Systems Management). Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
4. Abili, Kh.; Narenji Sani, F.; Rashidi, M.M. ; Mokhtarian, F. (2010). The Role of Factors Affecting Organizational Knowledge Sharing at the Institute for International Energy Studies. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 4(14). [In Persian]
5. Abili, Kh.; Romani, Y.; Sahraei Biranvand, M. (2015). The effect of knowledge sharing on organizational agility of educational and research staff with the mediating role of organizational intelligence. *Health Management*, 6(3): 66-55. [In Persian]
6. Ahmadi Shad, A. (2014). **Investigating the role of trust among employees on the sharing and excellence of organizational knowledge.** Master Thesis. Tehran: Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
7. Ahmadi Taheri, M.; Ghelichli, B. & Hatami, A. (2016). The effect of organizational social capital on knowledge sharing in media organizations (Case study: New Media Center of the

- Radio and Television of Iran). *Human Resources Training and Development*, 3(10). [In Persian]
8. Alipour Darvish, Z. (2013). Presenting a hybrid model of the intention to share the knowledge of the faculty members of the Islamic Azad University with the approach of perceptual factors (a survey of the North Tehran branch and science and research). *Information Technology Management*, 6(1): 107-126. [In Persian]
 9. Alizadeh Aqdam, MB.; Abbaszadeh, M.; Aghayari, T. & Qasemzadeh, D. (2018). Social distrust in knowledge sharing as a social issue (Case study: Graduate students). *A Study of Social Issues in Iran*, 2(9): 165-182. [In Persian]
 10. Alizadeh, F.; Hassanzadeh, M. & Momeni, A. (2014). The relationship between management style and knowledge sharing in Tehran libraries. *Information Systems and Services*, 1-2(10-9): 49-6. [In Persian]
 11. Allameh, S.M.; Soltani, F. & Narimani, M. (2014). Investigating the moderating role of social capital on the relationship between talent management and knowledge sharing in the headquarters of the National Iranian Oil Company and its subsidiaries based in Tehran. *Management Research in Iran*, 18(20). [In Persian]
 12. Allameh, S.M.; Tabaian, R. & Tavakoli, H. (2016). The effect of social capital on knowledge sharing and intellectual capital. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 25(80): 101-118. [In Persian]
 13. Ansari Naaruf, M. (2011). **Investigating the role of social capital on knowledge sharing (sharing) knowledge among municipal employees in Tehran's 15th district**. Master Thesis, Executive Management. Tehran: Payame Noor University, Varamin Center. [In Persian]
 14. Arab, F. (2012). **Relationship between organizational non-civil (non-civilized) atmosphere and the desire to share knowledge with emphasis on the moderating role of organizational cooperation atmosphere of Shiraz Social Security employees**. Master Thesis, Department of Public Administration (Trend of Transformation). Shiraz: Payame Noor University of Shiraz. [In Persian]
 15. Arklian Sarnaghi, A. (2013). **Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Knowledge Sharing (Case Study: Iranol Oil Company)**. Master Thesis, Management (Strategic Orientation). Tehran: Payame Noor University, center of West Tehran. [In Persian]
 16. Asgarani, M. & Asghari, M. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in municipal employees of District 4. *Shabak*, 4(23). [In Persian]
 17. Azadi, n. (2016). **Modeling the role of talent management and organizational learning through the mediation of intellectual capital on knowledge sharing**. Master Thesis, Human Resources Training and Improvement. Mohaghegh Ardabili University. [In Persian]
 18. Badr, N. (2016). **The effect of transformational leadership style on knowledge sharing (Case study: Dena Part employees)**. Master Thesis, Department of Public Management (Human Resources Management). Tehran: Shahed University. [In Persian]

