



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado

Dissertação

A partilha de conhecimento e a Teoria da Ação Racional:

Revisão Sistemática de Literatura

Ana Beatriz Conceição

Outubro

2022



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho Final de Mestrado

Dissertação

A partilha de conhecimento e a Teoria da Ação Racional:

Revisão Sistemática de Literatura

Ana Beatriz Conceição

Orientação:

Professora Doutora Carla Curado

Professor Mestre Tiago Gonçalves

Lisboa

2022

RESUMO

Este trabalho procura analisar o contributo da Teoria da Ação Racional na Partilha do Conhecimento através da análise sistemática da literatura científica produzida, entre 2000 e 2021. Os resultados permitiram construir uma matriz onde se evidencia que a Teoria da Ação Racional influencia a partilha de conhecimento. Evidenciou-se que a atitude, norma subjetiva e a autoeficácia fornecem explicações satisfatórias na intenção de partilhar conhecimento. Os resultados obtidos, tendo em conta o período estudado, indiciam que a Teoria da Ação Racional contribui para a Partilha do Conhecimento.

Palavras-chave: Partilha de Conhecimento; Teoria da Ação Racional

ABSTRACT

This work aims to analyze the contribution of the Theory of Rational Action in Knowledge Sharing through a systematic analysis of the scientific literature produced between 2000 and 2021. The results allowed the construction of a matrix where it is evident that the Theory of Rational Action encourages knowledge sharing. It was evidenced that attitude, subjective norm, and self-efficacy provide satisfactory explanations in the intention to share knowledge. The results obtained, taking into account the period studied, indicate that the Theory of Rational Action contributes to Knowledge Sharing.

Keywords: Knowledge Sharing; Theory of Reasoned Action

Índice

1	Introdução	1
2	Revisão da Literatura	2
2.1	Gestão do Conhecimento	2
2.2	Partilha do Conhecimento	3
2.3	Teoria da ação racional	5
3	Metodologia	6
3.1	Crítérios de Inclusão e Exclusão	7
3.2	Amostra	9
4	Análise de dados e Resultados	9
4.1	Número de Autores	9
4.2	Número de Publicações por ano	10
4.3	Revistas Científicas	10
4.4	Dimensão das empresas	11
4.5	Localização Geográfica	11
4.6	Número de artigos segundo área de atividade	12
4.7	Tipo de Conhecimento	13
4.8	Influência dos autores sobre partilha de conhecimento	13
4.9	Tipo de conhecimento partilhado	14
4.10	Variáveis dependentes, independentes, mediadoras e moderadoras	15
4.11	Variáveis usadas para medir a TRA	17
4.12	Horizonte Temporal	17
4.13	Metodologia	17
4.14	Limitações	17
4.15	Pistas para Investigações Futuras	18
5	Discussão dos Resultados	18
6	Conclusão	20
7	Referências Bibliográficas	21
	Anexo I – Descrição da Exclusão de Artigos	29
	Anexo II – Revistas Científicas	29
	Anexo III - Influência dos autores sobre partilha de conhecimento	29
	Anexo IV – Variáveis dependentes	30
	Anexo V – Variáveis independentes	31
	Anexo VI – Variáveis mediadoras	31
	Anexo VI – Variáveis usadas para medir TRA	32

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Critérios de Pesquisa	7
Tabela 2 - Prisma.....	8
Tabela 3 - Número de autores por artigo classificado	9
Tabela 4 – Número de artigos publicados por ano	10
Tabela 5 - Dimensão das empresas por artigo classificado	11
Tabela 6 - Número de artigos segundo localização geográfica.....	12
Tabela 7 - Número de artigos segundo àrea de atividade.....	12
Tabela 8 - Tipo de Conhecimento por artigo classificado.....	13
Tabela 9 - Autores Influentes na variável Partilha do Conhecimento nos artigos considerados	14
Tabela 10 - Tipo de Conhecimento Partilhado nos artigos considerados.....	14
Tabela 11 - Variáveis Dependentes	15
Tabela 12 - Variáveis Independentes.....	15
Tabela 13 - Variáveis Mediadoras.....	16
Tabela 14 - Limitações retratadas nos artigos considerados	17
Tabela 15 - Pistas para investigações futuras nos artigos considerados.....	18

Lista de Abreviaturas

TRA – Teoria da Ação Racional

WoS – Web of Science

KS – *Knowledge Sharing*

GE – Grande Empresa

PME – Pequena Média Empresa

1 Introdução

A partilha de conhecimento tem vindo a ser considerada o fator mais importante no sucesso da Gestão do Conhecimento (Kunjappan, 2017). Estudos recentes apontam que a partilha de conhecimento aprimora o planeamento estratégico, tornando a administração das organizações mais eficiente e transparente, proporcionando também vantagem competitiva para qualquer organização (Kunjappan, 2017; Nguyen, 2020). A partilha de conhecimento é um processo de troca de informações, habilidades e experiências (Ahmad, 2017; Nguyen et al., 2019; Nguyen, 2020). Para compreender a partilha de conhecimento a Teoria da Acção Racional foi aplicada, porque fornece uma base teórica sólida e possui uma estrutura que tem sido fundamental para examinar quais os fatores que impulsionam a partilha de conhecimento (Chen, 2011; Nguyen et al., 2019). A Teoria da Acção Racional permite compreender conscientemente as ações de um indivíduo e as respetivas consequências dessas ações, originando um certo tipo de comportamento por parte do indivíduo (Ajzen & Fishbein, 1980).

De forma a existir partilha de conhecimento, é essencial entender como o mesmo se processa e como o mesmo poderá acontecer, sendo então importante retratar a Teoria da Acção Racional. Apesar de haver algumas revisões de literatura sobre a Teoria da Acção Racional, há escassez de revisões focadas na partilha do conhecimento (Nguyen, 2020). É a partir deste pressuposto que é formulada a questão de investigação: **Quais as evidências da investigação publicada nos últimos 21 anos sobre a partilha de conhecimento e a teoria da ação racional?**

Este TFM procura então responder à questão de investigação analisando literatura científica produzida entre 2000 e 2021, considerando a base de dados SCOPUS e Web of Science. A investigação começa pelo enquadramento do ponto de vista teórico, acerca da Gestão do Conhecimento, Partilha de Conhecimento e Teoria da Acção Racional; após o enquadramento descrito são explicados os procedimentos metodológicos, é descrita a respetiva recolha e análise de dados, seguido da discussão dos resultados e, por último, das conclusões.

2 Revisão da Literatura

2.1 Gestão do Conhecimento

A Gestão do Conhecimento é uma disciplina que surgiu através do conhecimento profissional e de consultoria e só no século XXI é que começou a ser considerada em estudos académicos (Jashapara, 2004). A Gestão de Conhecimento tem raízes de diversas disciplinas como filosofia, gestão de negócios, antropologia, ciência da informação, psicologia e ciência da computação (Becerra-Fernandez, & Sabherwal, 2014; Jashapara, 2004).

Segundo Jashapara (2011), a gestão do conhecimento consiste em processos de aprendizagem eficazes associados à exploração e partilha de conhecimento humano seja ele tácito ou explícito que usa tecnologia e ambientes culturais para melhorar o capital intelectual e o desempenho de uma organização. O conhecimento tácito consiste em *know-how* adquirido por meio da educação, treinos e experiência (Addis, 2016). O conhecimento explícito é facilmente expresso e comunicado na forma de documentos escritos, como relatórios ou manuais (Nonaka & Takeuchi, 1995). A Gestão do Conhecimento dá resposta ao facto das empresas e indivíduos necessitarem de realizar um uso eficaz e eficiente do seu conhecimento (Serenko & Bontis, 2013).

A Gestão de Conhecimento a nível organizacional beneficia as empresas de diversas formas, aumentando a vantagem competitiva da organização, possibilitando uma tomada de decisão mais eficaz e mais rápida, fornecendo informações revelantes no momento de necessidade e aumentando a produtividade (Kumar, 2021). A nível individual facilita e melhora a comunicação entre os indivíduos e promove uma melhor relação interpessoal. (Nisar, Prabhakar, & Strakova, 2019).

A Gestão do Conhecimento divide-se em três fases (Dalkir, 2011). As três fases são constituídas por captura ou criação de conhecimento, aquisição e aplicação de conhecimento e partilhamento e disseminação de conhecimento (Dalkir, 2011; Agarwal & Islam, 2014). A captura de conhecimento é o processo de recuperação de informações explícitas ou tácitas e do conhecimento que reside em pessoas, artefactos ou entidades organizacionais (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2014). A criação de conhecimento diz respeito às iniciativas e atividades realizadas para a geração de novas ideias ou objetos (Mitchell & Boyle, 2010). A criação de conhecimento refere-se ao desenvolvimento de novas ideias que refletem uma elaboração ou enriquecimento

significativo do conhecimento existente (Becerra-Fernandez & Sabherwal, 2014; Mitchell & Boyle, 2010). A aquisição e aplicação de conhecimento é o processo que consiste na identificação de capacidades críticas e tipos de conhecimento de forma a absorvê-los, ajustando-os na direção estratégica, para solucionar problemas e melhorar a eficiência (Liao & Wu, 2009; Wang, Klein & Jiang, 2007). A partilha e disseminação de conhecimento consiste no processo de partilhar conhecimento usando a memória organizacional, levando o mesmo a fluir entre os indivíduos (Chow & Chang, 2008).

