

بررسی فراتحلیل پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان ها (مطالعات انجام شده در ۱۰ سال گذشته)

حمیدرضا خدایاری

دانش آموخته ی کارشناسی ارشد رشته ی مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی

چکیده

امروزه نیروی انسانی و دانش از مؤلفه‌های مهم برای پیشرفت و توسعه محسوب می‌شوند و کشوری می‌تواند در مسیر رشد و ترقی قرار بگیرد که از تمامی اقشار جامعه با تمام استعدادهایشان بهره کافی را ببرد و بتواند دانش هم‌زمانی و هم‌صریح را به بهترین صورت مدیریت کند. مدیریت دانش را می‌توان راهی برای بهبود عملکرد بهره‌وری و رقابت‌پذیری، روشی برای نوآوری راهبردی، کاهش هزینه‌ها، پیشرفت در تصمیم‌گیری و تسهیم و استفاده از اطلاعات درون سازمان دانست، در این راستا پژوهش حاضر با هدف به ترکیب کمی و یکپارچه سازی مالعات کمی انجام شده در خصوص عوامل تسهیلگر در پیشایندهای تسهیم دانش در سازمان ها (مطالعات انجام شده در ۱۰ سال گذشته) انجام شده است، این پژوهش کاربردی، از نوع کمی است و ماهیتی توصیفی دارد، منابع اطلاعاتی آن را پژوهش های کمی انجام شده در نشریات علمی- پژوهشی کشور در ده سال اخیر تشکیل می دهند، نمونه گیری بر اساس معیارهای موردنیاز برای ورود به فرایند فراتحلیل انجام شد و بر این اساس ۲۱ موردانتخاب شدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز با روش فراتحلیل و با کمک نرم افزار جامع فراتحلیل انجام شده است. یافته های پژوهش نشان داد همه ۲۵پیشنیاز مورد مطالعه برای تسهیل تسهیم دانش از اندازه اثر معنادار برخوردار بودند.

واژگان کلیدی: فراتحلیل، تسهیم دانش، سازمان ها

مقدمه

لی^۱ معتقد است تسهیم، دانش فعالیت‌هایی شامل انتقال و توزیع دانش (دانش صریح و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است. بسیاری اعتقاد دارند که تسهیم دانش مؤثر یکی از معتبرترین راه‌های بکارگیری شایستگی‌های کلیدی و کسب مزیت رقابتی است (لی، ۲۰۱۹).

سازمان مجموعه‌ای از منابع است که در میان آنها دانش به عنوان مهم‌ترین منبع شناخته می‌شود (کینگستون و مکینتاش^۲، ۲۰۲۰). از این رو مدیریت دانش به یکی از مهمترین اولویت‌های سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است (منوریان و عسگری، ۱۴۰۰). تسهیم دانش^۳ نیز مهمترین اقدام در مدیریت دانش به شمار می‌رود (العلوی و همکاران^۴، ۲۰۱۹). و یکی از مسائل اساسی مدیریت دانش در سازمان‌ها نیز به حساب می‌آید (رنزل^۵، ۲۰۲۰).

تسهیم دانش به اندازه‌ای اهمیت یافته است که بسیاری پذیرفته‌اند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم مؤثر دانش بستگی دارد آن گونه که باک و کیم^۶ معتقدند تسهیم دانش مهمترین بخش مدیریت دانش است. در واقع ابزاری که بوسیله آن دانش تسهیم می‌شود و عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل می‌کند از مسائل اساسی مدیریت دانش هستند سانگ نشان داده است که با تسهیم دانش مناسب سازمان‌ها می‌توانند کارایی را بهبود بخشیده هزینه‌های آموزشی را کاهش داده و ریسک عدم اطمینان در سازمان را کمینه کنند. اصولاً دو جریان متمایز در ادبیات مربوط به تسهیم دانش حاکم است از یک سوء ادبیات مدیریتی که به اهمیت تسهیم دانش در سازمان‌ها و توضیح چگونگی مدیریت و نگهداری دانش می‌پردازند. این قسمت ادبیات، بسیار مرتبط با مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رفتار و رهبری است و تاکید آن بر ایجاد شرایط مناسب (ساختارها فرآیندها و فرهنگ سازمانی) برای رشد و توسعه دانش است (حسینی و دانایی فرد، ۱۳۹۱). از سوی دیگر ادبیات مرتبط با سیستم‌های خیره است که هدف آن کسب بخشی از دانش استدلال و تصمیم‌گیری یک خیره برای استفاده آن در سیستم‌های اطلاعاتی خیره و تصمیم‌گیری است. تسهیم دانش قدرت و توانایی است که مبادله دانش و خلاقیت را تشویق می‌کند و نتیجتاً منجر به عملکرد بالا در قدرت فکری و سرمایه فکری می‌شود. این بدان معناست که عملکردها در سازمان‌های مختلف به طور موثری بهبود می‌یابد اگر کارکنان اطلاعات، تجربیات ایده‌ها و دیدگاه‌هایشان را در اختیار یکدیگر بگذارند (حسینی و دانایی فرد، ۱۳۹۱).