19. Barsroshan, M.A. (2017). **The Impact of Ethical Leadership on Employee Knowledge Sharing According to Motivation to Share Employee Knowledge and Virtue Identity in Guilan Tobacco Complex.** Master Thesis, Kushiar Higher Education Institute. [In Persian]
20. Beheshti, H. (2016). **Investigating the effect of self-management strategies and transformational leadership on knowledge sharing (Case study: Employees and insurance agents of Ardabil province, Iran).** Master Thesis, Public Administration (Information Systems Orientation). Islamic Azad University, Garmsar Branch. [In Persian]
21. Behmadi, M. & Dehnavi, M. (2016). Investigating the effect of knowledge sharing on service quality. *New Research in Management and Accounting*, 4: 36-17. [In Persian]
22. Chen, Ch.J. & Huang, J.W. (2007). How organizational climate and structure affect Knowledge management the social interaction perspective. *International Journal of Information management*, 27: 104-118.
23. Dabir, A. (2016). **Investigating the effect of organizational climate and trust on knowledge sharing in the western branches of Parsianshahr Bank.** Master Thesis, Department of Public Administration (Trend of Transformation). Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
24. Danaei, M. (2016). **Investigating transformational leadership style and its relationship with knowledge sharing in the aviation industry.** Master Thesis, Educational Management. Tehran: Payame Noor University, West Tehran Branch. [In Persian]
25. DanaeiFard, H.; Khayef Elahi, A. & Hosseini, M. (2011). A Reflection on Promoting Knowledge Sharing in the Light of Organizational Citizen Behavior (Case Study: Ministry of Housing and Urban Development and Ministry of Roads and Transportation). *Public Management Research*, 4(4): 63-84. [In Persian]
26. Darini, V.M. & Namdarjouei, A. (2015). Investigating the effect of symbolic capital on knowledge sharing and team participation culture in higher education (Case study: Faculty members of Ilam State University). *Research in educational systems*, 9(28). [In Persian]
27. Dehghani, R. (2018). **Investigating the effect of human resource management measures on organizational knowledge sharing with regard to the mediating role of social capital.** Master Thesis, Executive Management (Strategic Orientation). Bandar Abbas: Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. [In Persian]
28. Ebrahim Pour Arangi, L. (2014). **Identifying the factors affecting the acceptance of knowledge sharing systems by scholars.** Master Thesis, Information Technology Management. Tehran: Al-Zahra University. [In Persian]
29. Ebrahimi, S.A.; Mohammadi Fattah, A. & HajiPour, A. (2012). Investigating the role of trust in the sharing of job knowledge of Tarbiat Modares University staff. *Military Management*, 12(47): 135-162. [In Persian]
30. Fallahiyani, F. (2011). **Identifying effective virtual communication factors in sharing organizational knowledge of the Ministry of Science, Research and Technology.** Master Thesis,

- Information Technology Management. Mehr Alborz Higher Education Institute. [In Persian]
31. Foroozeh, Z. (1398). **Investigating the relationship between teachers' personality traits and moral intelligence with knowledge sharing in secondary schools in Gerash**. Master Thesis, Educational Sciences (Educational Management). Bandar Abbas: Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch. [In Persian]
 32. Ghadam Pour, A. & Zand Karimi, M. (2018). Investigating the relationship between organizational communication and knowledge sharing with the mediating role of organizational trust among school teachers. *Library and Information Science*, 25: 103-128. [In Persian]
 33. Ghaffari, S. (2013). **Investigating the role of organizational citizenship behavior on knowledge sharing in the Department of Roads and Urban Development of Guilan Province**. Master Thesis, Management (MBA), University Campus. [In Persian]
 34. Ghajavand, M. (2012). **The effect of organizational structure on knowledge sharing capacity building in Tehran Education Organization**. Master Thesis, Department of Public Administration (Human Resources). Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 35. Ghanbari Astaneh, H. (2013). **Investigating the effective factors on knowledge sharing in Pishran Motor Company**. Master Thesis, Field of Public Management (Orientation of Management Information Systems). Payam Noor university. [In Persian]
 36. Ghuli Pour, R.; Samadi Mirkalaei, H. & Samadi Mirkalaei, H. (2015). Investigating the effect of cognitive empowerment on knowledge sharing culture (Case study: female education and training staff in Mazandaran province). *Socio-psychological studies of women*, 13(4): 181-203. [In Persian]
 37. Golshnorad, Sh. (2013). **Investigating the effective factors on knowledge sharing behaviors based on theories of planned behavior**. Master Thesis, Management. Tehran: Payame Noor University, the center of West Tehran. [In Persian]
 38. Hamidiyeh Far, F. (2018). The effect of individual and environmental factors on the process of knowledge sharing with the moderating role of education. *Epistemological Studies*, 16: 21-46. [In Persian]
 39. Heidarzadeh, M. (2016). **Meta-analysis of research related to the factors affecting the application of information technology (IT) in Iranian organizations**. Master Thesis, Department of Public Administration. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 40. Hojjati, Gh. (2014). **Identifying the relationship between emotional intelligence and team atmosphere and knowledge sharing of Fars Province Roads and Urban Development Department staff**. Master Thesis, Public Administration (Human Resources). Shiraz: Payame Noor University, center of Shiraz. [In Persian]
 41. Hosseini Sarkhosh, M. & Akhavan, P. (2016). The role of social capital in promoting knowledge sharing and employee productivity in knowledge-based industrial organizations. *Productivity Management*, 10(38): 23-61. [In Persian]
 42. Ijtihad, S. (2016). **Multilevel analysis of the effect of human resource diversity management**