A Gestão do Conhecimento possui três pilares essenciais para o desempenho organizacional: as pessoas, a tecnologia e os processos (Chan, 2017). As pessoas atuam como trabalhadores do conhecimento, ou seja, aproveitam e utilizam o conhecimento que possuem e adquirem através da investigação, assimilação e partilha do conhecimento (Bhatt, 2001; Chan, 2017). A tecnologia é essencial para o conhecimento e para a sua gestão visto que facilita a aquisição, codificação, indexação, atualização e partilha do conhecimento entre indivíduos (Chan, 2017; Jashapara, 2004). Os processos consistem em conjuntos de práticas que facilitam o fluxo e o valor do conhecimento e ajudam a organização a identificar e adquirir conhecimento de várias fontes (Chan, 2017). Estes três pilares permitem um bom desempenho organizacional (Chan, 2017).

2.2 Partilha do Conhecimento

A partilha de conhecimento é um processo de troca de informações, habilidades e experiências (Ahmad, 2017; Nguyen et al., 2019; Nguyen, 2020). Os indivíduos só partilham conhecimento entre si se acreditarem que a partilha do mesmo é relevante. (Chow & Chan, 2008). A atitude de partilhar conhecimento consiste na intenção de um indivíduo partilhar conhecimento de forma voluntária com outros (Bock et al., 2005). A partilha de conhecimento contribui positivamente para um bom ambiente social e organizacional e melhora a satisfação no trabalho e na vida (Ahmad & Karim, 2019). Para existir partilha de conhecimento, devemos considerar alguns antecedentes que incentivam ou restringem a partilha do mesmo como: personalidade, atitude, normas e cultura organizacional (Awad et al., 2004).

A partilha de conhecimento tem impacto a nível individual e a nível organizacional (Ahmad & Karim, 2019; Cummings, 2003). A nível individual, a partilha do conhecimento aumenta a eficiência na realização de ações, resolução de problemas e tomadas de decisões (Ahmad & Karim, 2019). A partilha de conhecimento incentiva a inovação e criação de novo conhecimento (Hu et al., 2009; Iqbal et al., 2015; Ma et al.,

2013). A partilha de conhecimento também origina um aumento de autonomia, habilidades e autorrealização (Zhu, 2016). A nível organizacional, a maioria das empresas reconhece o valor da partilha do conhecimento, ou seja, quanto mais conhecimento for partilhado, mais desempenho a organização irá ter. (Davenport Prusak 1998; Wang, 2004). A partilha do conhecimento entre os membros da organização e entre a organização e o indivíduo, permite que ambas as partes reflitam sobre as consequências dos seus comportamentos e ações e, dessa forma, tanto as organizações como os indivíduos obtêm conhecimento sobre o ambiente onde operam e compreendem o mesmo (Jones et al., 2003). Se a partilha de conhecimento for bem-sucedida na organização, as funções diárias serão implementadas na organização sem serem documentadas, no entanto, se as organizações não implementarem mecanismos para armazenar o conhecimento de todos os funcionários, os efeitos não serão duradouros (Yang ,2007).

O conhecimento que os funcionários recebem de outros funcionários, pode influenciar a sua realidade em relação à função desempenhada e, por sua vez, afetar a satisfação laboral dos mesmos (Salancik & Pfeffer, 1978).

Os processos de partilha de conhecimento também podem variar consoante as características individuais, e uma forma de analisar esse processos e variação, é através da Teoria da Ação Racional (TRA) (Ahmad & Karim, 2019). A partilha do conhecimento é influenciada pelas características individuais como a amabilidade, consciência e abertura. As organizações podem ter isso em causa quando realizam a seleção de colaboradores (Matzler, Renzl , Müller , Herting & Mooradian, 2008).

Os processos de partilha de conhecimento consistem em doação de conhecimento e recolha de conhecimento: o primeiro, consiste num indivíduo ou empresa dar conhecimento a outro indivíduo ou outras empresas, e o segundo, consiste na procura de conhecimento, ou seja, alguém pedir ou procurar conhecimento de outro alguém (Hooff & Ridder, 2004).

A partilha de conhecimento é um dos processos mais importantes na gestão do conhecimento (Kuo & Young, 2008), pois melhora o desempenho das pessoas e das empresas (Husain & Husain, 2013). Sendo um processo importante, é necessário o uso de teorias que possam explicar os processos da partilha do conhecimento e a teoria da ação racional permite estudar a intenção de alguém desempenhar ações futuras, mais especificamente, de partilhar conhecimento (Ajzen & Fishbein, 1975).

2.3 Teoria da ação racional

A teoria da ação racional é umas das teorias mais importantes da Psicologia Social que prevê o comportamento de um indivíduo e a sua intenção em realizar ações futuras (Ajzen & Fishbein, 1975). A decisão dos indivíduos de executar determinado comportamento é prevista pela sua intenção comportamental de se envolver no comportamento em si e, essa intenção, é determinada pela atitude do indivíduo e pela sua norma subjetiva. (Ajzen & Fishbein, 1975). A intenção comportamental representa a avaliação cognitiva dos indivíduos sobre se devem ou não executar a ação. (Brodowsky, Stewart, & Anderson, 2018). As normas subjetivas influenciam o comportamento subjetivo do indivíduo sobre a realização do comportamento (Ajzen & Fishbein, 1975), e podem ser influenciadas através de familiares, amigos ou pelos mídia. (Limayem et al., 2000). A pressão social exercida, acaba então por influenciar as intenções comportamentais. (David Trafimow, 2009). A atitude é o comportamento e a avaliação que o indivíduo determina sobre as consequências de certo comportamento e determina a intenção de uma pessoa (David Trafimow, 2009; Hsu & Lin, 2008). Atitudes positivas originam mais intenções positivas em relação à ação e normas subjetivas positivas (Brodowsky, Stewart, & Anderson, 2018).

A teoria da ação racional, que se baseia no pressuposto de que os indivíduos agem de forma racional e que utilizam todos os dados disponíveis para exercer determinada ação e comportamento (Rissa, 2014), torna-se essencial nesta revisão, de forma a podermos entender o seu impacto na partilha do conhecimento. Sendo que a atitude de determinado indivíduo pode prever a sua intenção de realizar certo comportamento, a atitude em relação à partilha do conhecimento determina a intenção do indivíduo em partilhar conhecimento (Tamjidyamcholo, Baba, Tamjid & Gholipour, 2013). A TRA sugere que o comportamento de partilha de conhecimento é motivado pela intenção de compartilhar conhecimento que, por sua vez, é determinado por atitudes em relação ao compartilhamento de conhecimento e norma subjetiva. (Nguyen, 2020). Na partilha de conhecimento, a atitude é um fator significativo, visto que o conhecimento que o indivíduo detém pode afetar o seu valor comercial (Fishbein & Ajzen, 1975). Os funcionários das organizações quando consideram a partilha de conhecimento importante e benéfica para a empresa, escolhem partilhar o seu conhecimento. (Hsu & Lin, 2008). Apesar de a TRA fornecer *insights* para prever a intenção de partilha de conhecimento, a teoria não explica o facto de se a interação do indivíduo com outros afeta o seu

relacionamento com as mesmos (Ng, 2020). A partilha de conhecimento é maior quando há confiança entre indivíduos, ou seja, uma maior confiança gera mais partilha de conhecimento (Ng, 2020; Amayah, 2013)

3 Metodologia

A metodologia presente neste trabalho teórico, consiste numa revisão sistemática de literatura de dois conceitos: a Partilha de Conhecimento e a Teoria de Ação Racional. Através deste enquadramento, a questão de investigação para este TFM é a seguinte: **Quais são as evidências da investigação publicada nos últimos 21 anos sobre a partilha de conhecimento e a teoria da ação racional?**

Esta questão de investigação é importante, visto que a Teoria da Ação Racional tem influência nas intenções comportamentais de partilha de conhecimento (Ryu, Ho & Han, 2003; Zhang & Ng, 2012; Tan & Ramayah, 2014). A partilha do conhecimento também é afetada pelas normas subjetivas e pela atitude (Olatokun & Nwafor, 2012). Com a análise da questão de investigação pretendo deixar uma base para investigações futuras e analisar o impacto da TRA na partilha do conhecimento.

Para cumprir o objetivo do estudo, formulou-se uma questão de pesquisa, iniciou-se um processo de pesquisa efetuado via base de dados *online*, recolheu-se e listou-se os artigos, realizou-se a leitura de todos os artigos e o *report* dos mesmos, analisou-se os artigos selecionados após triagem e elaboraram-se gráficos para uma análise dos dados adquiridos.

