

فرا تحلیل عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح در بافت دانشگاهی^۱

دوفصلنامه علمی - پژوهشی

مدیریت

اطلاعات

دوره ۳، شماره ۲

پاییز و زمستان ۱۳۹۶

فرهاد شیرانی

استادیار، عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)

هانیه هدائی

کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)^۲

چکیده: در دوران کنونی، دانش به عنوان یک منبع راهبردی انگاشته می شود و راهبردها، رویه ها و ابزارهای تقویت اشتراک دانش به یکی از مهم ترین چالش های سازمان ها بدل شده اند. علیرغم پژوهش های انجام شده در زمینه به اشتراک گذاری، کسب و خلق دانش، ادبیات مربوطه هنوز برای ارزیابی عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش کافی نیست. در جوامع امروزی محیط های دانشگاهی از مهم ترین مراکز تولید دانش هستند که از جمله ارزشمندترین تولیدات آن ها، به انواع مقاله های علمی، پژوهشی، ترویجی، گزارش علمی و فنی، پایان نامه و کتاب می توان اشاره کرد. این دانش صریح، توسط اساتید، دانشجویان تحصیلات تکمیلی و پژوهشگران تولید و می تواند به اشتراک گذاشته شود. هدف این پژوهش، توصیف، تحلیل و ترکیب نتایج برخی از پژوهش های پیشین انجام شده در ایران در زمینه عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش صریح با استفاده از روش فرا تحلیل است. جامعه آماری، تعدادی از پژوهش های انجام شده در ایران در مورد به اشتراک گذاری دانش صریح در محیط های دانشگاهی از ابتدای سال ۱۳۸۱ تا پایان سال ۱۳۹۵ که در پایگاه اطلاعات پایان نامه ها و رساله های ایران (گنج) ثبت شده اند و یا در مجلات علمی پژوهشی داخل کشور انتشار یافته اند، است. پس از بررسی ۹ عنوان پژوهش با شرایط مناسب برای ورود به فرا تحلیل مانند روایی و پایایی مناسب، روش نمونه گیری و آماری صحیح، فرضیه و سؤالات مناسب با موضوع پژوهش، داده های آماری کافی و سطح معناداری انتخاب شدند، برای محاسبه اندازه اثر هر یک از عوامل مؤثر از نرم افزار STATA استفاده گردید. نتایج فرا تحلیل نشان داد که عوامل تعهد، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی به ترتیب بر به اشتراک گذاری دانش صریح تأثیر معنی داری دارند و عامل ویژگی شخصیتی تأثیری بر به اشتراک گذاری دانش صریح ندارد.

کلیدواژه ها: ارتباطات کارکنان، اشتراک دانش، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات، تعهد، ساختار سازمانی، فرا تحلیل، فرهنگ سازمانی، ویژگی شخصیتی.

۱. مقاله مستخرج از طرح پژوهشی «فرا تحلیل عوامل کلیدی مؤثر بر به اشتراک گذاری تمام متن پایان نامه ها و رساله های ایران» پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران است.

۲. نویسنده مسئول: Hodaei@irandoc.ac.ir

مقدمه

توجه به مدیریت دانش به اوایل دهه ۱۹۹۰ برمی‌گردد که شرکت‌ها به ارزش دانش به‌عنوان یک منبع راهبردی و عامل ثبات برای بقایشان پی بردند. در دوران کنونی، دانش به‌عنوان یک منبع راهبردی انگاشته می‌شود و راهبردها، رویه‌ها و ابزارهای تقویت اشتراک دانش به یکی از مهم‌ترین چالش سازمان‌ها بدل شده‌اند. علیرغم نقش اثبات‌شده افراد در به اشتراک‌گذاری، کسب و خلق دانش، ادبیات مربوطه هنوز فاقد استانداردهای لازم برای ارزیابی عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش است. امروزه ارزش‌افزوده در نظام کسب‌وکار، مرهون دانش است نه کالا؛ بنابراین توانایی سازمان‌ها در بهره‌برداری از دارایی‌های نامشهود، نسبت به توانایی ناشی از بهره‌برداری از دارایی‌های مشهود و فیزیکی بیشتر می‌شود. دراکر^۱ (۱۹۹۳) به‌صراحت بیان کرده است که ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها در قرن بیست و یکم، دانشگران و دانش آن‌هاست؛ بنابراین مدیران باید بدانند دارایی‌های دانشی سازمان خود را چگونه مدیریت نمایند. برای کسب دانش مشابه افراد مجبورند خود را درگیر تجربیات مشابه سازند و اخذ دانش از طریق تجربه، زمان‌بر است، لذا توجه به عواملی که زمینه لازم برای به اشتراک دانش را فراهم می‌نماید، حائز اهمیت بسیار است.

بیان مسئله پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌های بسیاری در زمینه مدیریت دانش انجام شده‌اند. این پژوهش‌ها در بافت‌های متفاوت بخش دولتی یا خصوصی و در محیط‌های تجاری یا دانشگاهی هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند عوامل متعددی بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح تأثیر دارند. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نرخ شکست پروژه‌های مدیریت دانش قابل توجه است. مدیران برای پیشبرد پروژه‌های مدیریت دانش نیازمند توجه به عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش در بافت سازمان هستند. بافت‌های دانشگاهی نیز از مهم‌ترین بافت‌هایی هستند که به اشتراک‌گذاری دانش در آن‌ها دارای اهمیت بسیار است.

گسترده‌گی و تعدد پژوهش‌های انجام‌شده درباره مدیریت دانش، عدم نتایج یکسان و سازگار در همه پژوهش‌های مربوط به این مسئله، وجود متغیرهای مستقل متنوع تأثیرگذار بر متغیر وابسته، وجود متغیرهای تعدیل‌کننده‌ای که می‌توانند رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته را تحت تأثیر قرار دهند، نیاز به تشخیص حوزه‌های پژوهشی جدید و تشخیص حوزه‌ها و مسائل مربوط به موضوع به اشتراک‌گذاری دانش که پژوهشگران کمتر به آن‌ها پرداخته‌اند، نیاز به انجام فرا تحلیل در این حوزه و به‌خصوص به اشتراک‌گذاری دانش صریح را مطرح می‌کند. این پژوهش در پی شناسایی و ترکیب عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در محیط‌های دانشگاهی است.

پیشینه پژوهش

بخش مبانی نظری این پژوهش به طور عمده با تمرکز بر مباحث مرتبط با به اشتراک گذاری دانش صریح در محیط‌های دانشگاهی اعم از آموزشی و پژوهشی تدوین شده است که به آن‌ها اشاره می‌شود. قاسمی و آیت (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی «ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ‌سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش در مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد» پرداختند. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه‌های پیام نور یزد به تعداد ۳۷۶ نفر بوده است که تعداد ۱۹۰ نفر به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد فرهنگ‌سازمانی فناوری اطلاعات و تسهیم دانش استفاده شد. میانگین آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای تمامی متغیرها پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه است. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که هر دو متغیر فرهنگ‌سازمانی و فناوری اطلاعات دارای تأثیر معناداری بر تسهیم دانش بوده‌اند. این در حالی است که تأثیر فرهنگ‌سازمانی نسبت به فناوری اطلاعات بر تسهیم دانش بیشتر است. همچنین فرضیه‌های فرعی پژوهش مشخص کردند که به ترتیب مؤلفه‌های ساختار سازمانی، سیستم پاداش، ارتباطات کارکنان، اعتماد و استفاده از فناوری اطلاعات بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش داشته‌اند.