- on organizational trust and knowledge sharing with the moderating role of cooperation norms (Case study: librarians of Ahwaz libraries).** Master Thesis, Business Management (Financial Orientation). Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz. [In Persian]
43. Imanzadeh, A.; Palangi, K. (2016). Investigating the Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Commitment in Librarians of Pharmacy Universities in Tabriz. *Epistemological Studies*, 8(2): 53-75. [In Persian]
 44. Jaberli, A.; Salimi, M. & Khazaei Pool, J. (2013). Investigating the effect of internal and external motivations on knowledge sharing of employees in sports organizations (Case study: Physical education staff in Isfahan province). *Sports Management*, 14: 55-75. [In Persian]
 45. Jafari, M.; Akhavan, P. & Eshaghi, H. (2018). The effect of individual and environmental factors on the process of knowledge sharing with the moderating role of education. *Epistemological Studies*, 4(16): 21-46. [In Persian]
 46. Ji, M. & et al. (2009). Fostering The Determinants of knowledge Sharing, Virtual Communities. *Computers In Human Behavior*, 25(4): 929- 939. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.03.008>
 47. Jo, S.J. (2008). **Toward Conceptual Model For Social Mechanism Enabling knowledge Sharing: Dynamik Relationship Among Three Dimensions Of Social Capital.** Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED501666>.
 48. Kadivar, P.; Farzad, V.; Azizzadeh, M. & Negahbani Salami, M. (2010). Meta-analysis of studies related to students' mathematical performance. *Educational Measurement*, 1(2): 75-94. [In Persian]
 49. Karim, A. (2014). **The effect of organizational culture and information technology on knowledge sharing in the organization (Case study: Iran Insurance).** Master Thesis, Management (Insurance Management). Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 50. Kavousi Khamenei, Z. (2014). **Investigating the role of backgrounds in knowledge sharing behavior (Case study: Ministry of Interior).** Master Thesis, Management. Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 51. Kazemi, M.; Vahidi Mutlagh, T. & Vahidi Mutlagh, S. (2014). Investigating the effect of effective factors on knowledge sharing in Iranian virtual communities. *Public Management Research*, 7(23): 128-107. [In Persian]
 52. Keshavarzi, A.H.; Bigignia, A.R. & Rezaei, Z. (2012). Explaining the role of interpersonal trust with knowledge sharing in the headquarters of Iran Gas Company. *Human Resource Management Research*, 2(2). [In Persian]
 53. Keshavarzi, A.H.; Safari, S.; Hamidia Rad, J. (2015). Investigating the effect of knowledge sharing on learning, innovation and organizational performance. *Public Management Perspectives*, 22(6): 128-103. [In Persian]
 54. Khalegh Khah, A.; Ebrahimpour, A. & Kasan, M.H. (2015). Analyzing the role of organizational learning mechanisms in knowledge sharing behavior. *Public Management Research*, 8(29): 153-