A revisão sistemática de literatura consiste numa pesquisa sistemática de artigos que origina um relatório transparente de identificação do estudo, deixando claro o que foi feito para identificar os artigos. (Cooper, Booth, Varley-Campbell, Britten., & Garside, 2018). A revisão sistemática de literatura concentra-se em evidências, validade e causalidade, permitindo a quem analisa a mesma, examinar informações sobre o desenho de pesquisa, métodos e cadeias causais. (Lockwood et al., 2015; Mallet et al., 2012). Através da revisão sistemática de literatura, avalia-se a validade e qualidade do trabalho existente ou revela-se inconsistências, incongruências e contradições. (Xiao & Watson (2017). Recentemente, a revisão sistemática de literatura tem vindo a ser adotada por diversos autores como Ahmed, Ahmad, & Zakaria (2019) ; Rietveld & Schilling (2021) ; Bosco (2022).

A revisão sistemática de literatura permite identificar a contribuição da teoria da ação racional para o estudo da partilha de conhecimento, visto que, possibilita a identificação

de atitudes, intenções e comportamentos da partilha de conhecimento. (Nguyen, 2020). Esta identificação de atitudes, intenções e comportamentos permitirá propor futuras sugestões para estudos futuros de fatores que impulsionam a partilha do conhecimento.

3.1 Critérios de Inclusão e Exclusão

Em relação ao processo de seleção e revisão, este estudo aplica os Itens de Relatório Preferenciais para Revisão Sistemática e Meta-análise (PRISMA) (Moher et al., 2009). O objetivo do PRISMA é ajudar os autores a melhorarem o relato de revisões sistemáticas e meta-análises. (Galvão, Pansani, & Harrad, 2015). O PRISMA consiste na descrição de todas as fontes de informação, na apresentação de todas as estratégias de pesquisa (banco de dados) e na descrição de todos os estudos seleccionados, elegíveis e incluídos na revisão descrevendo os motivos de exclusão em cada etapa. (Rethlefsen, Kirtley, Waffenschmidt, Ayala, Moher, Page, & Koffel, 2021).

O objetivo deste TFM passa pela análise de artigos empíricos na área entre os anos 2000 e 2021, porque o desenvolvimento teórico do Ajzen apresenta muitos contrastes nos estudos empíricos na literatura dos últimos anos, sendo necessário então entender um padrão de estudos (Nguyen et al., 2019). Os artigos selecionados para amostra foram considerados mediante relevância académica e científica (revistas científicas), com acesso total e escritos em inglês.

O processo de pesquisa foi realizado em bases de dados *online* SCOPUS E WoS, pela sua qualidade, completude e prestígio (Cobo et al., 2011; Dangelico, 2016; Alves & Mariano, 2018). Os dados foram recolhidos, seleccionados e analisados considerando os seguintes critérios:

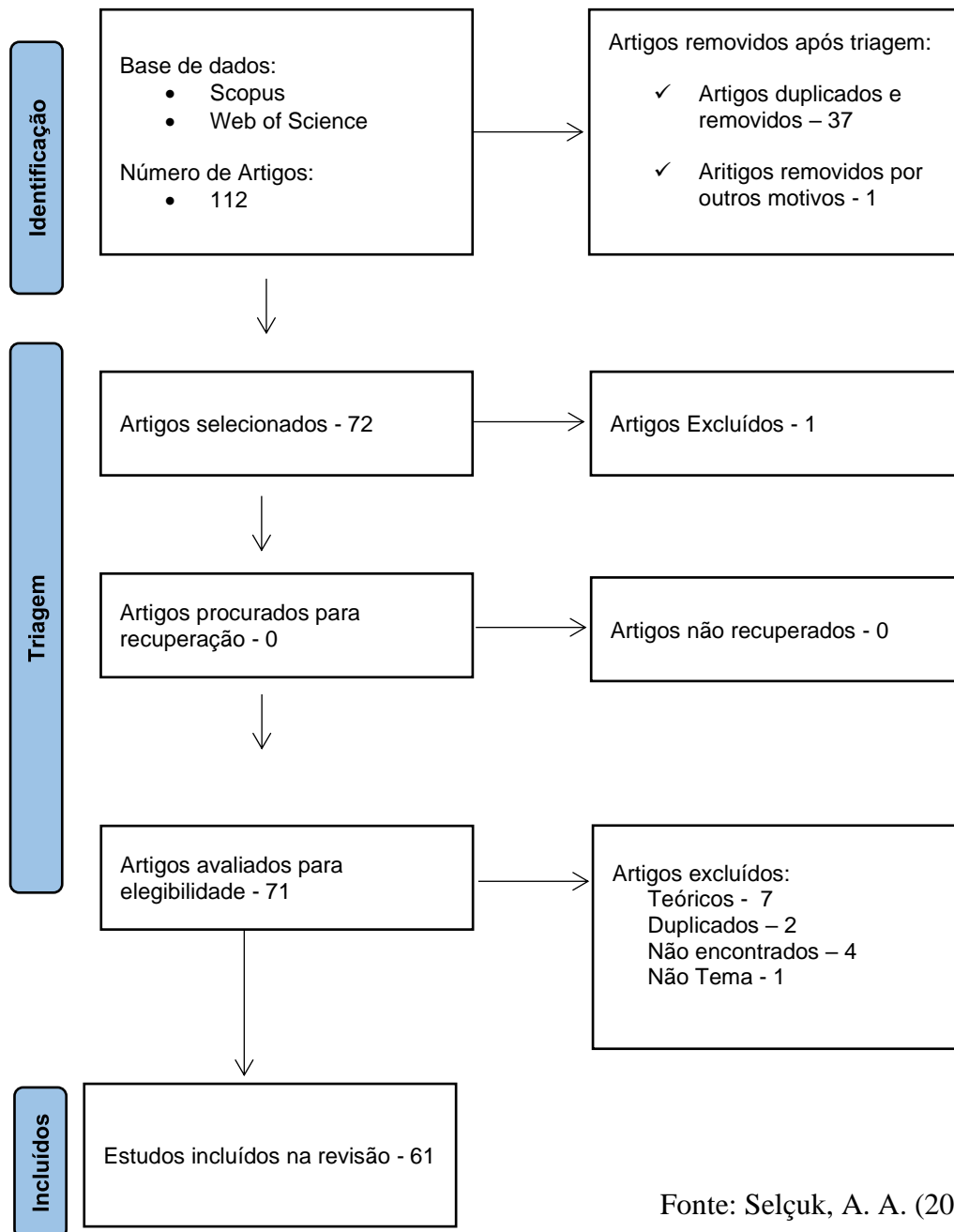
Tabela 1 - Critérios de Pesquisa

Base de dados	SCOPUS & WoS
Keywords	“Theory of reasoned action or “TRA” and “Knowledge Sharing” or “KS”
Limitadores	Analisado por pares; Texto Integral; língua inglesa
Tipo de Fontes	Revistas Académicas
Data Publicação	2000 – 2021
Resultados	112 artigos

Fonte: Elaboração própria

Após pesquisa dos artigos nas bases de dados acima identificados, todos os artigos foram numerados e respetivamente organizados, em folhas de cálculo no Excel, por autor, nome do artigo, revista e outras observações pertinentes. Em ambas as bases de dados foram reduzidos alguns artigos e apenas 61 são de possível análise, como poderemos evidenciar na tabela abaixo usando a Meta-análise (PRISMA).

Tabela 2 - Prisma



Fonte: Selçuk, A. A. (2019)

Os artigos excluídos são aqueles que após leitura foram considerados não analisáveis. Os artigos não analisáveis são aqueles que possuem uma das seguintes características: que seja teórico, que não esteja relacionado com a temática em estudo ou que seja repetido. Após leitura, como podemos identificar no gráfico acima dos 112 artigos seleccionados, foram 51 excluídos, totalizando 61 artigos analisáveis. No anexo I poderemos verificar a tabela descritiva dos artigos excluídos e respectiva justificação.

3.2 Amostra

A amostra consiste então na análise dos 61 artigos seleccionados e analisados. Nesta fase, foram acrescentados á tabela de excel mais colunas com as seguintes variáveis para análise: ano de publicação, país onde se realizou o estudo, tamanho da empresa onde se realizou o estudo, variáveis dependentes, variáveis independentes, variáveis mediadoras, variáveis moderadoras, variáveis de controlo, tipo de empresa em estudo, número de pessoas na amostra, medidas para medir a TRA , autores que se destacaram na área da partilha do conhecimento, metodologia usada, horizonte temporal, antecedentes, resultados do estudo, consequências individuais, consequências organizacionais, tipos de conhecimento partilhado, se o foque foi em conhecimento individual ou organizacional, limitações, conclusões do estudo e pistas para investigações futuras. Após ter sido acrescentado estas colunas todos os artigos foram analisados tendo em conta as variáveis acima descritas

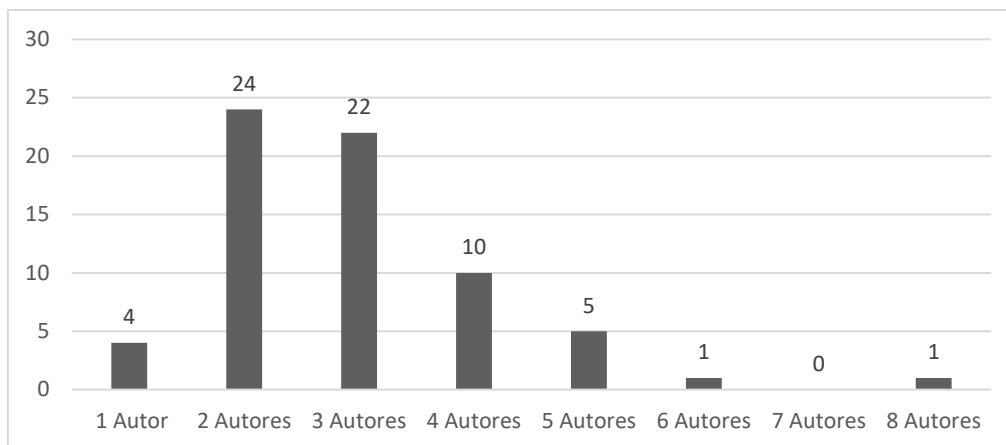
4 Análise de dados e Resultados

A análise de dados consiste na elaboração de tabelas dos dados obtidos na amostra. Esta análise foi feita de forma individual como poderemos verificar nos gráficos abaixo.