در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهمترین شاخصهای پیشرفت و توسعه یافتگی جوامع به شمار می‌رود و کشوری می‌تواند مسیر رشد و بالندگی را طی نماید که با مشارکت تمامی اقشار جامعه زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادهای نهفته و بهره‌گیری از امکانات مادی انسانی و فرهنگی جامعه را فراهم آورد. وقتی مشارکت در سازمانی پیاده شود تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش کارساز یافته و خود را در سرنوشت سازمان سهیم، متعهد و وفادار می‌دانند (آذرین، ۱۴۰۱). بنابراین دخالت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های، سازمان در عمل باعث افزایش حس مسئولیت پذیری و تعهد در قبال تصمیمات اتخاذ شده می‌گردد، یعلاوه، امروزه دانش و اطلاعات به عنوان عامل تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و قدرت‌پذیری سازمان‌ها تبدیل شده است. با افزایش تاکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصاد دانش محور، مسئله

¹ . Lee

² . Kingston & Macintosh

³ . Knowledge sharing

⁴ . Al-Alawi et al.

⁵ . Renzel

⁶ . Bock and kim

اساسی درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم کسب مزیت رقابتی استفاده شود. در این راستا بسیاری از سازمان‌ها تلاش خود را بر این مسئله متمرکز نموده‌اند که چگونه می‌توانند دانش را در سازمان مدیریت نمایند. دانش مقوله‌ای نظام‌مند است و نیازمند توجه همه جانبه به عوامل مختلف سازمانی می‌باشد (آذرین، ۱۴۰۱).

مدیریت دانش، سیستم بهینه سازی کسب و کار است که دانش لازم یک سازمان را به گونه‌ای که عملکرد کارکنان و توان رقابتی آن را ارتقا، بخشد، شناسایی، کسب و یا خلق کرده و به تسهیم آن در میان کارکنان کمک می‌کند تا در مسیر بالندگی سازمانی استفاده کنند و یا ارزشیابی مستمر آن کیفیت دانش را ارتقا می‌دهد. برای همین منظور تسهیم دانش عبارت از مجموعه رفتارهایی می‌باشد که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است و همچنین شبیه رفتارهای شهروند سازمانی است که به طور اختیاری و داوطلبانه در سازمان‌ها انجام می‌شود در حقیقت اشتراک دانش عنصر کلیدی برنامه‌های مدیریت دانش کارآمد و مؤثر است (کاظمی و رضانی، ۱۴۰۰).

تسهیم دانش مرحله‌ی سوم از چهار مرحله‌ی مدیریت دانش است.

(۱- ایجاد دانش ۲- ذخیره ی دانش ۳- تسهیم دانش ۴- کاربرد دانش)

کلیه فعالیت‌های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد گروه یا سازمان دیگر، فرآیند انتشار یا تسهیم دانش نامیده می‌شود در الگوهای سنتی سازمان‌ها و افراد اغلب تمایلی به انتقال و تسهیم دانشی که از آن برخوردار بودند را نداشته و بجای اینکه به دانش به عنوان یک سرمایه علمی نگاه کنند آن را به عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار شغل خود می‌پنداشته و تمایلی به تسهیم آن با دیگران نداشتند. سازمانی که از تسهیم اطلاعات و خلق دانش در میان اعضایش حمایت می‌کند بیشتر می‌تواند فرآیندهای مؤثر و کارآمدی را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد. در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند زیرا به جای اینکه مجبور به این کار باشند آن را یک فرآیند طبیعی می‌دانند. بنابراین باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را بوجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازند (احمدی طاهری، ۱۳۹۵). به اعتقاد دنینگ^۱ دانش و یادگیری به خصوص در دوره‌ای که تغییرات محیطی سریع است دو مکانیزم حیاتی برای پایداری یک مزیت رقابتی محسوب می‌شوند همپوشانی دانش افراد مختلف یکپارچگی و همکاری میان کارمندان مختلف را تسهیل می‌کند بنابراین انتقال دانش داخلی به افزایش دانش عمومی در اعضای سازمان منجر می‌شود خلاقیت را بهبود می‌بخشد و همکاری و یکپارچگی را یا کوشش کمتری میسر می‌سازد (نوری و چارستاد، ۱۴۰۰).

امروزه نیروی انسانی و دانش از مولفه‌های مهم برای پیشرفت و توسعه محسوب می‌شوند و کشوری می‌تواند در مسیر رشد و ترقی قرار بگیرد که از تمامی اقشار جامعه با تمام استعدادهایشان بهره کافی را ببرد و بتواند دانش (هم ضمنی و هم صریح را به بهترین صورت مدیریت کند مدیریت دانش را می‌توان راهی برای بهبود عملکرد بهره‌وری و رقابت‌پذیری روشی برای نوآوری راهبردی کاهش هزینه‌ها پیشرفت در تصمیم‌گیری و تسهیم و استفاده از اطلاعات درون سازمان دانست مرحله‌ی سوم مدیریت دانش که تسهیم دانش است با مشارکت افراد در سازمان‌ها یا نشان دادن ارزش و اهمیت آنها به شکوفایی افراد کمک می‌کند (پیران نژاد، ۱۳۹۵).