180. [In Persian]
55. Khalil Nejad, Sh.; GolMuhammadi, A. & Moradzadeh Somari, S. (2018). The effect of organizational trust on employee job satisfaction with respect to the mediating role of knowledge sharing. *Development of Human Resource Management and Support*, 48: 37-56. [In Persian]
56. Khalili, H. (2016). **The role of epistemological beliefs and organizational justice in predicting and sharing (sharing) the knowledge of IT employees**. Master Thesis, Knowledge Management. Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
57. Khooniki Darmian, T.; Hossein Qolizadeh, R. & Karshki, H. (2016). The mediating role of motivation, attitude and personality norms and knowledge sharing behavior of secondary school teachers. *Education*, 33(4): 135-154. [In Persian]
58. Kikha, F. (2018). Factors of interpersonal trust affecting knowledge sharing behavior in virtual communities. *Journal of Information Processing and Management*, 1(2): 200-275. [In Persian]
59. Lotfi, Z. (2015). **Investigating the relationship between principals' styles and knowledge sharing in high schools in Kalibar**. Master Thesis, Educational Sciences (Educational Management). Tehran: Payame Noor University, center of West Tehran. [In Persian]
60. Maghazehi, A. (2012). **Investigating the relationship between organizational culture and knowledge sharing in the General Department of Roads and Transportation of Tehran Province**. Master Thesis. Tehran: Payame Noor University, Varamin Branch. [In Persian]
61. Mahbub, A.; Asghari Aghdam, B. & Mohammadi, M. (2015). Investigating the role of organizational culture in organizational learning and knowledge sharing by middle school teachers. *Cultural Management*, 9(30). [In Persian]
62. Mahdavi, M.; Taghipour, H.R. & Tarifi Hosseini, H. (2015). The role of social capital in sharing knowledge between managers and experts of the University Jihad staff. *Human Resource Management Research*, 7(1): 158-137. [In Persian]
63. Mahmoudi, H.; Fattahi, R. & Nukarizi, M. & Dayani, M.H. (2017). Investigating the effect of social cognitive factors on knowledge sharing behavior in the academic community. *Library and Information Science*, 20(2). [In Persian]
64. Mahmoudi, S. (2012). **The effect of intellectual capital on knowledge sharing through organizational learning mediation between staff and managers of Amirkabir University**. Master Thesis, Educational Management. Semnan: Semnan University. [In Persian]
65. Memari, M. (2010). **The role of intellectual capital and trust in the transfer of organizational knowledge**. Master Thesis, Management (Human Resources). Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
66. Minavi, Gh.; Rezaei Visagah, M.; Dadashi Jokandan, A.R. (2017). Explaining the role of emotional commitment and cognitive trust in the relationship between satisfaction and knowledge sharing intention (Case study: Ansar Bank, Guilan province). *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 5(7). [In Persian]
67. Mirasdaleh Langroud, L. & Alipour Darvish, Z. (2014). Investigating the organizational factors

- affecting the knowledge sharing within the group (Case study: Bank Saderat Iran central building offices). *Educational Research*, 29. [In Persian]
68. Moiniya Kia, M.; Gharibzadeh, R.; Aghaei Khaneh Bargh, A. & Pourqasem, A.R. (2015). Investigating the relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship with respect to knowledge sharing among primary school teachers. *Educational Management Innovations*, 14(2): 49-60. [In Persian]
69. Monavvariyan, A.; Fazli, F.; Yeganeh, Kh. (2014). Investigating the effective strategies on the knowledge sharing process (promoting and preventing factors) in the government organization. *Strategic Management Research*, 20(55): 105-132. [In Persian]
70. Moradi, M. & Joseph, M. (2018). The relationship between work ethic and organizational citizenship behavior, burnout and knowledge sharing. *Ethics in Science and Technology*, 13(2). [In Persian]
71. Moradi, M.; Karimi Faridi, AR. & Golestani, M. (2013). Investigating the role of relational psychological contract in increasing social capital and its effect on knowledge sharing behavior. *Transformation Management Research Journal*, 5(9). [In Persian]
72. Mortazavi, S.; Hakimi, H.; Sudi, N. & Ghulizadeh, R. (2011). Investigating the effect of perception of justice and trust on teams' social evasion in knowledge sharing. *Executive Management*, 3(5). [In Persian]
73. Mutab, P. (2019). **Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and social intelligence with knowledge sharing among high school teachers in Meybod**. Master Thesis, Educational Sciences (Curriculum Planning). Ardakan: Islamic Azad University, Ardakan Branch. [In Persian]
74. Nejadi Jirdehi, M. (2016). **Investigating the mediating role of cognitive trust and emotional commitment in the effect of job satisfaction on the desire to share knowledge (Case study: Jihad-e-Keshavarzi, Rasht)**. Master Thesis, Public Administration (Human Resources). Rasht: University of Rasht. [In Persian]
75. Niazi, M.; Hosseinizadeh Arani, S.S.; Sakhaei, A. & Imam Alizadeh, H. (2015). Meta-analysis of social capital studies and research and the feeling of social security. *Social Order*, 8(1): 1-34. [In Persian]
76. Nik Rahan, A.R. (2012). **Relationship between organizational climate and knowledge sharing: The mediating role of organizational citizenship behavior (Case study: Bank Melli Iran Isfahan employees)**. Master Thesis, Business Management. Isfahan: University of Isfahan. [In Persian]
77. Niknam Safari Kochi, P. (2014). **Investigating the relationship between leadership styles and creativity with respect to knowledge sharing**. Master Thesis, Department of Public Administration. Hormozgan: Hormozgan University. [In Persian]
78. Noghani Dokht Bahmani, M. & Mir Mohammad Tabar, S.A. (2015). Investigation of economic factors affecting crime (meta-analysis of research conducted in Iran). *Strategic Research in*