4.1 Número de Autores

De acordo com a tabela 3, podemos evidenciar que o maior número de artigos analisados foi escrito por 2 autores. No entanto também se verifica uma afluência grande de artigos escritos por 3 e 4 autores.

Tabela 3 - Número de autores por artigo classificado

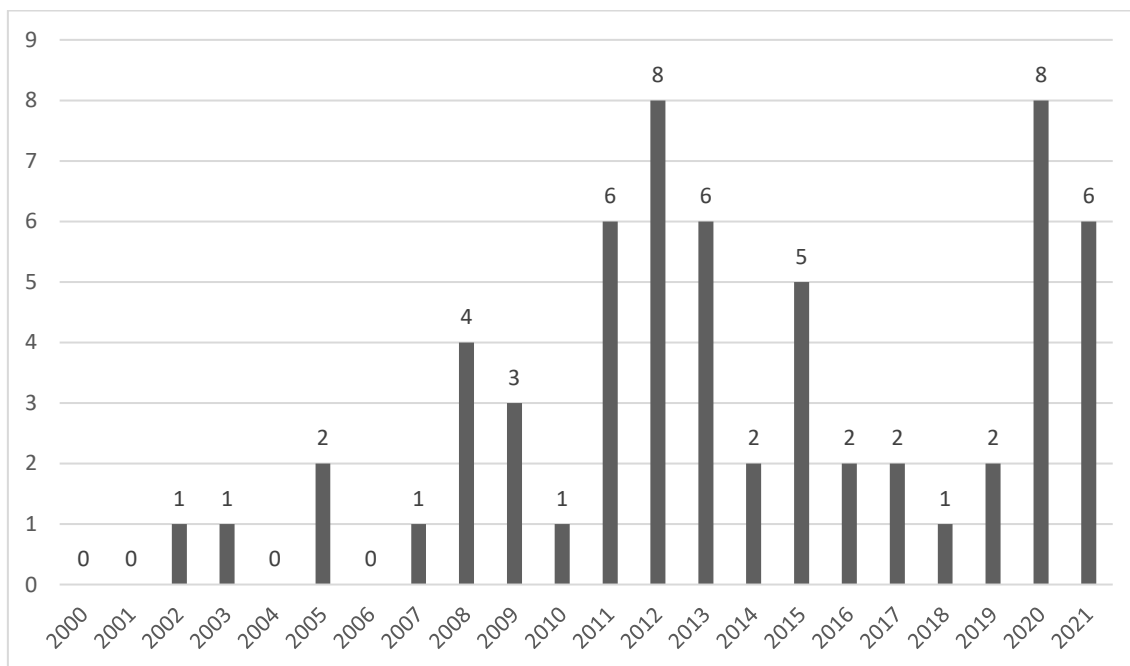


Fonte: Elaboração própria

4.2 Número de Publicações por ano

Em relação ao número de artigos publicados por ano podemos evidenciar que o ano com mais publicações foi o de 2012 e 2020 como podemos visualizar na tabela 4.

Tabela 4 - Numeros de artigos publicados ao ano



Fonte: Elaboração própria

4.3 Revistas Científicas

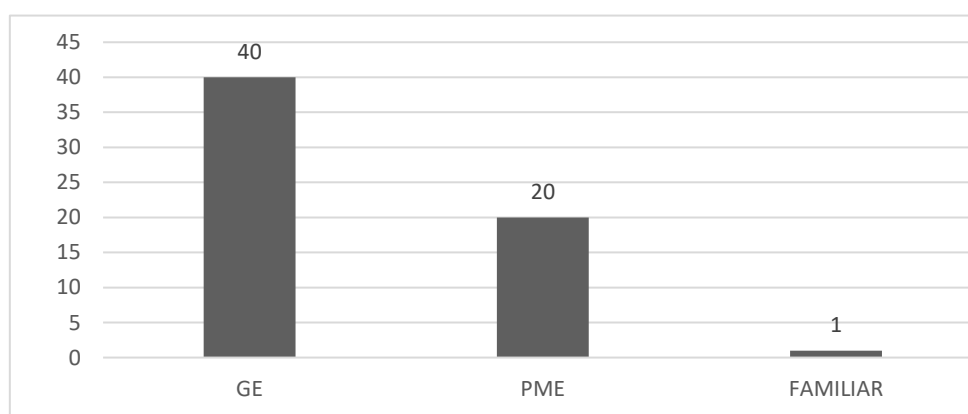
As revistas científicas presentes na amostra são o *Journal of Knowledge Management* com 4 artigos publicados, *a Vine*, *a IEE* e o *African Journal of Business* com 3 artigos publicados cada, *a Chinese Management Studies*, *Internet Research*,

Journal of Applied Business Research, Computers in Human Behavior, Journal of Health Organization and Management, Industrial Management & Data Systems, International Journal of Knowledge Management, Journal of Computer Information Systems, Journal of Information & Knowledge Management, Information & Management, Information Development, Journal of Information Science com 2 artigos cada, as restantes revistas poderá ser evidenciadas no anexo II.

4.4 Dimensão das empresas

Podemos evidenciar que a variável estudada obteve resultados conclusivos. As grandes empresas (GE) foram consideradas em 40 artigos, as pequenas médias empresas (PME) foram consideradas em 20 estudos e as empresas familiares foram consideradas somente em 1 artigo, como poderemos evidenciar na tabela 5.

Tabela 5 - Dimensão das empresas por artigo classificado

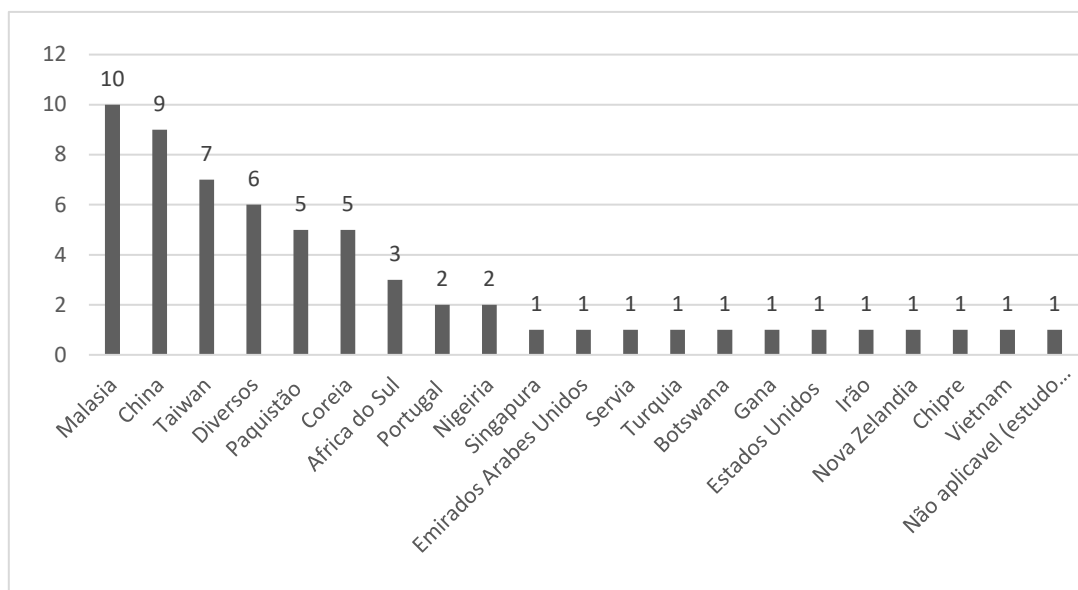


Fonte: Elaboração própria

4.5 Localização Geográfica

Em termos de localização, podemos evidenciar que a Malásia foi o país com maior número de artigos classificados, totalizando um total de 10 artigos, seguido da China com um total de 9 artigos e o Taiwan com um total de 7 artigos, no entanto evidenciamos também a existência de mais localizações geográficas como poderá ser identificado na tabela 6.