ایبلی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و کارشناسان پژوهشی مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی (وابسته به وزارت نفت) است. ۵۰ نفر از کارشناسان به‌صورت هدفمند (غیر تصادفی) انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. برای سنجش اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن از پرسشنامه لین^۱ (۲۰۰۸) استفاده شد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تعیین میزان پایایی ابزار اندازه‌گیری برابر با عدد ۰/۸۹ بود. بر اساس مدل لین (۲۰۰۸) سه عامل ساختار سازمانی (شامل پیچیدگی، رسمیت، تمرکز)، فرهنگ‌سازمانی (شامل فرهنگ بوروکراتیک، خلاق و نوآور و حمایتگر) و عوامل انسانی (شامل اعتماد و تعهد) که بر اشتراک دانش مؤثرند، مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS با روش همبستگی اسپیرمن، یومن وایت نی و کروسکال والیس و در نهایت فریدمن تحلیل شدند. نتایج تحقیق حاکی از این است که در سازمان مورد مطالعه (۱) وضعیت اشتراک دانش کارکنان نسبتاً مطلوب است. (۲) سن، سابقه کار، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات و پست سازمانی باعث ایجاد تفاوت در میزان اشتراک دانش نشده است. (۳) اشتراک دانش با عوامل انسانی (تعهد و اعتماد) به‌طور مثبت و عوامل ساختار (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) به‌طور منفی در ارتباط است. (۴) بین اشتراک دانش و فرهنگ خلاق و حمایتگر (که از مؤلفه‌های عوامل فرهنگی می‌باشند) رابطه مثبت و بین اشتراک دانش و فرهنگ بوروکراتیک (که از دیگر عوامل فرهنگی محسوب می‌شود) رابطه منفی وجود دارد. (۵) عوامل بازدارنده اشتراک دانش (فرهنگ بوروکراتیک و عوامل ساختاری) از نظر رتبه‌بندی تفاوت معناداری ندارند و این در حالی است که از بین عوامل تسهیل‌کننده اشتراک دانش،

عوامل انسانی (تعهد و اعتماد)، فرهنگ‌سازمانی (فرهنگ خلاق و نوآور و حمایتگر) به ترتیب فرهنگ خلاق و نوآور بیشترین رتبه را به خود اختصاص داده است و پس‌از آن به ترتیب اعتماد، فرهنگ حمایتگر و تعهد در جایگاه بعدی قرار دارد.

حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش در دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۲۳ نفر شامل رئیس و کلیه معاونان، مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیئت‌علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی بودند که نظر به اندازه حجم جامعه آماری از روش سرشماری استفاده گردید. داده‌های موردنیاز از طریق پرسش‌نامه کاملاً محقق ساخته گردآوری شد. برای محاسبه همسانی درونی متغیرها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. به‌منظور تعیین روایی سازه‌های اصلی تشکیل‌دهنده پرسش‌نامه از روش تحلیل عاملی استفاده شد. عامل‌های استنتاج شده نهایی در نتیجه چرخش عامل‌ها، نه عامل «ارتباطات» زیرمجموعه‌ای از فناوری اطلاعات، «سودمندی ادراک‌شده از ICT»، «سهولت ادراک‌شده از ICT»، «کار تیمی»، «استراتژی سازمانی»، «اعتماد»، «تعهد عاطفی»، «خود کفایتی» و «ماهیت دانش» بودند. از میان عوامل استخراج‌شده بالاترین میزان همبستگی اشتراک دانش با «کار تیمی» (۸۰ درصد) مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه توأم نیز نشان داد که «استراتژی سازمانی»، «اعتماد» و «خود کفایتی» افراد به‌عنوان سه عامل اصلی که بیشترین میزان اثرگذاری بر اشتراک دانش را دارند، استخراج شدند. علاوه‌براین، نتایج حاکی از آن است که سودمندی و سهولت ادراک‌شده از ICT، کار تیمی، تعهد عاطفی و ماهیت دانش و ارتباطات در این پژوهش معنی‌دار نیستند.

نعمتی انارکی و نوشین فرد (۱۳۹۲) در پژوهشی الگویی را برای اشتراک دانش درون‌سازمانی میان اعضای هیئت‌علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی ارائه دادند. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۴۳۰ نفر اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت شاغل در مراکز پژوهشی علوم پزشکی کشور و ۱۲۴۲۸ نفر اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت شاغل در دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی کشور بود. حجم نمونه با استفاده از «تکنیک نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص مناسب» ۴۲۳ نفر در نظر گرفته شد. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون تحلیل و از نرم‌افزار SPSS و AMOS و روش مدل معادلات ساختاری برای ارائه الگو استفاده شد. عوامل فردی شامل «دیدگاه و نگرش»، «تمایل»، «انگیزه»، «اعتماد و تعهد» بودند. عوامل سازمانی شامل «فرهنگ‌سازمانی»، «ساختار سازمانی»، «رهبری و حمایت مدیریت» و «راهبردهای سازمان» بودند. نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل فردی برابر ۰/۸۵۳، برای عوامل سازمانی برابر ۰/۹۵۵ و برای عوامل فنی برابر ۰/۹۰۸ به دست آمد که با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل پرسش‌نامه بزرگ‌تر از مقدار ۰/۸ است لذا پایایی ابزار مورد تأیید است. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که سه عامل فنی، فردی و سازمانی بر میزان اشتراک دانش درون‌سازمانی تأثیر معنادار دارند.

پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی و اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه در صنعت پتروشیمی پرداختند. جامعه آماری کلیه افراد

شاغل شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی است که تعداد آن‌ها ۲۹۰ نفر بود. به‌طور تصادفی از بین پژوهشگران مشغول در شرکت، تعدادی با توجه به نگاره نمونه‌گیری مورگان انتخاب شدند. ۱۹۰ پرسش‌نامه بین پژوهشگران واحد تحقیق و توسعه پتروشیمی توزیع شد که از این تعداد ۱۳۲ نفر برگردانده شد. مقدار آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای تعیین پایایی پرسش‌نامه حدود ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد پرسش‌نامه است. «اعتماد»، «ارتباطات میان کارکنان»، «سیستم‌های اطلاعات»، «سیستم پاداش» و «ساختار سازمانی» به‌عنوان عوامل فرهنگ‌سازمانی تأثیرگذار بر اشتراک دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی در نظر گرفته شدند. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین تمامی عوامل ذکرشده با اشتراک‌گذاری دانش همبستگی معناداری وجود دارد. طبق نتایج آزمون فریدمن اولویت‌بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک‌گذاری دانش عبارت است از: ارتباطات، اعتماد، پاداش، سیستم‌های اطلاعاتی و ساختار.

تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان پرداختند. جامعه آماری ۱۷۰ نفر از کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در نظر گرفته شد. ۱۲۰ نفر از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بود. ضریب آلفای کرونباخ برای محاسبه میزان پایایی پرسش‌نامه مقدار ۰/۹۱۳ به دست آمد که در سطح کاملاً مناسبی قرار دارد. به‌منظور تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین اعتماد سازمانی (اعتماد افقی، عمودی و نهادی) و تسهیم دانش کارکنان اداری در واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه اعتماد افقی دارای بیشترین ضریب همبستگی و مؤلفه اعتماد عمودی دارای کمترین ضریب همبستگی با تسهیم دانش است.

جهان‌دیده (۱۳۹۱) در پژوهشی به «بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، فناوری) بر مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشکده علوم و مهندسی دانشگاه تهران» پرداخت. جامعه آماری پژوهش ۱۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشکده فنی دانشگاه تهران است که در سال ۹۱-۹۰ مشغول به کار یا تدریس بودند. برای انتخاب نمونه از تکنیک سرشماری استفاده گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۴۱ به دست آمد که قابلیت اعتماد پرسش‌نامه را تأیید می‌کند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده‌شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و خلق و انتقال دانش، همچنین بین فرهنگ‌سازمانی و خلق و انتقال دانش و نیز بین فناوری مورد استفاده و خلق و انتقال دانش رابطه وجود دارد.

باروج و مدهوشی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به «بررسی تأثیر مهم‌ترین عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل» پرداخت. جامعه آماری شامل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل به تعداد ۱۳۰ نفر بود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد که با توجه به فرمول، حجم نمونه ۷۸ نفر به دست آمد. ۱۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد و در نهایت ۷۷ پرسش‌نامه کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای

جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۷ بود. برای آزمون فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فردی، سازمانی و فناوری تأثیر مثبت بر تسهیم دانش دارند که عوامل فردی شامل اعتماد، خودکارآمدی دانش و لذت حاصل از کمک دیگران با ضریب مسیر (۰/۴۳۵) بیشترین تأثیر را در تسهیم دانش در بین اعضای هیئت‌علمی به خود اختصاص داده است. نقش عوامل سازمانی یعنی سیستم پاداش سازمانی و پشتیبانی مدیریت ارشد با ضریب مسیر (۰/۱۵۵)، کم‌رنگ به نظر می‌رسد. امیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی در تسهیم دانش پرداختند و رابطه میان ابعاد مدل پنج عاملی شخصیت (برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری، گشودگی در برابر تجربه) و رفتار تسهیم دانش بررسی شد. جامعه آماری دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران به تعداد ۳۲۰۰ نفر بودند. بر اساس فرمول جامعه محدود، نمونه‌ای با حجم ۳۳۲ نفر انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود که ۲۷۴ پرسش‌نامه کامل برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای برون‌گرایی ۰/۷۲، سازگاری ۰/۷۰، وظیفه‌شناسی ۰/۷۲، روان رنجوری ۰/۷۱، گشودگی در برابر تجربه ۰/۷۶ و تسهیم دانش ۰/۷۹ به دست آمد. از مدل معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که از میان پنج بُعد ویژگی‌های شخصیتی، بُعد سازگاری اثر معنادار و مثبتی بر تسهیم دانش دارد. بُعد روان رنجوری اثر معنادار و منفی بر تسهیم دانش دارد و ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی در برابر تجربه تأثیر معناداری بر اشتراک دانش ندارند.

خلاصه عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش

جدول شماره ۱، خلاصه عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش را در پژوهش‌های پیشین بررسی شده، نشان می‌دهد.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در پژوهش‌های پیشین

شماره	عامل	منبع
۱	پشتیبانی فناوری اطلاعات	امیری و همکاران (۱۳۹۴)
۲	فرهنگ سازمانی	حسین قلی زاده و میر کمالی
۳	نگرش	پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)
۴	تسهیم دانش / اشتراک دانش	ایبلی و همکاران (۱۳۹۰) اکبر جهان‌دیده (۱۳۹۱) نعمتی آرازکی و نوشین فرد (۱۳۹۲) باروج و مدهوشی (۱۳۹۲) تثوی فرد و همکاران (۱۳۹۳) قاسمی و آیت (۱۳۹۳)

جدول ۱. عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در پژوهش های پیشین

شماره	عامل	منبع
۵	ساختار سازمانی	✓
۶	سیستم پاداش	✓
۷	ارتباطات کارکنان / ارتباطات بین فردی	✓
۸	اعتماد	✓
۹	اعتماد عمودی	✓
۱۰	اعتماد نهادی	✓
۱۱	سودمندی ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	✓
۱۲	سهولت ادراک شده از فناوری اطلاعات و ارتباطات	✓
۱۳	انگیزه	✓
۱۴	خودکارآمدی دانش / خودباوری دانش	✓
۱۵	لذت حاصل از کمک به دیگران	✓
۱۶	پشتیبانی مدیریت ارشد	✓
۱۷	اشتراک دانش درون سازمانی	✓
۱۸	تمایل	✓
۱۹	تعهد	✓
۲۰	رهبری	✓
۲۱	حمایت مدیریت	✓
۲۲	راهبردهای سازمان	✓
۲۳	اعتماد بین فردی (افقی)	✓
۲۴	خلق و انتقال دانش	✓
۲۵	پهچیدگی (عامل ساختار سازمانی)	✓
۲۶	رسمیت (عامل ساختار سازمانی)	✓
۲۷	تمرکز (عامل ساختار سازمانی)	✓
۲۸	فرهنگ سازمانی بوروکراتیک	✓
۲۹	فرهنگ سازمانی خلاق	✓
۳۰	فرهنگ سازمانی نوآور	✓

جدول ۱. عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در پژوهش‌های پیشین

شماره	عامل	منبع
۳۱	فرهنگ حمایتگر	
۳۲	کار تیمی	✓
۳۳	استراتژی	✓
۳۴	تعهد عاطفی	✓
۳۵	خود کفایتی	✓
۳۶	ماهیت دانش	✓
۳۷	ویژگی شخصیتی (برونگرایی)	✓
۳۸	ویژگی شخصیتی (سازگاری)	✓
۳۹	ویژگی شخصیتی (وظیفه‌شناسی)	✓
۴۰	ویژگی شخصیتی (روان رنجوری)	✓
۴۱	ویژگی شخصیتی (گشودگی در برابر تجربه)	✓

دسته‌بندی برخی از عوامل (متغیرهای مستقل) یکسان

با توجه به اینکه برخی از عوامل (متغیرهای مستقل) بررسی شده در پژوهش‌ها، از نظر مفهوم یکسان بودند، برای محاسبه اندازه اثر، به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شدند که این دسته‌بندی در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. دسته‌بندی عواملی که یکسان در نظر گرفته شده