- Security and Social Order*, 4(11). [In Persian]
79. Norouzi Farani, M.H. (2013). **Investigating the Impact of Social Capital and Social Cognition Theory on Knowledge Sharing in Virtual Communities (Case Study: Yazd Desert Pioneers Group)**. Master Thesis, Technology Management (Technology Transfer). Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 80. Norouzi, H.; Movvahedi Far, A. & Ahmadiyya Chalansefli, A. (2016). The effect of social capital on the stage of awareness of the need to change the study of the role of knowledge sharing. *Social Capital Management*, 3(3): 115-134. [In Persian]
 81. Pahlavani, M.; Pirayesh, R.; Alipour, V. & Bashukooh, M. (2010). Investigating and prioritizing cultural factors affecting knowledge sharing in petrochemical research and development centers. *Information Technology Management*, 2(5): 19-26. [In Persian]
 82. Parandeh, T. (2011). **The effect of social capital and employee motivation on knowledge sharing in Tabriz Petrochemical Company**. Master Thesis, Public Administration (Human Resources). Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
 83. Philosophers, M. & Brotherhood, P. (2017). Investigating the effect of knowledge sharing behavior on organizational performance (Case study: Iran Space Agency). *Journal of Information Processing and Management*, 32(3): 713-730. [In Persian]
 84. Pishvae, S.T. (2017). **The effect of transformational leadership and employee empowerment on knowledge sharing through the mediating variable of organizational learning (Case study: Ferdowsi University of Mashhad)**. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad. [In Persian]
 85. Qasemzadeh Alishahi, A.; Kazemzadeh Bitai, M. & Sharifi, L. (2018). Analyzing the relationship between intellectual capital and professional ethics, knowledge sharing and effective training of professors. *Ethics in Science and Technology*, 13(2). [In Persian]
 86. Qousi, F. (2014). **Investigating the effect of the role of organizational justice on knowledge sharing in Tehran governorate**. Master Thesis, Public Administration (Human Resources). Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 87. Rahawi Azabadi, F. (2017). **Factors affecting the knowledge sharing of Yazd University staff**. Master Thesis, Business Management (Transformation Orientation). Yazd: Yazd University. [In Persian]
 88. Rahimonia, F. (2016). **Investigating the effect of intrinsic motivation characteristics on online knowledge sharing through emotional commitment (Case study: Ferdowsi University of Mashhad libraries)**. Master Thesis, Business Management (International Marketing). Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad, International Campus. [In Persian]
 89. Rahman Seresht, H.; Sheikh, N. (2014). The mediating role of organizational citizenship behavior in the influence of job attitude factors on knowledge sharing behavior. *Public Administration*, 6(3): 481-502. [In Persian]
 90. Rajabi, M. (2015). **Investigating the effect of organizational culture on knowledge**