¹ Denning

بی‌تردید تسهیم دانش به عنوان سازوکار نظام مند و سازماندهی شده قادر است سازمان‌ها را نسبت به استفاده بهینه از منابع دانش رهنمون سازد شناسایی عوامل موثر بر تسهیم دانش و بهره برداری از آن جهت پیاده‌سازی در سازمان‌های عصر جدید اجتناب ناپذیر است (منوریان و همکاران، ۱۴۰۱).

پیش نیازهای تسهیم دانش

شناخت و بهسازی وضعیت عواملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل میکند، از مسائل اساسی مدیریت دانش به شمار میرود (رنزل، ۲۰۱۸). با وجود این، یکی از چالش‌های اساسی پیاده‌سازی مدیریت دانش این است که نظریه و دستورالعمل جامعی برای تسهیم دانش وجود ندارد که برای همه سازمان‌ها قابل استفاده باشد هر سازمانی باید عوامل کلیدی موفقیت خود در این زمینه را شناسایی کند و آنها را فراهم سازد (قربانی زاده و همکاران، ۱۴۰۱). از این رو، شناخت پیش نیازها و الزامات انجام مؤثر تسهیم دانش در سازمان ضروری است و پژوهش‌های متعددی نیز در این زمینه انجام شده است. برای مثال (الکوردی و همکاران^۱، ۲۰۱۸). با مرور نظام‌مند پیش‌نیازهای تسهیم دانش در سازمان پیش‌نیازهای فردی، سازمانی، فناورانه و فرهنگی را برای تسهیل رفتارهای و تسهیم دانش در سازمان معرفی کرده‌اند:

۱. **پیش نیازهای فردی:** از آنجا که تسهیم دانش توسط افراد انجام می‌شود توجه به جنبه‌های رفتاری، نگرشی و انگیزشی در این کار ضروری است. از جمله مهمترین این عوامل می‌توان اعتماد، نگرش شخصی انگیزش هنجارهای ذهنی، تجارب شخصی و رابطه بین دانش و قدرت را نام برد (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). برای نمونه به نظر نمی‌رسد افراد بدون داشتن اعتماد به گیرنده دانش تمایل داشته باشند دانش و تجربه ضمنی خود را که به سختی آن را به دست آورده‌اند با آنها اشتراک بگذارند (گوه و ساندوها^۲، ۲۰۱۴).

۲. **عوامل سازمانی:** این عوامل اغلب خارج از کنترل فرد هستند و نقش مهمی در تاثیرگذاری بر افراد برای به اشتراک‌گذاری دانش خود برخوردارند. برخی از مهمترین این عوامل عبارت‌انداز: فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، خرده فرهنگ‌ها، نظام پاداش دهی و حمایت مدیریت (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸). افزون بر این عوامل، سازمانی مانند ساختار سازمانی، سبک رهبری و سیستم انگیزشی نیز جزو پیشایندهای سازمانی مهم به شمار می‌روند (امین و همکاران^۳، ۲۰۱۱).

۳. **عوامل فناورانه:** فناوری و ابزارهای ارتباطی از نقشی تسهیل‌گر در تسهیم دانش برخوردارند (سبا و همکاران^۴، ۲۰۱۲). در واقع پشتیبانی و زیر ساختی که این فناوری‌ها فراهم می‌سازند در مقایسه با عوامل فرهنگی - اجتماعی مانند اعتماد و فرهنگ تسهیم دانش از نقشی ثانویه برخوردارند. به دیگر سخن این فناوری‌ها به تنهایی نمی‌توانند مشوق و تسهیل‌گر رفتارهای تسهیم اعضای سازمان باشند (ال کوردی و همکاران، ۲۰۱۸).

۴. **عوامل فرهنگی:** فرهنگ سازمانی حامی فعالیت‌های دانشی نیز می‌تواند نقش مهمی در ایجاد بستر و شرایط لازم برای انجام مؤثر اقدامات مدیریت دانش داشته باشد (نیستور و همکاران^۵، ۲۰۱۵). در سازمانی که ارزش‌ها و هنجارهایی مانند

¹ . Al-Kurdi et al.

² . Goh & Sandhu

³ . Amin et al.

⁴ . Seba et al.

⁵ . Nistor et al.

اعتماد، مشارکت، تشریک مساعی، یادگیری و تسهیم دانش متداول و ارزشمند باشد تسهیم دانش مؤثرتر و آسانتر خواهد بود (آشنا و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

روش پژوهش

فرا تحلیل نوعی پژوهش علمی است که در آن پژوهشگر نتایج تعدادی از مطالعات اولیه را برای پاسخ‌گویی به سؤال پژوهشی خود با یکدیگر ترکیب می‌کند و نتیجه جمعی جدیدی را به دست می‌آورد. فرا تحلیل یا مرور نظام مند منابع برای پیدا کردن، ارزشیابی ترکیب و در صورت نیاز جمع‌بندی، آماری به مستندات و مقالاتی می‌پردازد که پیش از این پیرامون یک موضوع خاص به رشته تحریر درآمده است (رضاییان، ۱۳۸۴).