عامل اصلی	عوامل فرعی	فراوانی	فراوانی کل	پژوهش
ویژگی شخصیتی	ویژگی شخصیتی (برون‌گرایی)	۱	۵	امیری و همکاران (۱۳۹۴)
	ویژگی شخصیتی (سازگاری)	۱		امیری و همکاران (۱۳۹۴)
	ویژگی شخصیتی (وظیفه‌شناسی)	۱		امیری و همکاران (۱۳۹۴)
	ویژگی شخصیتی (روان رنجوری)	۱		امیری و همکاران (۱۳۹۴)
	ویژگی شخصیتی (گشودگی در برابر تجربه)	۱		امیری و همکاران (۱۳۹۴)
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی	۳	۶	جهان‌دیده (۱۳۹۱)، قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)

جدول ۲. دسته‌بندی عواملی که یکسان در نظر گرفته شده

عامل اصلی	عوامل فرعی	فراوانی	فراوانی کل	پژوهش
	فرهنگ‌سازمانی حمایتگر	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
	فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
	فرهنگ‌سازمانی خلاق و نوآور	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
ساختار سازمانی	ساختار سازمانی	۴	۷	جهان‌دیده (۱۳۹۱)، قاسمی و آیت (۱۳۹۲)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)
	ساختار سازمانی (پیچیدگی)	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
	ساختار سازمانی (رسمیت)	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
	ساختار سازمانی (تمرکز)	۱		ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
تعهد	تعهد	۱	۲	ابیلی و همکاران (۱۳۹۰)
	تعهد عاطفی	۱		حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹)

سؤالات پژوهش

در پاسخ به سؤال پژوهش یعنی: عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش صریح در محیط‌های دانشگاهی کدامند؟ کلیه عوامل مؤثر بر اشتراک‌گذاری دانش در پژوهش‌ها شناسایی و در جدول ۱ خلاصه گردیدند و در پاسخ به سؤال بعدی پژوهش یعنی: کدام عوامل نسبت به دیگر عوامل از اولویت بالاتری دارند؟ با توجه به فراوانی عوامل استخراج‌شده در جداول شماره‌های ۱ و ۲ و با در نظر گرفتن متغیر وابسته به اشتراک‌گذاری دانش، تعدادی سؤال مطرح گردید و بر اساس سؤالات پژوهش فرضیه‌ها مطرح گردیدند و اندازه اثر هر یک از این عوامل محاسبه شد.

سؤال ۱- آیا تعهد بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

سؤال ۲- آیا فرهنگ‌سازمانی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

سؤال ۳- آیا ارتباطات کارکنان بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

سؤال ۴- آیا پاداش بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

سؤال ۵- آیا پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر

دارد؟

سؤال ۶- آیا ساختار سازمانی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

سؤال ۷- آیا ویژگی شخصیتی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد؟

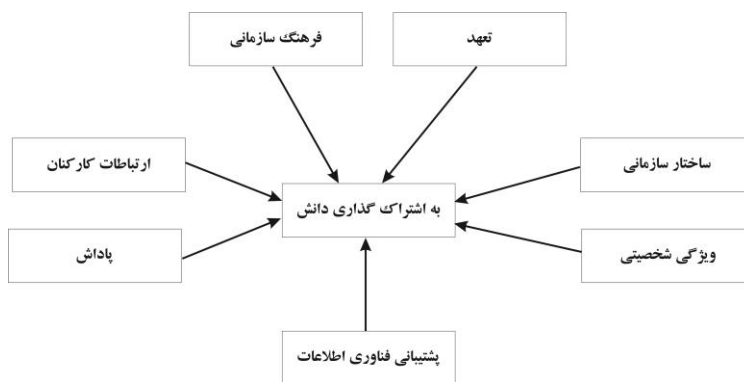
پاسخ به این سؤالات با استفاده از تکنیک فرا تحلیل به مدیران در محیط‌های دانشگاهی کمک خواهد کرد تا به اشتراک‌گذاری دانش را بین اعضای خود بهبود بخشند و به بهره‌وری بیشتر کمک شایانی کند.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱- تعهد بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۲- فرهنگ‌سازمانی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۳- ارتباطات کارکنان بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۴- پاداش بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۵- پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۶- ساختار سازمانی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.
- فرضیه ۷- ویژگی شخصیتی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش

در شکل ۱، مدل مفهومی پژوهش که نشان‌دهنده عوامل مؤثر بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی است، نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

اصطلاح فرا تحلیل در ابتدا توسط گلاس^۱ (۱۹۴۰) در دهه ۱۹۷۰ ابداع شد و سپس توسط هدجس و اولکین^۲ (۱۹۸۵)، هانتز و اشمیت^۳ (۱۹۹۰)، روزنتال و رابین^۴ (۱۹۹۴) گسترش یافت (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸). فرا تحلیل نوع خاصی از ترکیب تحقیقاتی است که دارای فرضیه‌های مشابهی هستند و هدف آن شناسایی رابطه یا تأثیر متغیرها در تحقیقات متعدد گذشته است (قربانی زاده، نانگیر ۱۳۹۳). پژوهشگران

1. Glass
2. Hedge and Olkin
3. Hunter and Schmidt
4. Rosenthal and Robin

- برای استفاده از روش فرا تحلیل، مراحل گوناگونی را بیان می‌کنند. استرینر (۲۰۰۳) مراحل دوازده‌گانه‌ای را برای انجام پژوهش‌های فرا تحلیل ارائه می‌کند که عبارت‌اند از:
- ۱- تعریف مسئله پژوهش،
 - ۲- بیان تفصیلی معیارهای انتخاب مطالعات و پژوهش‌ها،
 - ۳- کدگذاری پژوهش‌ها با استفاده از یک چک‌لیست تهیه‌شده،
 - ۴- جست‌وجوی مطالعات و پژوهش‌ها،
 - ۵- انتخاب مطالعات برای فرا تحلیل،
 - ۶- ارزیابی مطالعات انتخاب‌شده،
 - ۷- خلاصه کردن نتایج مطالعات،
 - ۸- محاسبه اندازه اثر،
 - ۹- توصیف و تفسیر اندازه‌های اثر،
 - ۱۰- تجزیه و تحلیل توصیفی پژوهش‌ها،
 - ۱۱- تدوین سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش،
 - ۱۲- ترکیب مطالعات و انتخاب نوع تحلیل شامل مدل اثرهای ثابت و مدل اثرهای تصادفی.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

این پژوهش گام‌های زیر را بر اساس دیدگاه استرینر (۲۰۰۳) در اجرای مراحل فرا تحلیل طی کرده است: در مرحله اول ابتدا مسئله پژوهش بیان گردید، سپس معیارهایی برای انتخاب پژوهش‌های پیشین که می‌توانند به‌عنوان نمونه آماری در فرایند پژوهش وارد شوند تعیین گردیده شد. از جمله مهم‌ترین این معیارها عبارت بودند از: کمی بودن پژوهش‌ها، وجود داده‌های آماری کافی برای محاسبه اندازه اثر و از لحاظ زمینه، موضوعات مرتبط با به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی. جست‌وجو و انتخاب پژوهش‌های پیشین از منابع و پایگاه‌های اطلاعات علمی داخل کشور صورت پذیرفت. پژوهش‌هایی که در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۸۱ قرار داشتند، مورد بررسی قرار گرفتند. سپس تمامی پژوهش‌های انتخاب‌شده با توجه به چک‌لیست زیر خلاصه شدند: عنوان پژوهش، مشخصات کامل مجریان آن‌ها، سال انجام پژوهش، محل اجرای پژوهش، سؤال پژوهش، ابزار جمع‌آوری اطلاعات، جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری، روش انجام پژوهش، متغیرهای پژوهش، روش آماری تجزیه تحلیل داده‌ها و نتایج پژوهش.