- management sharing (Case study: Bank Melli branches in Rasht).** Master Thesis, Management (Marketing Orientation). Gilan: University of Gilan. [In Persian]
91. Rezaei Daryaknari, M. (2015). **Investigating the effect of interpersonal trust on the desire to share employees' knowledge with the mediating role of employees' willingness to cooperate (Case study: Supervising employees of Saderat Bank East Tehran branches).** Master Thesis, Public Administration (Human Resources). Rasht: Payame Noor University, center of Rasht. [In Persian]
 92. Rezaei, M. (2015). **Evaluation of organizational factor affecting knowledge transfer using path analysis in Iran Insurance Company.** Master Thesis, Industrial Management (Production Orientation). Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 93. Roshan Kokab, M. (2009). **Designing and explaining the model of the effect of the organization's tendency to learn on the exchange of knowledge and innovation of the organization (Case study: Mapna Pre-Turbine Engineers Company (Parto)).** Master Thesis, Information Technology Management. Tehran: Shahid Beheshti University. [In Persian]
 94. Saatchian, A.R.; Khademloo, A.R. & Azizi, B. (2018). The relationship between the basic elements of knowledge management in the Stankowski model and knowledge sharing from the perspective of physical education administrators of universities across the country. *Sports Management Studies*, 49: 268-251. [In Persian]
 95. Sabzi, A.; Ramezani, Y. & Sajad, A. (2019). Investigating the effect of destructive regulatory behaviors on knowledge sharing with respect to the mediating role of emotional fatigue and the moderating role of organizational justice. *Public Administration*, 115(2): 349-354. [In Persian]
 96. Sadeghi Hassanzadeh, M.; Sadeghi, S. (2015). Investigating the effect of social capital on the tendency to share knowledge (Case study: employees of pharmaceutical companies in Guilan province). *Social Capital Management*, 2(3): 347-365. [In Persian]
 97. Sadeghi, F. (2012). **Investigating the relationship between human resource management functions and knowledge creation and transfer in the country's tax affairs organization.** Master Thesis, Educational Sciences (Curriculum Planning). Tehran: Islamic Azad University, Tehran Branch. [In Persian]
 98. Sajjadi, H.S. (2015). **Investigating the effect of organizational structure on knowledge sharing of employees of the Radio Regulations and Communications Organization.** Master Thesis, Management (Organization and Methods). Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 99. Salahi, A. (2014). **Investigating the behavior of employees of Tehran Eghtesad Novin Bank branches in relation to knowledge sharing using a planned behavior model.** Master Thesis. [In Persian]
 100. Salimi, Gh.; Sabbaghian, Z.; Danaeifard, H. & Abulghasemi, M. (2011). Knowledge sharing among faculty members in academic settings: An interdisciplinary perspective. *Interdisciplinary Studies in the Humanities*, 3-2(11-10). [In Persian]

101. Salimi, Gh.; Turkzadeh, J. & Dehghan Farsi, Z. (2019). The effect of social capital on knowledge sharing in knowledge production teams in a public university. *Iran Public Management Studies*, 2(1): 79-95. [In Persian]
102. Salmani Jelodar, A. & Gholam Ali, H. (2016). **Identify individual barriers to knowledge sharing in public and private organizations**. In: Tehran: International Conference of Management Elites. [In Persian]
103. Sanaei, F. (2016). **Investigating the effect of social intelligence on knowledge sharing (Case study: University of Isfahan)**. Master Thesis, Executive Management (Marketing and Export). Isfahan: University of Isfahan. [In Persian]
104. Sarlak, M.A. & Islami, T. (2011). Knowledge Sharing at Sharif University of Technology: A Social Capital Approach. *Public Administration*, 3(8):1-18. [In Persian]
105. Sattar Dabbaghi, R. (2013). **Study of organizational climate and its relationship with knowledge sharing behavior of municipal employees in District 5 of Tehran**. Master Thesis, Educational Management. Payam Noor university. [In Persian]
106. Seyed Abrishami, S.A. & Karimi, A. (2012). Application of statistical tests in emission error detection in safety impact meta-analysis (Case study: meta-analysis of the effects of urban traffic calming schemes). *Transportation Engineering*, 3(3). [In Persian]
107. Seyed Javadin, S.R. & Rezaei, S. (2015). Investigating the effect of high commitment work system on knowledge sharing and organizational innovation. *Public Management Research*, 8(27): 23-44. [In Persian]
108. Shafati, A. (2015). **Study of the effect of internal and external motivational factors and social capital on the tendency to share tacit and explicit knowledge in employees of small and medium manufacturing companies (Case study: small and medium enterprises located in the industrial town of Tehran)**. Master Thesis, Industrial Management (Advanced Production Trend). [In Persian]
109. Shaimi, A.; Khazaei Pool, J.; Shabani Naft Chali, J.; Balui Jamkhaneh, H. & Salehzadeh, R. (2012). The effect of knowledge sharing on innovation and performance of small and medium enterprises with a balanced scorecard approach. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 21(69): 59-93. [In Persian]
110. Sharifi Doost, M. (2012). **Identification and investigation of factors related to knowledge sharing in the General Department of Tax Affairs of Alborz Province**. Master Thesis. Mehr Alborz Higher Education Institute. [In Persian]
111. Shirani, F.; Hudaei, E. (2017). Meta-analysis of the effective factors of explicit knowledge sharing in the academic context. *Information Management*, 3(2). [In Persian]
112. Shirazi, A.; Homayounirad, M.H. (2015). Investigating the effect of knowledge-based culture on knowledge sharing by modulating the role of trust. *Public Management Research*, 8(27): 99-188. [In Persian]
113. Shirvani, P. (2014). **Investigating the relationship between organizational climate of**