Tabela 6 - Número de artigos segundo localização geográfica

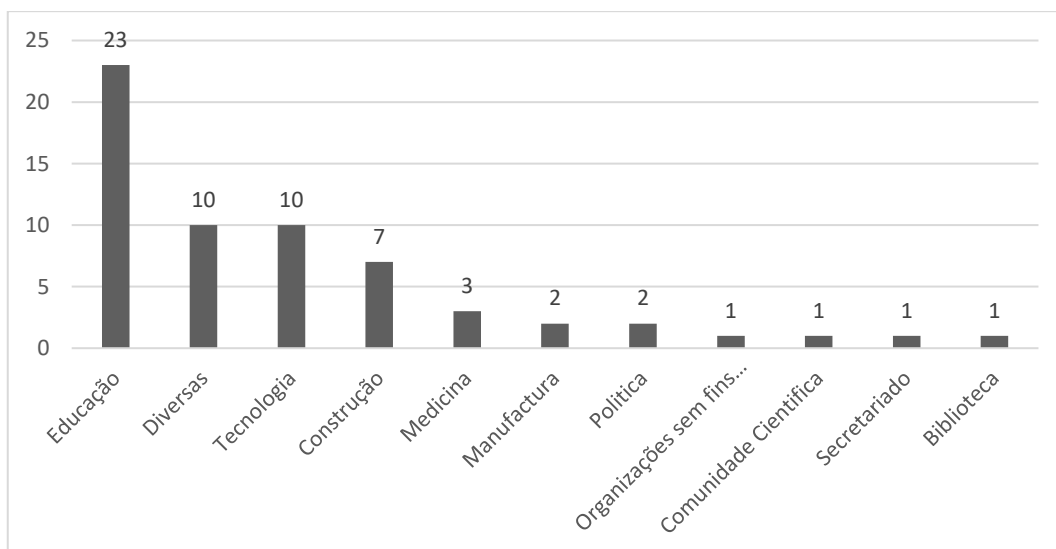


Fonte: Elaboração própria

4.6 Número de artigos segundo área de atividade

Relativamente ao número de artigos por área de atividade, podemos afirmar que o sector com mais representatividade foi a educação com 23 artigos, tecnologia com 10 artigos e diversas onde se considera várias áreas com 10 artigos. As restantes áreas com uma menor representatividade podem também ser visualizadas na tabela 7.

Tabela 7 - Número de artigos segundo área de atividade

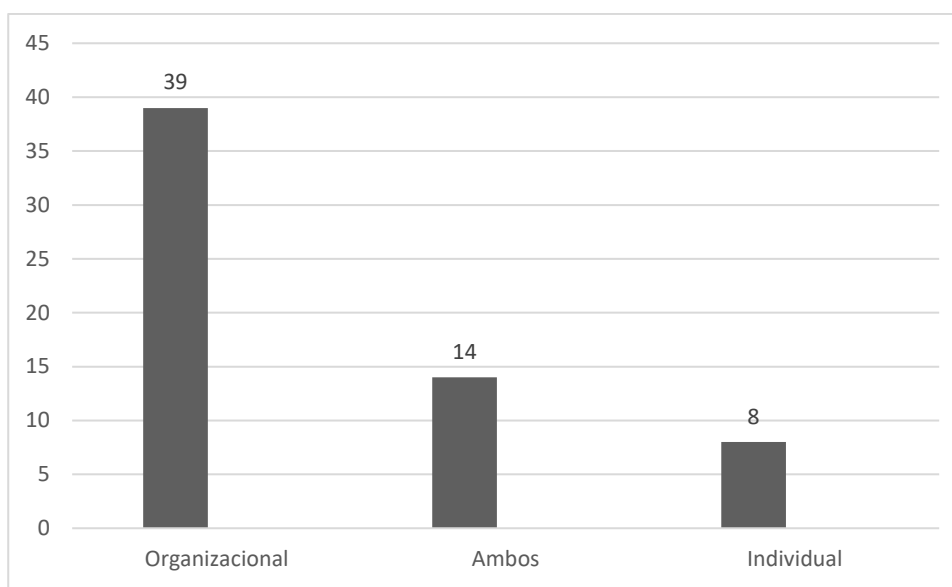


Fonte: Elaboração própria

4.7 Tipo de Conhecimento

Em relação ao tipo de conhecimento em que se focam os artigos classificados, podemos evidenciar que 39 artigos destacam-se em conhecimento organizacional, 14 artigos focam-se em conhecimento organizacional e individual e 8 artigos focam-se em conhecimento individual, como podemos evidenciar na tabela 8.

Tabela 8 - Tipo de Conhecimento por artigo classificado



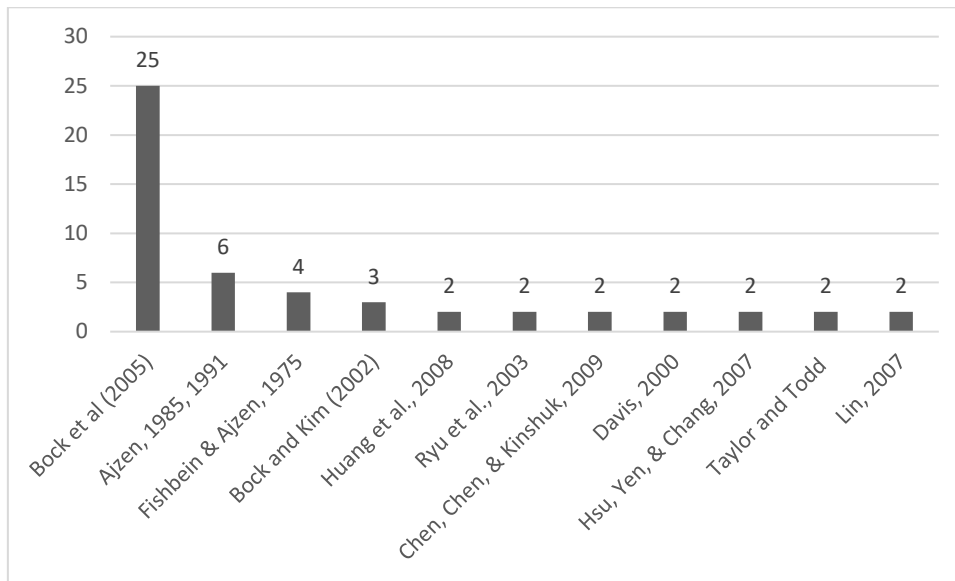
Fonte: Elaboração própria

4.8 Influência dos autores sobre partilha de conhecimento

Em relação à influência que os autores detiveram em relação às variáveis consideradas sobre partilha do conhecimento em cada artigo, podemos evidenciar no gráfico 6, que o autor com mais destaque foi Bock et al (2005) totalizando 25 artigos, seguido do autor Ajzen (1985; 1991) com 6 artigos e os autores Fishbein & Ajzen (1975) com 4 artigos.

De referir que a tabela não está completa, existem muitos mais autores, mas não foi possível retratar todos na tabela 9, ficando então retratado no gráfico os 11 autores com mais influência nas variáveis de partilha de conhecimento, no Anexo II poderemos encontrar o gráfico completo com todos os autores retratados.

Tabela 9 - Autores Influentes na variável Partilha do Conhecimento nos artigos considerados

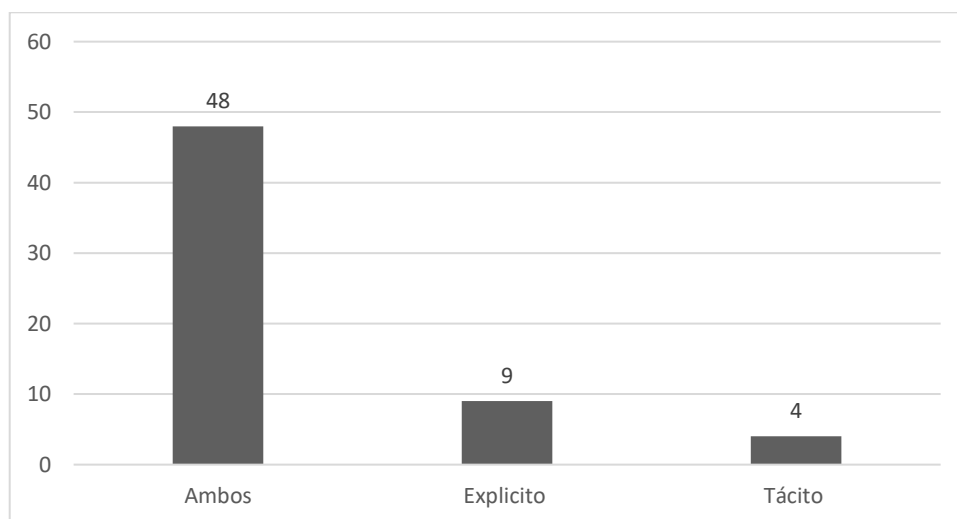


Fonte: Elaboração própria

4.9 Tipo de conhecimento partilhado

O conhecimento partilhado pelas pessoas ou pela organização variava e dependia dos artigos em estudo. Após análise, podemos referir que o tipo de conhecimento mais partilhado era o explícito e tácito com 48 artigos a referir os mesmos, no entanto, há artigos que só consideraram o conhecimento explícito e o conhecimento tácito, como podemos identificar na tabela 10.