در مرحله ارزیابی و برای بررسی روایی و درستی انتخاب پژوهش‌ها، با توجه به نظر ۵ نفر از اساتید مدیریت و آمار، پژوهش‌هایی که روش آماری آن‌ها کیفی بودند و یا داده‌های آماری ناقصی داشتند و یا مرتبط با موضوع به اشتراک گذاری دانش نبودند، حذف گردیدند. پس از این مرحله جدولی از عوامل مؤثر بررسی شده در هر یک از پژوهش‌ها تهیه گردید و با توجه به عواملی که دارای فراوانی بودند و با در نظر گرفتن متغیر وابسته به اشتراک گذاری دانش، فرضیه‌های پژوهش مطرح گردیده شد. پس از این مرحله با

استفاده از نرم‌افزار STATA، اندازه اثر برای هر یک از عوامل مؤثر، محاسبه گردید و سپس مورد تفسیر قرار گرفت. سپس فرضیه‌های پژوهش مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفت و با ترکیب نتایج پژوهش‌های پیشین و تحلیل آن‌ها، نتایج پایانی استخراج شد. جامعه آماری تعدادی از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران در مورد به اشتراک‌گذاری دانش صریح در محیط‌های دانشگاهی از ابتدای سال ۱۳۸۱ تا پایان سال ۱۳۹۵ که در پایگاه اطلاعات پایان‌نامه‌ها و رساله‌های ایران (گنج) ثبت‌شده‌اند و یا در مجلات علمی پژوهشی داخل کشور انتشار یافته‌اند، است. پس از بررسی، ۹ عنوان پژوهش با شرایط مناسب برای ورود به فرا تحلیل مانند روایی و پایایی مناسب، روش نمونه‌گیری و آماری صحیح، فرضیه و سؤالات مناسب با موضوع پژوهش، داده‌های آماری کافی و سطح معناداری به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

تفسیر اندازه اثر

در فرا تحلیل لازم است تا میزان اندازه‌های اثر برای مخاطبان تفسیر گردد. این کار به خوانندگان پژوهش کمک می‌کند تا نتایج حاصله را بهتر درک کنند. چنانچه پژوهش‌هایی در زمینه موضوع مورد بررسی قرار گرفته، با گزارش میزان متوسط اندازه‌های اثر، زمینه لازم جهت تفسیر اندازه‌های اثر فراهم می‌شود. به این منظور لازم است تا d و r مورد محاسبه قرار گیرند.

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

جدول ۵. تفسیر اندازه اثر کوهن

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

داده‌های آماری مورد نیاز برای محاسبه اندازه اثر عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

جدول ۶، داده‌های آماری مورد نیاز برای محاسبه اندازه اثر هر یک از عوامل مؤثر استخراج شده بر به اشتراک‌گذاری دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۶. داده‌های آماری موردنیاز برای محاسبه اندازه اثر عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

آماره‌ها						سال	محقق	ردیف
حجم نمونه	p-value	آماره آزمون (T)	خطای استاندارد	ضریب مسیبر	روشن آماری			
متغیر مستقل: ویژگی شخصیتی								
۲۷۴	$P < 0.05$	-۰/۱۲	۰/۱۶۶	-۰/۰۲	مدل معادلات ساختاری	۱۳۹۴	امیری و همکاران	۱
۲۷۴	$P < 0.05$	۲/۰۴	۰/۱۳۲	۰/۲۷	مدل معادلات ساختاری	۱۳۹۴	امیری و همکاران	۲
۲۷۴	$P < 0.05$	-۰/۱۹	۰/۱۰۵	-۰/۰۲	مدل معادلات ساختاری	۱۳۹۴	امیری و همکاران	۳
۲۷۴	$P < 0.05$	-۳/۰۴	۰/۰۸۲	-۰/۲۵	مدل معادلات ساختاری	۱۳۹۴	امیری و همکاران	۴
۲۷۴	$P < 0.05$	۰/۱۲	۰/۰۸۳	۰/۰۱	مدل معادلات ساختاری	۱۳۹۴	امیری و همکاران	۵
متغیر مستقل: ارتباطات								
۱۹۰	۰/۰۰۱		۰/۰۷۲	۰/۳۶۷	رگرسیون	۱۳۹۳	قاسمی و آیت	۱
۱۳۲	۰/۰۲۹		۰/۰۸۷	۰/۴۴	همبستگی اسپیرمن	۱۳۸۹	پهلوانی و همکاران	۲
متغیر مستقل: یاداش								
۱۹۰	۰/۰۰۱		۰/۰۷۲	۰/۳۶۹	رگرسیون	۱۳۹۳	قاسمی و آیت	۱
۱۳۲	۰/۰۱		۰/۰۸۷	۰/۳۱	همبستگی اسپیرمن	۱۳۸۹	پهلوانی و همکاران	۲
متغیر مستقل: ساختار سازمانی								
۱۹۰	۰/۰۰۱		۰/۰۷۲	۰/۴۰۵	رگرسیون	۱۳۹۳	قاسمی و آیت	۱
۸۰	۰/۰۰۰		۰/۱۱۳	۰/۷۸۸	همبستگی پیرسون	۱۳۹۱	جهان‌دیده	۲
۵۰	۰/۰۰۰		۰/۱۴۴	-۰/۴۵۸	همبستگی اسپیرمن	۱۳۹۰	ابیلی و همکاران (کلی)	۳
۱۳۲	۰/۰۰۰		۰/۰۸۷	۰/۲۵	همبستگی اسپیرمن	۱۳۸۹	پهلوانی و همکاران	۴
۵۰	۰/۰۰۰		۰/۱۴۴	-۰/۵۴۲	همبستگی اسپیرمن	۱۳۹۰	ابیلی و همکاران	۵