به عبارت دقیق تر فرا تحلیل یک روش آماری است که برای ترکیب نتایج مجموعه‌ای از تحقیقات مستقل از یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد مجموعه تحقیقاتی که همه آنها به آزمون یک فرضیه مشترک پرداخته و از آمار استنباطی برای نتیجه‌گیری درباره مطالعات و تحقیقات قبلی استفاده کرده‌اند. در فرا تحلیل به دنبال یافتن مقداری به نام اندازه اثر هستیم تا با به دست آمدن آن برای هر فرضیه، معیاری برای مقایسه و بررسی این فرضیات در دست داشته باشیم (دلاور، ۱۳۸۰). این پژوهش فرا تحلیل از نوع کاربردی است و در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. روش مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش کتابخانه‌ای است و داده‌ها کمی هستند. ابزار به کار گرفته شده در این پژوهش پرسشنامه معکوس بوده که در مراجعه به مقالات مرتبط با موضوع تسهیم دانش در بازه زمانی ۱۰ سال اخیر بهره گرفته شده است، روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ما در پژوهش حاضر فرا تحلیل است. هدف از فرا تحلیل این است که چگونه می‌توان نتایج پژوهش‌های انجام شده و نظریه‌های صورت بندی شده را در عمل به کار برد.

جدول ۱. لیست مقاله‌های نمونه پژوهش

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
۱	احمدی طاهری و همکاران (۱۴۰۱)	تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای	فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی	کارشناسان مرکز رسانه‌های نوین سازمان صدا و سیما	T	۹۷
۲	اعلامی و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، خلق دانش و اعتماد سازمانی	مطالعات آموزش و آموزشگاهی	کارشناسان دانشکده فنی دانشگاه تهران	T	۱۰۰
۳	پهلوانی و همکاران (۱۳۹۹)	بررسی و اولویت بندی عوامل فرهنگی مؤثر در به اشتراک گذاری دانش در مراکز تحقیق و توسعه پتروشیمی	مدیریت فناوری اطلاعات	افراد شاغل شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی	T	۱۳۲
۴	تقوی فرد و همکاران	نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان	فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری	کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات	R	۱۲۰

^۱ . Ashena et al.

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
	(۱۳۹۹)		اطلاعات	تهران		
۵	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۸)	تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارشناسان رسمی در وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری	T	۲۴۸
۶	رحمان سرشت و شیخی (۱۳۹۳)	نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی در اثر گذاری عوامل نگرش شغلی بر رفتار تسهیم دانش	مدیریت دولتی دانشگاه تهران	کارکنان بیمارستان	T	۳۰۰
۷	رستگار و مقصودی (۱۳۹۵)	بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجی‌گری تسهیم دانش	فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	مدیران ارشد شرکت‌های مهندسی فعال در حوزه رباتیک در شهر تهران	R	۱۶۰
۸	رهنورد و صدر (۱۳۹۸)	رابطه ادراک فرهنگ تسهیم دانش کارکنان با عوامل سازمانی در دستگاه‌های دولتی	فراسوی مدیریت	سازمان‌های دولتی دارای ردیف اعتباری استانی استان قزوین	R	۳۱ سازمان
۹	سیدجوادین و رضایی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر سیستم کاری تعهد بالا تسهیم دانش و نوآوری سازمانی	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارکنان دانشی شرکت سیماران	T	۲۲۰
۱۰	شیرازی و همایونی راد (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر فرهنگ مبتنی بر دانش بر اشتراک دانش با تعدیل‌گری نقش گرایش به اعتماد	پژوهش‌های مدیریت عمومی	کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد	T	۵۲۵
۱۱	صلواتی و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش	فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان	T	۱۱۰
۱۲	علامه و همکاران (۱۳۹۳)	بررسی نقش تعدیل‌گر سرمایه اجتماعی بر رابطه بین مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان	پژوهش‌های مدیریت در ایران	مدیران و کارشناسان منابع انسانی حوزه‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های تابعه مستقر در تهران	T	۶۲
۱۳	علامه و همکاران	تأثیر سرمایه اجتماعی بر تسهیم دانش و سرمایه فکری	فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	کارکنان و کارشناسان شعب منتخب بانک مسکن در شهر	T	۱۳۰

ردیف	مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
	(۱۳۹۵)		(تحول)	اصفهان		
۱۴	قدم پور و زند کریمی (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان دبیران مدارس	فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات	دبیران مدارس دوره اول و دوم متوسطه شهرستان بیجار در سال تحصیلی ۱۳۹۵	T	۲۱۷
۱۵	کفاشان کاخکی و همکاران (۱۳۹۶)	سنجش میزان تأثیر عوامل مؤثر بر شکل گیری رفتار اشتراک دانش از دیدگاه دانشجویان	پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی	دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه فردوسی مشهد	T	۳۷۴
۱۶	لنجرود و علی پور درویش (۱۳۹۳)	بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تسهیم دانش درون گروهی	پژوهش های تربیتی	کارکنان ادارات کل ساختمان مرکزی بانک صادرات استان تهران	T	۲۹۰
۱۷	منوریان و همکاران (۱۳۹۳)	شناسایی و رتبه بندی عوامل پیش برنده و بازدارنده تسهیم دانش در یک سازمان دولتی	فرآیند مدیریت توسعه	مدیران و کارکنان یک سازمان دولتی	T	۱۱۰
۱۸	مهدوی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش سرمایه اجتماعی در تسهیم دانش بین مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی	مدیران و کارشناسان ستادی جهاد دانشگاهی	T	۲۰۰
۱۹	نارنجی ثانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی ساختار عاملی تسهیم دانش، اعتماد سازمانی و خلاقیت	مطالعات آموزش و آموزشگاهی	کارشناسان دانشکده فنی دانشگاه تهران در سال ۹۰ تا ۹۱	T	۱۰۰
۲۰	الوانی و لرستانی (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر نگرش شغلی بر تسهیم دانش و ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی در بانک قوامین	مجله مدیریت توسعه و تحول	کارکنان شعب بانک قوامین	T	۳۷۰
۲۱	یزدان شناس و خشنود (۱۳۹۳)	تبیین الگوی روابط بین تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی بر اساس مفاهیم رفتار سازمانی مثبت گرا	مدیریت دولتی دانشگاه تهران	کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور	T	۳۷۰