Tabela 10 - Tipo de Conhecimento Partilhado nos artigos considerados

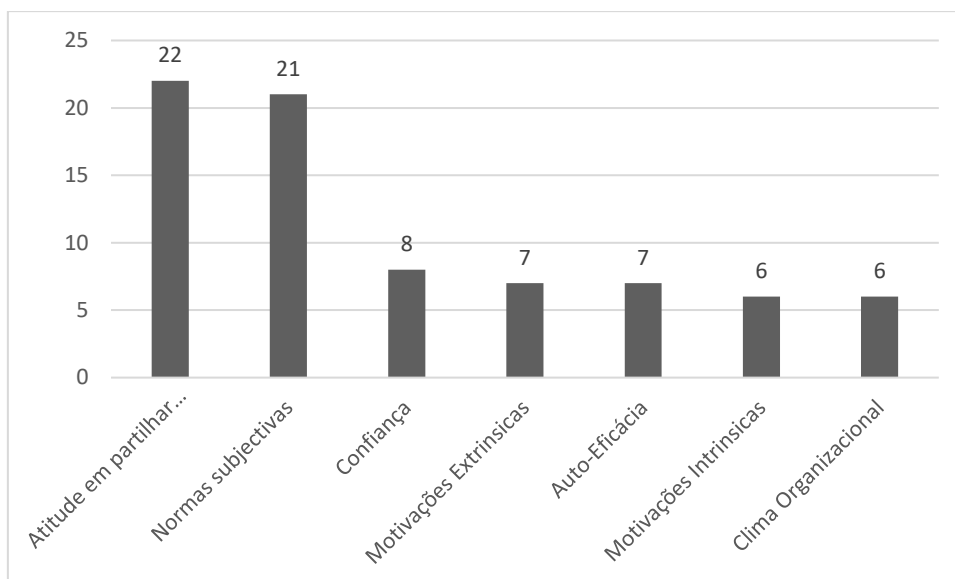


Fonte: Elaboração própria

4.10 Variáveis dependentes, independentes, mediadoras e moderadoras

As variáveis dependentes que mais presentes na leitura dos artigos, são a atitude em partilhar conhecimento, a norma subjetiva e a confiança como poderemos verificar na tabela 11. No entanto, é importante referir que as motivações extrínsecas e intrínsecas, como a auto-eficácia e o clima organizacional também se destacaram. No anexo IV podemos visualizar todas as variáveis dependentes verificadas na amostra.

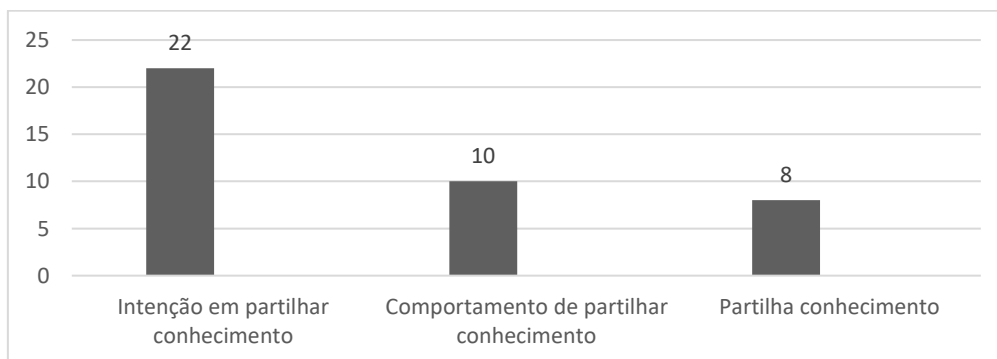
Tabela 11 - Variáveis Dependentes



Fonte: Elaboração própria

As variáveis independentes que mais presentes na leitura dos artigos foram a intenção de partilhar conhecimento, o comportamento de partilhar conhecimento e a partilha de conhecimento como poderemos verificar na tabela 12, no Anexo V poderemos verificar todas as variáveis independentes presentes na amostra.

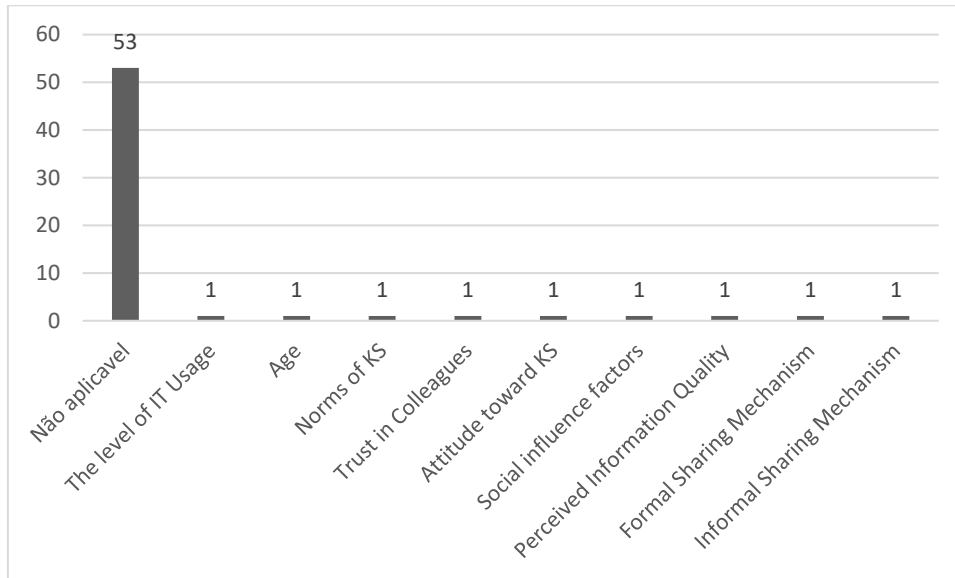
Tabela 12 - Variáveis Independentes



Fonte: Elaboração própria

Relativamente às variáveis moderadoras, não se aplicou em 53 artigos, no entanto, as variáveis presentes poderão ser identificadas na tabela 13.

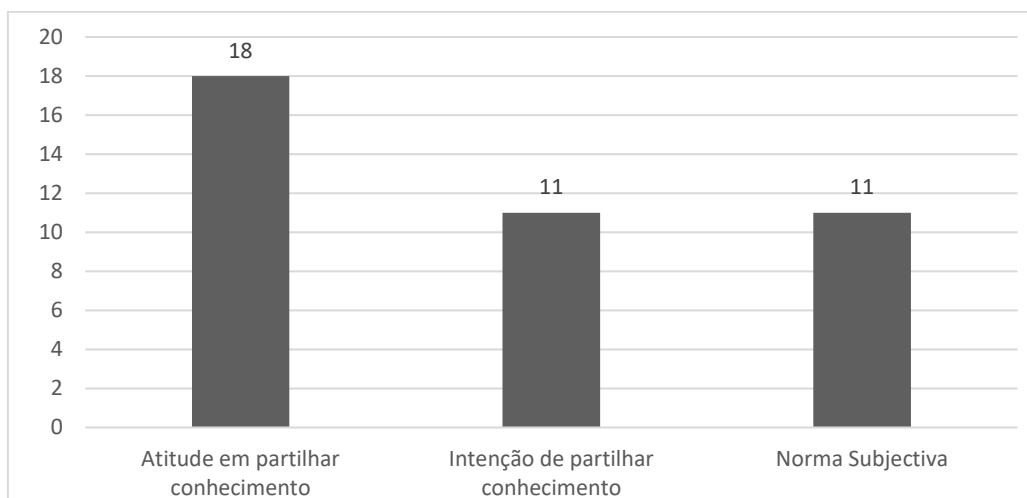
Tabela 13 - Variáveis Moderadoras



Fonte: Elaboração própria

As variáveis mediadoras que mais se destacaram ao longo dos artigos, foram a atitude em relação à partilha de conhecimento, as normas subjetivas e a intenção de partilhar conhecimento como poderemos verificar na tabela 14, no entanto foram evidenciadas mais variáveis mediadoras como poderemos verificar no anexo VI.

Tabela 14 - Variáveis Mediadoras



Fonte: Elaboração própria

4.11 Variáveis usadas para medir a TRA

As variáveis usadas para medir a TRA mais presentes nos artigos incluídos na amostra são a atitude em relação a partilha do conhecimento, a norma subjetiva e a intenção de partilhar conhecimento, no entanto no anexo VII poderemos evidenciar todas as variáveis que foram consideradas para medir a TRA.

4.12 Horizonte Temporal

Em relação ao horizonte temporal, todos os artigos considerados são transversais, não existindo um estudo longitudinal.