جدول ۶. داده‌های آماری موردنیاز برای محاسبه اندازه اثر عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	محقق	سال	آماره‌ها					
			روشن آماری	ضریب مسیبر	استاندارد خطای	آماره آزمون (T)	p-value	حجم نمونه
۶	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	-۰/۶۴۵	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
۷	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	-۰/۳۳۵	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
متغیر مستقل: پشتیبانی فناوری اطلاعات								
۱	قاسمی و آیت	۱۳۹۳	رگرسیون	۰/۱۷۸	۰/۰۷۲		۰/۰۱۲	۱۹۰
۲	پهلوانی و همکاران	۱۳۸۹	همبستگی اسپیرمن	۰/۲۹	۰/۰۸۷		۰/۰۱۸	۱۳۲
۳	حسین قلی زاده و میر کمالی	۱۳۸۹	رگرسیون چندگانه	-۰/۲۴	۰/۱۱	-۱,۱	۰/۲۸	۲۳
۴	باروج و مدهوشی	۱۳۹۲	مدل معادلات ساختاری	۰/۳۱۴	۰/۰۵۳	۵/۸۲۸	P<۰/۰۱	۷۷
۵	جهان دیده	۱۳۹۱	همبستگی پیرسون	۰/۴۶۳	۰/۱۱۳		۰/۰۰۰	۸۰
متغیر مستقل: تعهد								
۱	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	۰/۵۸۹	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
۲	حسین قلی زاده و میر کمالی	۱۳۸۹	رگرسیون چندگانه	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۲۳	۲۳
متغیر مستقل: فرهنگ سازمانی								
۱	جهان دیده	۱۳۹۱	همبستگی پیرسون	۰/۵۳	۰/۱۱۳		۰/۰۰۰	۸۰
۱	قاسمی و آیت	۱۳۹۳	همبستگی	۰/۳۸	۰/۰۷۲	۵/۳۱	P<۰/۰۱	۱۹۰
۳	ابیلی و همکاران (کلی)	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	۰/۷	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
۴	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	۰/۷۵	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
۵	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	-۰/۴۱	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰
۶	ابیلی و همکاران	۱۳۹۰	همبستگی اسپیرمن	۰/۵۹	۰/۱۴۴		۰/۰۰۰	۵۰

اندازه اثر محاسبه شده برای هر یک از عوامل

در فرا تحلیل، اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای مطالعات مجزا و جداگانه و برگرداندن آن‌ها به یک ماتریس مشترک (عمومی) و آنگاه ترکیب آن‌ها برای دستیابی به یک متوسط (میانگین). به عبارت دیگر اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و با فرض صفر در ارتباط است. فرض صفر در واقع یعنی اندازه اثر در جامعه صفر است و هرگاه فرض صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیر صفر است؛ بنابراین اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده بیشتر است (فراهانی و عریضی ۱۳۸۸، ۲۸۱-۲۷۷). در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار STATA، اندازه اثر برای هر یک از عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش، محاسبه گردید. پس از محاسبه اندازه اثر، عوامل مؤثر بر اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی به ترتیب اولویت در جدول شماره ۷، نشان داده شدند.

جدول ۷. مقادیر اندازه اثر هر یک از عوامل مؤثر بر اشتراک دانش

ردیف	عامل مؤثر	تعداد منبع	اندازه اثر
۱	تعهد سازمانی	۲	۰/۵
۲	فرهنگ سازمانی	۶	۰/۴۲
۳	ارتباطات کارکنان	۲	۰/۴
۴	پاداش	۲	۰/۳۴
۵	پشتیبانی فناوری اطلاعات	۵	۰/۲۴
۶	ساختار سازمانی	۷	۰/۱۳
۷	ویژگی شخصیتی	۵	-۰/۰۵

نتیجه‌گیری و بحث

گسترده‌گی پژوهش‌های انجام‌شده درباره به اشتراک گذاری دانش، عدم نتایج یکسان و سازگار، وجود متغیرهای متنوع و تأثیرگذار، نیاز به شناسایی موضوعات جدید پژوهشی و تشخیص حوزه‌ها و مسائل مربوط به اشتراک دانش که پژوهشگران کمتر به آن‌ها پرداخته‌اند، نیاز به انجام فرا تحلیل در حوزه به اشتراک گذاری دانش صریح را نشان می‌دهد. لذا در این پژوهش، ۹ مقاله و پایان‌نامه مرتبط با موضوع اشتراک دانش با شرایط مناسب برای ورود به فرا تحلیل انتخاب شدند و مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج ارزیابی در زیر به تفصیل بیان شده‌اند. در جدول شماره ۸، نتایج به‌دست‌آمده از بررسی فرضیه‌های پژوهش مقایسه شده‌اند.

فرضیه (۱) تعهد بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام‌شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم تعهد بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار ۰/۵ به دست آمد که نشان‌دهنده معنی‌دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام‌شده توسط ایبلی و همکاران (۱۳۹۰) و حسین قلی زاده و میر کمالی (۱۳۸۹)

است. این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده توسط لی و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، شریفی دوست و ایبلی (۱۳۹۱)، رضایی و فرج پهلوی (۱۳۹۲)، لک و احمدی (۱۳۹۴) و آقاجانی و رضایی (۱۳۹۳) یکسان می‌باشند.

فرضیه (۲) فرهنگ‌سازمانی بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام‌شده، در ۶ مورد تأثیر مستقیم فرهنگ‌سازمانی بر اشتراک دانش موردبررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه‌شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/42$ به دست آمد که نشان‌دهنده معنی‌دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام‌شده توسط ایبلی و همکاران (۱۳۹۰)، جهان‌دیده (۱۳۹۱) و قاسمی و آیت (۱۳۹۳) است. این یافته‌ها با یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش‌های شبرینا و سیلویانیتا^۲ (۲۰۱۴)، شریفی دوست و ایبلی (۱۳۹۱)، حسنی و غفاری (۱۳۹۰)، رضایی و فرج پهلوی (۱۳۹۲)، اخوان خرازیان و مقدسی (۱۳۹۵)، شیرازی و همایونی راد (۱۳۹۴) یکسان می‌باشند.

فرضیه (۳) ارتباطات کارکنان بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام‌شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم ارتباطات کارکنان بر اشتراک دانش موردبررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه‌شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/4$ به دست آمد که نشان‌دهنده معنی‌دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام‌شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳) و پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) است. این یافته‌ها با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های شبرینا و سیلویانیتا^۳ (۲۰۱۴)، رضایی و فرج پهلوی (۱۳۹۲) و افجه، انتظاری و مرتجی (۱۳۹۴) یکسان هستند.

فرضیه (۴) پاداش بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام‌شده، در ۲ مورد تأثیر مستقیم پاداش بر اشتراک دانش موردبررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه‌شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/34$ به دست آمد که نشان‌دهنده معنی‌دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام‌شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) است. در پژوهش‌های انجام‌شده توسط اسوتلانا ساچوا^۴ (۲۰۱۴)، رضایی و فرج پهلوی (۱۳۹۲)، جابری، سلیمی و خزائی پول (۱۳۹۲) نیز نتایج مشابهی به دست آمد.

فرضیه (۵) پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک‌گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام‌شده، در ۵ مورد تأثیر مستقیم پشتیبانی فناوری اطلاعات بر اشتراک دانش موردبررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه‌شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/24$ به دست آمد که نشان‌دهنده معنی‌داری آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام‌شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹)، حسین قلی‌زاده و میر کمالی (۱۳۸۹)، باروج و مدهوشی (۱۳۹۲) و جهان‌دیده (۱۳۹۱) است. محسن شریفی دوست و خدایار ایبلی (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود، نتایج مشابهی را به دست آوردند.