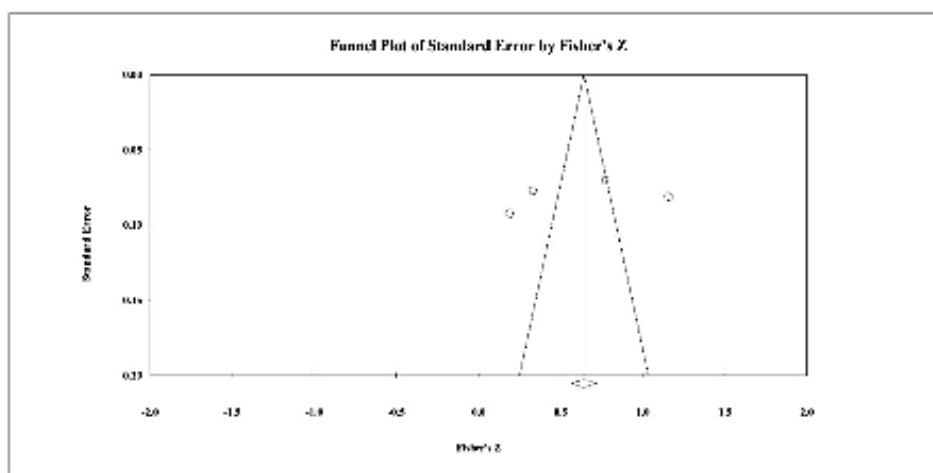
بررسی رابطه اعتماد سازمانی با تسهیم دانش

اعتماد سازمانی یا تکرار چهار مرتبه از طریق نرم افزار جامع فراتحلیل مورد بررسی قرار گرفت و طبق جدول شماره (۱) بر اساس مدل اثرات ثابت و فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد نقطه‌ای برابر با ۰/۵۶۶ یا حد پایین ۰/۵۱۱ و حد بالای ۰/۶۱۷ می‌باشد. بر اساس مدل اثرات تصادفی و فاصله اطمینان ۹۵ برآورد نقطه‌ای برابر با ۰/۵۴۷ یا حد پایین ۰/۱۹۹ و حد بالای ۰/۷۳۳ می‌باشد نمودار درختی برای پیشایند اعتماد سازمانی در سمت راست این جدول نشان داده شده است.

جدول (۱) نتایج فراتحلیل اعتماد سازمانی بر تسهیم دانش

Model	Study name	Statistics for each study					Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower	Upper limit	Z-Value	p-Value	-1.00	-0.50	0.00	0.50	1.00
	delghanian,pournoghaddasian , 94	0.820	0.761	0.866	14.262	0.000					
	seyesjavadin,rezayi , 94	0.650	0.563	0.723	11.019	0.000					
	ehrahimi,fateh,hajipour , 91	0.320	0.178	0.449	4.299	0.000					
	taghavifard,hajian,siah,tahan , 93	0.187	0.008	0.354	2.047	0.041					
Fixed		0.566	0.511	0.617	16.231	0.000					
Random		0.547	0.199	0.773	2.916	0.004					

در شکل شماره (۱) نمودار سوگیری انتشار (نمودار کیفی) بر اساس خط استاندارد رسم شده است. نمودار مقارن است که نشان‌دهنده‌ی این است که سوگیری انتشار ندارد.