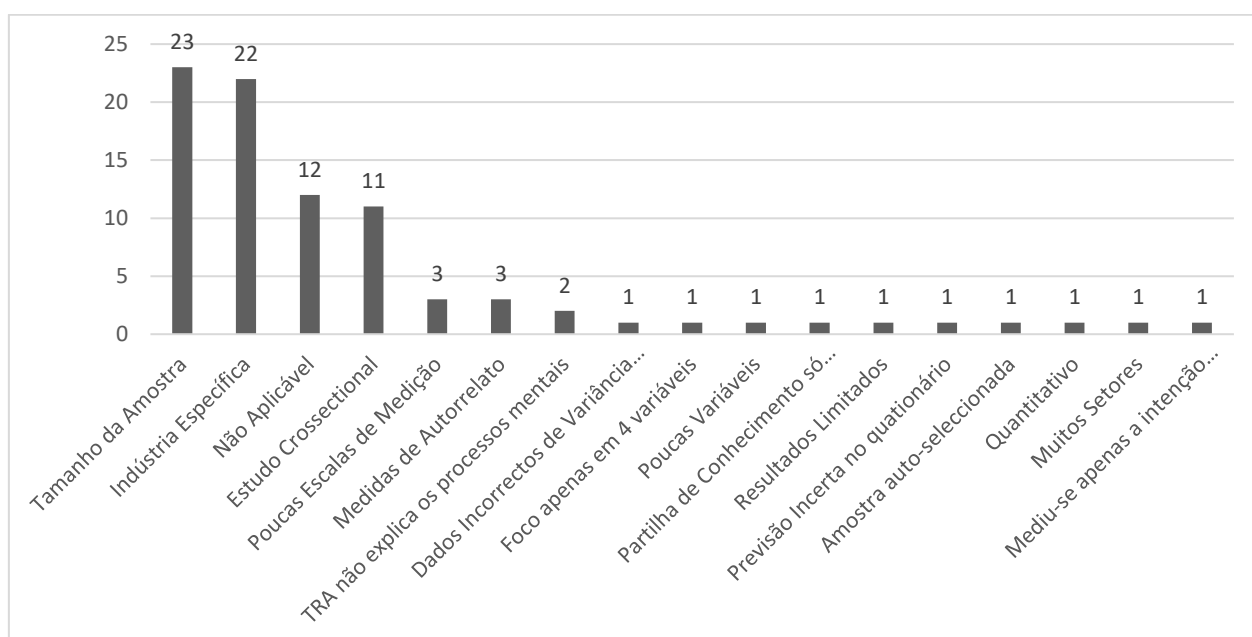
4.13 Metodologia

A metodologia existente nos artigos considerados, é maioritariamente quantitativa, no entanto existem 2 artigos com metodologia Mixed. Não foram encontrados artigos meramente qualitativos.

4.14 Limitações

Nos artigos considerados, foi possível encontrar diversas limitações descritas pelos autores, A limitação mais recorrente é o tamanho da amostra, contabilizando 23 artigos, seguido da limitação que refere que só se estudou um setor em específico, contabilizando 22 artigos, no entanto foram evidenciadas mais limitações como poderemos evidenciar na tabela 15.

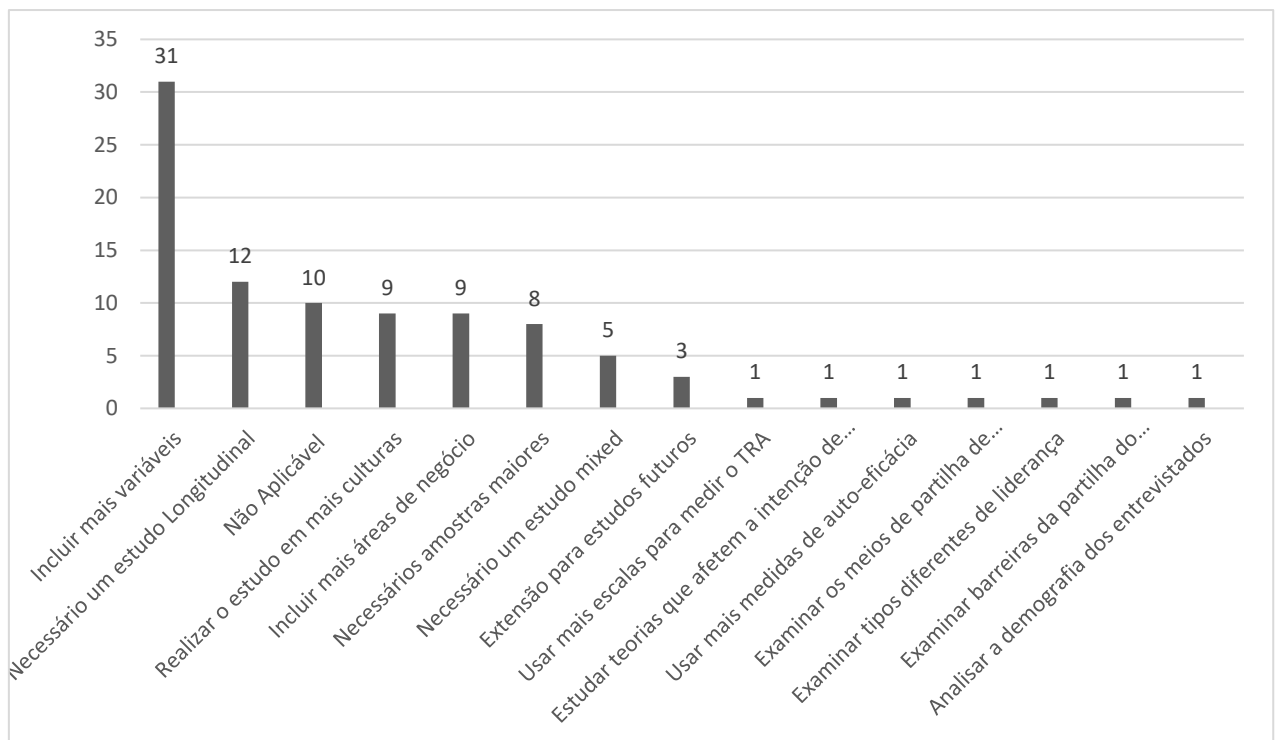
Tabela 15 - Limitações retratadas nos artigos considerados



4.15 Pistas para Investigações Futuras

Em relação às pistas para investigações futuras, os autores dos artigos considerados relatavam diversas e é possível visualizar as mesmas pistas na tabela 16, no entanto, poderemos evidenciar que a principal pista será incluir mais variáveis, seguido de realizar estudos longitudinais.

Tabela 16 - Pistas para investigações futuras nos artigos considerados



5 Discussão dos Resultados

No que diz respeito ao número de autores por artigo, constatou-se que os artigos classificados são predominantemente escritos por 2 ou 3 autores, o que poderá indicar necessidade de interação, a fim de produzir resultados relevantes e amadurecimento do próprio campo de investigação (Curado *et al* , 2011). Em relação aos artigos publicados por ano, podemos evidenciar que o ano de 2012 e 2020 foram anos com mais publicações contabilizando 8 artigos respetivamente, o gráfico apresenta várias mudanças o que não permite evidenciar um decréscimo ou crécimo de publicações sendo o mesmo inconstante.

As revistas com maior representatividade entre os artigos classificados são: Journal of Knowledge Sharing com 4 artigos publicados, VINE, IEE e o African Journal of Business com 3 artigos publicados cada um respetivamente.

Em relação à dimensão das empresas em estudo por artigo, podemos evidenciar que as grandes empresas foram consideradas em 40 artigos, as pequenas médias empresas foram consideradas em 20 artigos e as empresas familiares foram apenas consideradas em 1 artigo.

As distribuições geográficas dos artigos considerados em análise foram realizadas na Ásia e África, destacando alguns países como Malásia com 10 estudos, China com 9 estudos e Taiwan com 7 estudos.

Relativamente a área de atividade predominante nos artigos considerados em amostra pode-se evidenciar que a Educação possui 23 artigos em estudo, Diversas onde são considerados diferentes setores como 10 artigos e a Tecnologia com 10 artigos também. Em relação a área da educação este resultado subentende-se como uma abordagem sistemática que desenvolve e aperfeiçoa capacidades, conhecimentos e habilidades a fim de melhorar a eficácia na organização. (Fletcher, Alfes & Robinson 2016), permitindo uma aprendizagem e conversão dessa aprendizagem em valiosos ativos para os indivíduos e para a organização. (Dirani, 2012). Em relação a área da tecnologia este resultado pode dever-se ao facto de a tecnologia ser um fator de apoio na entrega do conhecimento, sendo também um meio para aprimorar as habilidade e conhecimento dos indivíduos (Mänttari et al., 2021).

Os artigos em análise evidenciam que 39 artigos se destacam em conhecimento organizacional, 14 artigos destacam-se em conhecimento organizacional e individual e 8 artigos destacam-se em conhecimento individual, não sendo um resultado inesperado devido a importância da partilha de conhecimento nas organizações.

Os autores que mais influência têm nas variáveis relativas à partilha do conhecimento foram Bock et al (2005) e Ajzen (1985, 1991).

As variáveis independentes que mais se destacam são a intenção de partilhar conhecimento e a partilha de conhecimento, existem variáveis moderadoras, mas, nenhuma que se destaque mais que uma vez e em relação as variáveis dependentes podemos aferir que as mais consideradas para os estudos são a atitude em partilhar

conhecimento, as normas subjetivas e a confiança. As variáveis mediadoras mais consideradas em estudo são a atitude em partilhar conhecimento, as normas subjetivas e a intenção de partilhar conhecimento. Em relação as variáveis usadas para medir a TRA podemos aferir que as que mais se destacam são a atitude em relação a partilha do conhecimento, a norma subjetiva e a intenção de partilhar conhecimento, são variáveis idênticas as variáveis independentes e mediadoras visto que a variável independente pode ser controlada e alterada e a variável mediadora é a variável que explica a relação entre as variáveis dependentes e independentes, ou seja, a TRA foi estudada com o objetivo de explicar a relação da mesma com a Partilha de Conhecimento.