1. Xiaoshan Li, Jianxin Zhang, Shanshan Zhang, Mingjie Zhou

2. Vina Shabrina, Anita Silvianit

3. Vina Shabrina, Anita Silvianit

4. Svetlana Šajeva

فرضیه (۶) ساختار سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام شده، در ۷ مورد تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار $0/۱۳$ به دست آمد که نشان دهنده معنی دار بودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط قاسمی و آیت (۱۳۹۳)، جهان‌دیده (۱۳۹۱)، ایبلی و همکاران (۱۳۹۰) و پهلوانی و همکاران (۱۳۸۹) است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های رضایی و فرج پهلوی (۱۳۹۲) نورآبادی و برومند (۱۳۹۳) نیز یکسان می‌باشند.

فرضیه (۷) ویژگی شخصیتی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد. از مجموع ۹ پژوهش انجام شده، در ۵ مورد تأثیر مستقیم ویژگی شخصیتی بر اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفت. اندازه اثر محاسبه شده برای این تعداد پژوهش مقدار $-0/۰۵$ به دست آمد که نشان دهنده معنی دار نبودن آن است. این یافته‌ها حاصل پژوهش‌های انجام شده توسط امیری و همکاران (۱۳۹۴) است.

نتایج نشان دادند که از میان ۷ عامل بررسی شده، عوامل تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان و پاداش با اندازه اثر محاسبه شده ($0/۳$ تا $0/۵$) بیشتر از عوامل پشتیبانی فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی با اندازه اثر ($0/۱$ تا $0/۳$) بر اشتراک دانش کارکنان تأثیرگذار هستند و عامل ویژگی شخصیتی با اندازه اثر ($-0/۰۵$) بر اشتراک دانش تأثیر معنی داری ندارد.

جدول ۸. جدول مقایسه‌ای فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	نتیجه	اندازه اثر
۱	تعهد بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۵$
۲	فرهنگ سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۴۲$
۳	ارتباطات کارکنان بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۴$
۴	پاداش بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۳۴$
۵	پشتیبانی فناوری اطلاعات بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۲۴$
۶	ساختار سازمانی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر دارد.	$0/۱۳$
۷	ویژگی شخصیتی بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیر دارد.	تأثیر ندارد.	$-0/۰۵$

پیشنهادها

نتایج فرا تحلیل نشان داد که عوامل تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات کارکنان، پاداش، پشتیبانی فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به ترتیب بر به اشتراک گذاری دانش در محیط‌های دانشگاهی تأثیرگذار هستند. بدین منظور مدیران برای انطباق با تغییرات محیطی و رسیدن به کارایی و اثربخشی بیشتر، باید به مقوله مدیریت دانش و به‌طور خاص تر به جنبه اشتراک گذاری دانش کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند. توجه به عوامل تأثیرگذار بر قصد و رفتار به اشتراک گذاری دانش کارکنان می‌تواند کمک شایانی به بهبود عملکرد سازمان نماید. با توجه به اندازه اثر بالا برای تعهد سازمانی، می‌توان گفت تعهد سازمانی شاخص کلیدی برای اشتراک دانش کارکنان محسوب می‌شود و مدیران می‌بایست توجه بیشتری

به ایجاد تعهد کارکنان نمایند. تعهد سازمانی از طریق انصاف، عدالت، توجه به توانمندی‌ها، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی، ایجاد امنیت شغلی بهبود می‌یابد. همچنین مدیران می‌بایست از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتگر اشتراک دانش، رفتار اشتراک دانش کارکنان را بهبود بخشند. اعتماد، همکاری، خلاقیت از جمله ارزش‌های فرهنگی مؤثر بر اشتراک دانش هستند. از طرفی دیگر، از آنجاکه دانش، ماهیتی انسانی و اجتماعی دارد، تعاملات و ارتباطات کارکنان می‌تواند به اشتراک دانش آن‌ها کمک شایانی نماید. لذا مدیران می‌بایست موانع برقراری ارتباطات رسمی و غیررسمی کارکنان را از میان بردارند.

همانطور که نتایج نشان داد ساختار سازمانی از دیگر عوامل تأثیرگذار بر اشتراک دانش، است، ساختار سازمانی سلسله مراتبی و غیر منعطف نمی‌تواند محل مناسبی برای اشتراک دانش باشد، در چنین سازمانی ارتباطات کارکنان به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. ساختار سازمانی باید از انعطاف و پویایی لازم برخوردار باشد. جنبه غیررسمی سازمان نقش مهمی در توسعه تعاملات و ارتباطات و به‌تبع آن اشتراک دانش کارکنان ایفاء می‌نماید. سیستم‌های پاداش و حقوق و دستمزد نیز می‌توانند در کارکنان برای اشتراک دانش ایجاد انگیزه نمایند. مدیران همچنین می‌توانند با در نظر گرفتن موقعیت شغلی بهتر و ارتقای کارکنانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، برای اشتراک دانش کارکنان ایجاد انگیزه نمایند. فناوری اطلاعات نیز به‌عنوان ابزاری مفید برای مبادله و اشتراک دانش کارکنان در سازمان باید مورد توجه و پشتیبانی قرار گیرد. فراهم ساختن سیستم‌های اطلاعاتی کافی برای به اشتراک‌گذاری دانش و انتشار آن میان بخش‌های گوناگون از دیگر سیاست‌هایی است که مدیران می‌توانند آن را به‌کارگیرند.

فهرست منابع

- آیت، سعید، و مهدی قاسمی. ۱۳۹۳. پایان نامه کارشناسی ارشد "ارائه چهارچوبی جهت تبیین نقش ابعاد فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات در ارتقای تسهیم دانش، مطالعه موردی: مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان یزد"، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم انسانی.
- آقاجانی، حسنعلی، و سعید رضایی. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر پاداش اجتماعی بر تسهیم دانش و فرهنگ مشارکت تیمی از طریق تعهد عاطفی تیمی، مجله مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۱، ص ۲۴-۱.
- ابطحی، سید حسین، و عادل صلواتی. ۱۳۸۵. مدیریت دانش در سازمان، تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول.
- ابیلی، خدایار، و همکاران. ۱۳۸۹. مقاله نقش عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش سازمانی در مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۴، صفحات ۵۴-۳۲.
- احمدی، علی اکبر، و علی صالحی. ۱۳۸۹. مدیریت دانش، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ اول.
- اخوان خرازیان، مریم، و فائزه مقدسی. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر توانمندسازی بر تسهیم دانش و طراحی مدل چندنسجی برای تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی مشارکتی بر تسهیم دانش، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۲۲۳-۲۰۷.
- افجه، علی اکبر، اردشیر انتظاری و نجمه السادات مرتجی. ۱۳۹۴. الگوی رفتار اشتراک دانش در شبکه اجتماعی، فصلنامه علمی پژوهشی علوم اجتماعی، شماره ۷۱، ص ۱۲۵-۹۰.
- امیری، مظاهر و همکاران. ۱۳۹۴. مقاله بررسی نقش ویژگی های شخصیتی در تسهیم دانش (مورد مطالعه: دانشجویان شاغل دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۳، صفحات ۶۶۵-۶۴۷.
- انتظاری، علی، مقصود امیری و نجمه سادات مرتجی. ۱۳۹۵. ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش متخصصان ایرانی در فضای مجازی، فصلنامه مطالعات رسانه های نوین، سال دوم، شماره ۵، ص ۲۰۵-۱۶۸.
- بامداد صوفی، جهانیار، و پرینا طاهری. ۱۳۹۰. مدیریت دانش سازمانی، تهران، انتشارات آذر، چاپ اول.
- باروج، سمانه، و مهرداد مدهوشی. ۱۳۹۲. پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی تأثیر مهم ترین عوامل فردی، سازمانی و فناوری بر فرایند تسهیم دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل"، دانشگاه مازندران، دانشکده علوم اقتصادی و اداری.
- پهلوانی، معصومه و همکاران. ۱۳۸۹. مقاله بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۲، شماره ۵، صفحات ۳۶-۱۹.
- تاج فر، امیر هوشنگ، هانیه هوشمند و سمیه میرزایی ونی. ۱۳۹۳. مدیریت دانش در عمل (سیستم ها و فرایندها)، تهران، نشر وینا، چاپ اول.
- تقوی فرد، محمد تقی و همکاران. ۱۳۹۴. مقاله نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال سوم، شماره ۱۰، صفحات ۹۹-۸۰.
- جابری، سلیمی، خزائی پول. ۱۳۹۱. بررسی تأثیر انگیزش های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان های ورزشی (مطالعه موردی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان)، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، ۵۶-۷۵، بهار ۱۳۹۲.
- جهان دیده، اکبر، و احمد رضا کسرابی. ۱۳۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار، فرهنگ، تکنولوژی) بر مدیریت دانش مطالعه موردی: دانشکده علوم مهندسی دانشگاه تهران"، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت.