شکل (۱) نمودار سوگیری انتشار (خط استاندارد) برای پیشایند اعتماد سازمانی

جدول ۲. اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش

متغیرهای مستقل تسهیم دانش	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه‌ی اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
اعتماد سازمانی	۶	٪ ۱۲/۵	۰/۲۲۲	۰/۱۶۹	۰/۲۷۳	۸/۰۱۳	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۴	٪ ۸/۳	۰/۲۹۲	۰/۲۳۶	۰/۳۴۷	۹/۷۰۳	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	۳	٪ ۶/۲	۰/۱۷۶	۰/۱۱۶	۰/۲۳۴	۵/۷۰۴	۰/۰۰۰
فناوری اطلاعات	۳	٪ ۶/۲	۰/۳۴۷	۰/۲۷۰	۰/۴۲۰	۸/۲۸۱	۰/۰۰۰
ساختار سازمانی	۳	٪ ۶/۲	۰/۴۳۹	۰/۳۶۸	۰/۵۰۶	۱۰/۷۸۰	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی	۳	٪ ۶/۲	۰/۶۲۸	۰/۵۶۳	۰/۶۸۵	۱۴/۴۳۶	۰/۰۰۰
فرهنگ مبتنی بر دانش	۲	٪ ۴/۲	۰/۲۶۸	۰/۲۱۹	۰/۳۵۰	۸/۱۰۵	۰/۰۰۰
حمایت ادراک شده	۲	٪ ۴/۲	۰/۳۸۳	۰/۲۹۶	۰/۴۶۴	۸/۰۲۱	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۲	٪ ۴/۲	۰/۱۸۵	۰/۱۱۵	۰/۲۵۴	۵/۰۸۴	۰/۰۰۰
وابستگی شغلی	۲	٪ ۴/۲	۰/۱۴۱	۰/۰۷۰	۰/۲۱۱	۳/۸۵۰	۰/۰۰۰
اعتماد میان فردی	۲	٪ ۴/۲	۰/۲۴۳	۰/۱۵۹	۰/۳۲۳	۵/۵۴۰	۰/۰۰۰
ارتباطات سازمانی	۲	٪ ۴/۲	۰/۲۶۰	۰/۱۵۹	۰/۳۵۶	۴/۹۲۷	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۲	٪ ۴/۲	۰/۴۱۶	۰/۳۳۲	۰/۴۹۵	۸/۸۸۰	۰/۰۰۰
سیستم کاری تعهد بالا	۱	٪ ۲/۱	۰/۱۹۳	۰/۰۶۲	۰/۳۱۷	۲/۸۷۵	۰/۰۰۴
نگرش به تسهیم دانش	۱	٪ ۲/۱	۰/۲۴۶	۰/۱۴۹	۰/۳۳۹	۴/۸۴۲	۰/۰۰۰
سرمایه روان‌شناختی	۱	٪ ۲/۱	۰/۵۱۳	۰/۴۱۶	۰/۵۹۹	۸/۹۶۳	۰/۰۰۰
انگیزش شغلی	۱	٪ ۲/۱	۰/۲۵۲	۰/۱۴۱	۰/۳۵۷	۴/۳۶۴	۰/۰۰۰
کنترل سرپرست	۱	٪ ۲/۱	۰/۲۶۴	۰/۱۵۳	۰/۳۶۸	۴/۵۷۶	۰/۰۰۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۱	٪ ۲/۱	۰/۴۷۹	۰/۳۷۶	۰/۵۶۸	۸/۲۰۸	۰/۰۰۰
هنجارهای ذهنی	۱	٪ ۲/۱	۰/۱۹۵	۰/۰۸۳	۰/۳۰۱	۳/۴۰۲	۰/۰۰۱
سیستم پاداش	۱	٪ ۲/۱	۰/۳۱۰	۰/۱۴۷	۰/۴۵۷	۳/۶۴۱	۰/۰۰۰
رهبری تحول آفرین	۱	٪ ۲/۱	۰/۵۹۱	۰/۴۸۰	۰/۶۶۴	۸/۵۱۱	۰/۰۰۰
بدبینی سازمانی	۱	٪ ۲/۱	-۰/۵۷۶	-۰/۶۸۹	-۰/۴۳۶	-۶/۷۸۸	۰/۰۰۰
عجین شدن با شغل	۱	٪ ۲/۱	۰/۲۰۸	۰/۰۹۸	۰/۳۱۴	۳/۶۴۷	۰/۰۰۰
قصد تسهیم دانش	۱	٪ ۲/۱	۰/۲۴۲	۰/۱۴۴	۰/۳۳۵	۴/۷۴۵	۰/۰۰۰

همان گونه که در جدول (۲) دیده می‌شود از میان پیشایندهای تسهیم دانش به ترتیب متغیرهای اعتماد سازمانی (۶ مطالعه) رفتار شهروندی سازمانی (۴ مطالعه)، تعهد سازمانی (۳ مطالعه)، فناوری اطلاعات (۳ مطالعه)، ساختار سازمانی (۳ مطالعه) و

سرمایه اجتماعی (۳ مطالعه) از بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین برخوردار بوده‌اند. همچنین از آنجا که سطح معناداری مربوط به همه متغیرهای مورد مطالعه از ۰/۰۵ کوچکتر بوده است با اطمینان ۹۵ درصد اندازه اثر همه آنها قابل تأیید است. برای ارزیابی اندازه اثر متغیرها از معیار کوهن استفاده شده است جدول (۳) توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای تسهیم دانش