- knowledge transfer in Sistan and Baluchestan University staff.** Master Thesis. University of Sistan and Baluchestan. [In Persian]
114. Skyrme, D.J. (2002). **The 3cs Of Knowledge Sharing: Culture; Competition And Commitment.** Available at: https://www.skyrme.com/updates/u64_f1.htm
 115. Sohrabi, B.; Soltanieh Nejad, N. (2018). Presenting a structural model of employee knowledge sharing (Case study: Staff of the General Department of Sports and Youth of Tehran Province). *Psychological methods and models*, 9(32). [In Persian]
 116. Soltani Mohseni, M. (2015). **Evaluating the effect of trust and social cognitive factors on the sharing of internal organizational knowledge.** Master Thesis, Information Technology Management. Tehran: Payame Noor University of Tehran. [In Persian]
 117. Tafreshi, S.M.; Hosseinzadeh, A.; Nafti, M. & Abdullahi, M. (2017). Investigating the effect of knowledge leadership and social capital on the speed of innovation through knowledge sharing (Case study: Alis Company in Mashhad). *Journal of Transformation Management in Mashhad*, 9(17). [In Persian]
 118. Taghipour, H.R. (2011). **The role of social capital in knowledge sharing among managers and experts of the University Jihad staff.** Master Thesis. Payam Noor university. [In Persian]
 119. Taheri Qutb, S.F. (2016). **The effect of social capital on knowledge sharing among employees based on Hoff and Hasiman model (Case study: Cooperative Bank branches in Tehran).** Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 120. Tahmoresi, M. (2016). **Investigating the effect of professional ethics on knowledge sharing in Hormozgan University.** Master Thesis, Department of Public Administration (Information Systems Orientation). Hormozgan: Hormozgan University. [In Persian]
 121. Talkhabhi, A.; Khwaja Aflatoon, P. & Deldar, A. (2019). Determining the effect of transformational leadership style on knowledge sharing by considering the role of employee psychological empowerment, organizational commitment and organizational citizenship behavior (Case study: Ministry of Sports and Youth of Iran). *Sports management*, 3(13). [In Persian]
 122. Teymouri, L. (2013). **Investigating the relationship between organizational variables (structure-culture-technology) with knowledge sharing in the Court of Audit.** Master Thesis, Department of Public Administration (Financial Orientation). Tehran: Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
 123. Wang, S. & Neo, R.A. (2010). Knowledge sharing a review and directions for future Research. *Human Resource Management Review*, 2: 115-131.
 124. Yasini, A. & Shiri, A. (2014). The effect of personal motivation and social capital of teachers on their desire to share tacit and explicit knowledge. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 3(8). [In Persian]
 125. Yazdan Shenasi, M. & Khushnood, A. (2014). Explain the pattern of relationships between knowledge sharing and organizational citizenship behavior based on the concepts of positive organizational behavior. *Public Administration*, 6(1): 189-208. [In Persian]

126. Yousefi, A. (2013). **The effect of organizational structure and organizational culture on knowledge sharing of companies based on high technology**. Master Thesis, Executive Management. Tehran: Allameh Tabatabai University. [In Persian]
127. Zarei, A.; Hassanzadeh, M. & Momeni, A. (2015). The relationship between knowledge sharing and innovation capability in academic libraries. *Journal of Library and Information Science*, 5(2): 22-29. [In Persian]
128. Zarei, Sh. (2016). **Investigating the effect of social capital rich on the process of knowledge sharing and organizational performance in Fars province**. Master Thesis, Department of Public Administration. Shiraz: Payame Noor University, center of Shiraz. [In Persian]

استناد به این مقاله

DOI: 10.22091/stim.2020.6173.1471

سهرابی، عاطفه؛ یزدخواستی، علی؛ صادقی آرانی، زهرا (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش سازمانی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۷(۳): ۲۷۷-۳۲۲.