حسین قلی زاده، رضوان، و سید محمد میر کمالی. ۱۳۸۹. مقاله عوامل کلیدی مؤثر بر اشتراک دانش (مطالعه موردی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی)، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال سوم، شماره ۱، صفحات ۶۲-۷۸.

حسینی، زینب، و نصرالله غفاری. ۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی رابطه عوامل محیطی، ویژگی‌های فردی و عوامل انگیزشی با رفتار به اشتراک‌گذاری دانش در شرکت فولاد مبارکه اصفهان، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

رضایی، بتول، و عبدالحسین فرج پهلوی. ۱۳۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی وضعیت اشتراک دانش و عوامل مؤثر بر آن در سازمان برق منطقه‌ای اهواز به‌منظور ارائه راهکارهای برای پیاده‌سازی عملی اشتراک دانش، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

سهرابی، بابک، و هادی دارمی. ۱۳۸۹. مدیریت دانش (با رویکرد MBA)، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول. سید جوادین، سیدرضا، و سعید رضایی. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره بیست و هفتم، ص ۴۴-۲۳.

شریفی دوست، محسن، و خدایار ایبلی. ۱۳۹۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شناسایی و بررسی عوامل مرتبط با اشتراک دانش در اداره کل امور مالیاتی استان البرز، موسسه آموزش عالی الکترونیکی - مجازی مهر البرز. شیرازی، علی، و همایونی راد. ۱۳۹۴. بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با نقش تعدیلگری گرایش به اعتماد، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هشتم، شماره بیست و هفتم، ص ۹۹-۱۱۸.

علی پور درویشی، زهرا. ۱۳۹۳. مقاله ارائه مدل ترکیبی قصد تسهیم دانش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی با رویکرد عوامل ادراکی (پیمایشی پیرامون واحد تهران شمال و علوم و تحقیقات)، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۶، بهار ۱۳۹۳، صفحات ۱۲۶-۱۰۷.

لاریجانی، حسن، و موسی نوری اصل. ۱۳۸۷. امکان‌سنجی ارائه مدیریت دانش در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی، فصلنامه دانش‌شناسی، تابستان ۱۳۸۸، دوره ۲، شماره ۵.

لک، سمیه، و علی اکبر احمدی. ۱۳۹۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش با بررسی نقش تعدیل‌گری اعتماد، تعهد و عوامل انگیزشی کارکنان شاغل در بیمارستان‌های منطقه ۱۸ تهران، دانشگاه پیام نور تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.

نعمتی انارکی، لیلا، و فاطمه نوشین فرد. ۱۳۹۲. مقاله ارائه الگوی پیشنهادی اشتراک دانش درون سازمانی میان اعضای هیئت‌علمی بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فنی، مدیریت سلامت، شماره ۱۶، صفحه ۵۴-۳۰-۲۹. نعمتی، محمد علی. ۱۳۸۵. مدیریت دانش، فرهنگ و آموزش عالی؛ مجله رشد فناوری؛ شماره ۲۸، صفحات ۳۰-۲۹.

نورآبادی، پروانه، و زهرا برومند. ۱۳۹۳. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی عوامل اصلی تمایل پرسنل در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه‌های خود در سازمان و تأثیر آن بر کیفیت خدمات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

وحیدی مطلق، طیبیه، و مهدی کاظمی. ۱۳۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بررسی تأثیر عوامل اثرگذار بر اشتراک دانش در جوامع مجازی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

Drucker, P.F 1993 Post capitalist Society, New York NY.

Šajeva, Svetlana. 2014 Encouraging knowledge sharing among employees: how reward matters, Procedia - Social and Behavioral Sciences 156,130 – 134.

- Lin, Wen- Boa (2008), "*the effect of knowledge sharing model*", expert systems with applications, 34.pp1508-1521.
- Lin, Wen- Boa (2008), "*the exploration factor of affecting knowledge sharing*", expert systems with applications, 35. pp 1-16
- Shabrina, Vina . Silvianita, Anita. ۲۰۱۴ Factors Analysis on Knowledg Sharing atTelkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung, the 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14 August 2014.
- Streiner, D.L.. Norman, G.R.. (2003). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use* (3rd Ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Xiaoshan Li, Jianxin Zhang, Shanshan Zhang, Mingjie Zhou ۲۰۱7. A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior: The mediated role of organizational commitment, *Industrial Marketing Management* 62 (2017) 226–233.

Survey factors influencing on explicit knowledge sharing in academic area (meta-analysis)

Farhad Shirani

Assistant professor, Iranian Research Institute for Information Science and Technology

Hanieh Hodaei

Masters of business management, Iranian Research Institute for Information Science and Technology¹

Abstract: In the current era, knowledge is considered as a strategic resource. Strategies, procedures and tools for enhancing knowledge sharing have become one of the most important challenges facing organizations. The purpose of this research is describe, analysis and combination of recent researches results in the field of factors influencing on explicit knowledge sharing in Iran. This research uses meta-analysis. The study population is the some researches about explicit knowledge sharing in academic area in Iran that register in thesis information database (irandoc) or publish in scientific magazines in 2002-2016 years. After survey, 9 researches select with adequate and suitable terms for meta-analysis for example (proper validity and reliability, correct sampling, proper questions and hypothesis, adequate statistical data and Significance). The STATA software uses for computing effect size. The results prove commitment, organization culture, communication, reward, information technology, organization structure have significant effect on explicit knowledge sharing respectively and personality doesn't have effect on explicit knowledge sharing.

Keywords: Commitment, Communication, Information Technology, Knowledge Sharing, Meta-Analysis, Organization Culture, Organization Structure, Personality, Rewards.