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

با توجه به داده‌های جداول (۲ و ۳) از میان ۲۵ پیشایندهای تسهیم دانش متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰/۶۲۸)، رهبری تحول آفرین (۰/۵۹۱)، بدبینی سازمانی (۰/۵۷۶-) و سرمایه روانشناختی (۰/۵۱۳) دارای اندازه اثر زیاد (بالای ۰/۵) و به همین ترتیب از بیشترین اندازه اثر برخوردار هستند که درصد فراوانی آنها ۱۶ درصد بوده است. همچنین ۶ عامل مورد مطالعه نیز دارای اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) قرار داشته‌اند که به ترتیب عبارت‌اند از: توانمندسازی روانشناختی (۰/۴۷۹)، ساختار سازمانی (۰/۴۳۹)، فرهنگ سازمانی (۰/۴۱۶)، حمایت ادراک شده (۰/۳۸۳)، فناوری اطلاعات (۰/۳۴۷) و سیستم پاداش (۰/۳۱)؛ و در نهایت ۱۵ عامل مورد مطالعه (معادل ۶۰٪) نیز در طبقه دارای شدت تأثیر کم قرار گرفته‌اند که عبارت‌اند از: متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۰/۲۹۲)، فرهنگ مبتنی بر دانش (۰/۲۸۶)، کنترل سرپرست (۰/۲۶۴) ارتباطات سازمانی (۰/۲۶۰)، انگیزش شغلی (۰/۲۵۲)، نگرش به تسهیم دانش (۰/۲۴۶)، اعتماد میان فردی (۰/۲۴۳)، قصد تسهیم دانش (۰/۲۴۲)، اعتماد سازمانی (۰/۲۲۲)، عجزین شدن با شغل (۰/۲۰۸)، هنجارهای ذهنی (۰/۱۹۵)، سیستم کاری تعهد بالا (۰/۱۹۳)، رضایت شغلی (۰/۱۸۵)، تعهد سازمانی (۰/۱۷۶) و وابستگی شغلی (۰/۱۴۱).

یکی از موضوعات مهم در هر فراتحلیل ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همه مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد.

نتیجه‌گیری

تسهیم دانش یکی از ارکان کلیدی مدیریت دانش است و انجام اثر بخش آن از نقش مهمی در دستیابی به اهداف پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان برخوردار است. بدین منظور نیاز است پیش نیازهای مختلف انسانی - اجتماعی، ساختاری و فناورانه در سازمان فراهم شده باشد. برای شناخت این پیش نیازها و نقش آنها در تسهیل تسهیم دانش در سازمان پژوهش‌های متعددی در سازمان‌های مختلف کشور و توسط پژوهشگران گوناگون انجام شده است. این پژوهش با هدف ترکیب کمی و یکپارچه سازی این مطالعات و با روش فراتحلیل انجام شده است. یافته‌های این مطالعه نشان داد پژوهش‌های به نسبت زیادی درباره پیش نیازها و الزامات تسهیم دانش در کشور انجام شده است و این موضوع از زوایای گوناگون بررسی شده است. محدودسازی دامنه پژوهش به یک یا شمار اندکی از عوامل پیشایندهای تسهیم دانش در مطالعات پیشین از یک سو و وجود

تفاوت ها و واگرایی های گاه چشمگیر در میان نتایج این مطالعات از سویی دیگر شکافی نظری بوده که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. بدین منظور پژوهش حاضر بر آن بوده تا با دیدگاهی فراگیرتر به مطالعه این موضوع بپردازد و برای دستیابی به یکپارچگی بیشتر و جمع بندی کلی تر از تأثیر این پیشایندها تلاش کند یافته های پژوهش نشان داد این عوامل تسهیل گر تسهیم دانش در سازمان های ایرانی را می توان بر اساس اندازه اثر آنها در سه طبقه، زیاد، متوسط و کم دسته بندی کرد.

اطلاعات به دست آمده از فراتحلیل فرهنگ سازمانی به عنوان پیشایند تسهیم دانش نشان می دهد ۱۳ بر اساس مدل اثرات ثابت و فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد نقطه ای برابر با ۰/۷۳۵ یا حد پایین ۰/۷۰۲ و حد بالای ۰/۷۶۴ بر اساس مدل اثرات تصادفی و فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد نقطه ای برابر با ۰/۷۵۸ یا حد پایین ۰/۶۷۱ و حد بالای می باشد. پس فرهنگ سازمانی یا تسهیم دانش رابطه ای معنادار زیاد دارد. آزمون تاهمگونی معنا دار است ($P\text{-value}=0.00$) بنابراین مدل تصادفی بر مدل ثابت ارجح است و همچنین حاکی از وجود متغیر تعدیل کننده است. نمودار سوگیری انتشار متقارن نیست که نشان دهنده ای این است که سوگیری انتشار دارد. طبق چینش و تکمیل دووال و تئیدی و در نظر گرفتن مطالعات گم شده بر اساس مدل اثرات ثابت، برآورد نقطه ای و فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۰/۶۸۴۲۸ (۰/۷۱۲۷۸، ۰/۶۵۳۵۳) شده است و همچنین طبق چینش و تکمیل دووال و تئیدی و در نظر گرفتن مطالعات گم شده بر اساس مدل اثرات تصادفی برآورد نقطه ای و فاصله اطمینان ۹۵٪ برابر با ۰/۶۸۹۴۶ (۰/۷۷۶۹۷، ۰/۵۷۵۸۰) شده است.

منابع

۱. آذرین، یعقوب بدری. عامری، میر حسن. ایمانپور، علی. (1401). تحلیل رگرسیونی رابطه‌ی بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی مدیریت ورزشی - زمستان شماره ۱۵، صفحه ۳۵-۵۰
۲. آغاز، عسل. نگین تاجی، فهیمه. (۱۳۹۲) اعتماد درون سازمانی عامل کلیدی در جهت تسهیم واقعی دانش، فصلنامه علوم مدیریت ایران سال هفتم شماره ۲۸، ص ۶۷-۸۶
۳. احمدی طاهری، مریم قلیچ لی، بهروز حاتمی، امیر، (۱۳۹۵)، "تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر تسهیم دانش در سازمان‌های رسانه‌ای، مورد مطالعه مرکز رسانه‌های نوین سازمان صدا و سیما" فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال سوم شماره ۱، صفحه ۱-۲۱
۴. اسماعیل پور، رضا؛ کاشانی، حسام؛ نیکوکار، هانی. (۱۳۹۳). "تسهیم دانش بررسی نقش عوامل مؤثر بران و بهره‌وری سازمان"، مدیریت بهره‌وری سال هشتم، شماره ۵۱، ۳۱-۷۳ صفحه
۵. یاور صاد، بلقیس؛ حبیبی، لیلا؛ توانبخش، حسام الدین. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". اولین همایش ملی مدیریت دانشگاه شیراز.
۶. پیران نژاد، علی. (۱۳۹۵). "فرا تحلیلی بر پژوهش‌های مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران" دانشکده مدیریت دانشگاه تهران دوره ۸۰ شماره ۲، صفحه ۲۹۹-۳۲۴.
۷. تقوی فرد، محمد تقی؛ حاجیان، معصومه؛ پورسیاح، الهام؛ طحان، مرتضی؛ (۱۳۹۳)، "نقش اعتماد سازمانی در تسهیم دانش بین کارکنان"، فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات سال سوم، شماره ۱۰، صفحات ۷۷ تا ۹۹.
۸. جعفرزاده کرمانی، زهرا. (۱۳۹۱). زیر ساخت‌های اشتراک دانش در آموزش عالی: بررسی گروه‌های کتابداری و اطلاع رسانی کتابداری و اطلاع رسانی ۱۶(۲)
۹. حسینی، سید مجتبی و دانایی، فرد حسن. (۱۳۹۱). تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش مطالعه نقش میانجی فرهنگ سازمانی، فصلنامه‌ی علوم و مدیریت ایران شماره ۲۸ صفحه ۱۰۹-۱۳۰
۱۰. دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد؛ حسینی، سید مجتبی. (۱۳۹۰). تاملی بر ارتقاء: سهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی وزارتخانه راه و ترابری) پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره چهاردهم، ص ۶۳-۸۴.
۱۱. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). میانی مدیریت رفتار سازمانی: تهران سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۲. زاهدی، شمس السادات؛ محمدی، ابو الفضل، «فرا تحلیل: راهی به سوی شناسایی، ارزشیابی، ترکیب و تلخیص تحقیقات گذشته». فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۷، ص ۵۱-۷۹، ۱۳۸۴.
۱۳. سفیری، خدیجه و مدیری، فاطمه. (۱۳۹۰). "فرا تحلیل مطالعات عوامل اثر گذار بر اوقات فراغت" مطالعات جامعه شناختی (نامه علوم اجتماعی سابق) ۱۸(۳۸): ۱۴۵-۱۶۶.
۱۴. قربانی زاده، وجه الله؛ حسن تانگیر، سید طه؛ رودساز، حبیب. (۱۴۰۱)، "فرا تحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در ایران". پژوهش‌های مدیریت در ایران سال، ۱۷ شماره دوم، صفحه ۱۷۷-۱۹۵.
۱۵. کاظمی، مصطفی و رضائی، یوسف. (1400). بررسی رابطه بین اعتماد به مدیریت و به اشتراک گذاشتن دانش و نقش میانجی ترس از دست دادن اختیار و مستند سازی دانش پژوهش نامه مدیریت تحول.

۱۶. محرابی و همکاران؛ عصمت، محقق؛ نیلوفر، حجتی‌زاده؛ یحیی. ترجمان دانش بسط میانی نظری مدیریت انتقال و اشتراک دانش تهران نشر چاپار، چاپ اول، ۱۳۹۶. پ
۱۷. منوریان، عباس؛ فضلی، فاطمه و مصباحی، جمشید. (۱۴۰۱). "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل پیش برنده و بازدارنده تسهیم دانش در یک سازمان دولتی". فرآیند مدیریت و توسعه سال بیست و هفتم (۹۰): ۲۵-۴۶.
۱۸. میرحیدری، اشرف؛ عابدی، احمد؛ هویدا، رضا؛ سیادت، سید علی. (۱۳۹۱)، "فرا تحلیل تاثیر فرهنگ سازمانی بر استقرار مدیریت دانش در سازمان‌های ایران"، اصفهان شماره ۱۶، صفحه ۷۷-۹۶
۱۹. چارستاد، پروانه (۱۴۰۰). بررسی ارتباط عوامل مدیریت کیفیت و انتقال دانش، مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، شماره ۸.
۲۰. نیسی. عبدالحسین نمکی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی نشر دانش تسهیم دانش و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز دوره‌ی ششم، سال ۲۲-۱۷، شماره ۳ و ۴، ص ۱۷۱-۱۹۲.