A metodologia adotada pelos autores é maioritariamente quantitativa e o horizonte temporal presente nos artigos é a transversal.

Os resultados dos artigos relatam maioritariamente que a Teoria da Ação Racional tem um grande impacto relativamente à partilha de conhecimento, no entanto, existem algumas diferentes partilhas de opinião acerca das recompensas onde há autores que relatam efetivamente que as recompensas afetam a partilha de conhecimento e outros autores relatam o contrário. A intenção de compartilhamento de conhecimento está positivamente relacionada ao comportamento de partilha de conhecimento e as intenções de partilha de conhecimento estão positivamente relacionadas ao comportamento de partilha de conhecimento.

As limitações do estudo que mais se destacam são o tamanho da amostra e o facto de somente ser estudado uma indústria específica e as pistas para investigações futuras que mais consideradas foram é o facto de ser necessário incluir mais variáveis no estudo e o facto de ser necessário realizar um estudo longitudinal.

6 Conclusão

A presente investigação pretendia identificar quais as evidências da investigação publicada nos últimos 21 anos sobre a partilha de conhecimento e a teoria da ação racional.

A partilha do conhecimento numa organização é reconhecida como uma vantagem competitiva (Wang & Noe, 2010), no entanto, promover e incentivar a partilha de conhecimento nas organizações continua a ser desafiante para as mesmas (Davidavičienė, Al Majzoub, & Meidute-Kavaliauskiene, 2020). A teoria da ação racional é uma das teorias mais comuns para entender o comportamento (Nguyen, 2020).

Após análise da literatura existente, evidenciou-se que a atitude, a norma subjetiva e a autoeficácia fornecem explicações satisfatórias na intenção de partilhar conhecimento. O clima organizacional também influencia a partilha do conhecimento, no entanto, as recompensas extrínsecas e intrínsecas revelaram resultados contraditórios. Existem efetivamente artigos que comprovam que as recompensas afetam a partilha de conhecimento, no entanto, também existem artigos que comprovam que as recompensas não afetam a partilha do conhecimento o que pode ser justificado pelas diferenças culturais de cada estudo e respetivos climas organizacionais de cada empresa. A TRA influencia positivamente a partilha do conhecimento e a atitude de partilhar conhecimento tem um efeito positivo na intenção de partilhar conhecimento e a intenção de partilhar conhecimento tem um efeito positivo na atitude de partilhar conhecimento.

Nos últimos anos a TRA e a Partilha do Conhecimento possuem estudos nas últimas décadas, no entanto a pesquisa que existe é fragmentada não fornecendo perspectivas teóricas ricas e rigorosas como identificado por Nguyen et al (2019).

Existem várias limitações neste TFM devido aos critérios rigorosos no processo de seleção dos artigos, apesar de existirem vários artigos sobre TRA e partilha de conhecimento apenas artigos por pares é que foram selecionados, diminuindo assim a amostra. Além disso este TFM também somente selecionou artigos escritos em inglês, mas existem artigos sobre o tema escrito noutros idiomas. Em investigações futuras poderão ser explorados artigos escritos noutros idiomas e poderão ser explorados mais indicadores sobre a TRA e a partilha de conhecimento. Assim, assumo o contributo para a área, concluo que pela literatura há hipóteses de continuar a pesquisa sobre o tema e estudar mais variáveis.

7 Referências Bibliográficas

Addis, M. (2016). Tacit and explicit knowledge in construction management. *Construction Management and Economics*, 34(7–8), 439–445. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1180416>

Agarwal, N. K., & Islam, A. Knowledge Management Implementation in a Library: Mapping tools and technologies to phases of the KM cycle. 29.

Ahmad, F. (2017). Knowledge-Sharing Networks: Language Diversity, Its Causes, and Consequences: Knowledge sharing networks. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 139–151. <https://doi.org/10.1002/kpm.1539>

Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207–230. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0096>

Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control* (pp. 11–39). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-69746-3_2

Ajzen, I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 18, pp.3–9.

Alex, D. S., Villoth, K. T., & Mohan, A. (sem data). KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE EMERGING MARKETS. 266.

Alves, M. W. F. M., & Mariano, E. B. (2018). Climate justice and human development: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 202, 360–375. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.09>

Balle, Andrea Raymundo; Oliveira, Mírian (2018). The life cycle process of knowledge sharing in free software communities: Sharing profiles and motivations. *Knowledge and Process Management*, <https://doi.org/10.1002/kpm.1569>

Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge management: Systems and processes*. Routledge.

Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: Examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge Management*, 5(1), 68–75. <https://doi.org/10.1108/13673270110384419>

Bock, Zmud, Kim, & Lee. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87. <https://doi.org/10.2307/25148669>

Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45(7), 458–465. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.06.007>

Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>

Cummings, J. L., & Teng, B.-S. (2003). Transferring R&D knowledge: The key factors affecting knowledge transfer success. *Journal of Engineering and Technology Management*, 20(1–2), 39–68. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(03\)00004-3](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(03)00004-3)

Curado, C. et al. (2011) «Mapping knowledge management authoring patterns and practices», *African Journal of Business Management*, 5(22), pp. 9137–9153.

Dalkir, K. (2011), *Gestão do Conhecimento em Teoria e Prática*, 2ª ed., MIT Press, Cambridge.

Dalkir, K., & McIntyre, S. (2011). Measuring intangible assets: Assessing the impact of knowledge management in the S&T fight against terrorism. In *Identifying, Measuring, and Valuing Knowledge-Based Intangible Assets: New Perspectives* (pp. 156-176). IGI Global.

Dangelico, R. M. (2016). Green Product Innovation: Where we are and Where we are Going: Green Product Innovation. *Business Strategy and the Environment*, 25(8), 560–576. <https://doi.org/10.1002/bse.1886>

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.

Department of Otorhinolaryngology, Health Sciences University, Derince Training and Research Hospital, Kocaeli, Turkey, & Selcuk, A. A. (2019). A Guide for Systematic Reviews: PRISMA. *Turkish Archives of Otorhinolaryngology*, 57(1), 57–58. <https://doi.org/10.5152/tao.2019.4058>

Firms, F. (sem data). EMPIRICAL STUDY OF ESTABLISHED. 12.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).

Fletcher, L., Alfes, K. e Robinson, D. (2016) «The relationship between perceived training and development and employee retention : the mediating role of work attitudes»,

The International Journal of Human Resource Management. Routledge, 5192(December), pp. 1–28. doi: 10.1080/09585192.2016.1262888.

Gao, F., Li, M., & Clarke, S. (2008). Knowledge, management, and knowledge management in business operations. *Journal of Knowledge Management*, 12(2), 3–17. <https://doi.org/10.1108/13673270810859479>

Hsu, C.-L., & Lin, J. C.-C. (2008). Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information & Management*, 45(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.im.2007.11.001>

Husain, S., & Nazim, M. (2013). Concepts of knowledge management among library & information science professionals. *International Journal of Information Dissemination and Technology*, 3(4), 263-269.

Iqbal, S., Toulson, P., & Tweed, D. (2015). Employees as performers in knowledge intensive firms: Role of knowledge sharing. *International Journal of Manpower*, 36(7), 1072–1094. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2013-0241>

Jashapara, A. (2004). *Knowledge management: An integrated approach*. Pearson Education.

Jashapara, A., & Tai, W.-C. (2011). Knowledge Mobilization Through E-Learning Systems: Understanding the Mediating Roles of Self-Efficacy and Anxiety on Perceptions of Ease of Use. *Information Systems Management*, 28(1), 71–83. <https://doi.org/10.1080/10580530.2011.536115>

Jones, R. L., Armour, K. M., & Potrac, P. (2003). Constructing Expert Knowledge: A Case Study of a Top-level Professional Soccer Coach. *Sport, Education and Society*, 8(2), 213–229. <https://doi.org/10.1080/13573320309254>

Koch, R. (1996). The financial times guide to strategy. *Long Range Planning*, 29(4), 592. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(96\)81511-1](https://doi.org/10.1016/0024-6301(96)81511-1)

Kuo, F.-Y., & Young, M.-L. (2008). Predicting knowledge sharing practices through intention: A test of competing models. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2697–2722. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.03.015>

- Lee, E. Y., Chan, C. K., & Van Aalst, J. (2017). Students assessing their own knowledge advances in a knowledge building environment. In *Computer Supported Collaborative Learning 2005: The Next 10 Years!* (pp. 378-387). Routledge
- Liao, S., & Wu, C. (2009). The Relationship among Knowledge Management, Organizational Learning, and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*, 4(4), p64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n4p64>
- Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-Efficacy as Mediators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(9), 1409–1419. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.9.1409>
- Mänttari, S., Oksa, J., Lusa, S., Korhakangas, E., Punakallio, A., Oksanen, T., & Laitinen, J. (2021). Interventions to promote work ability by increasing physical activity among workers with physically strenuous jobs: A scoping review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2), 206–218. <https://doi.org/10.1177/1403494820917532>
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- Mitchell, R., & Boyle, B. (2010). Knowledge creation measurement methods. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/13673271011015570>
- Monica Hu, M.-L., Horng, J.-S., & Christine Sun, Y.-H. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.04.009>
- Nguyen, T.-M. (2021). Four-dimensional model: A literature review in online organisational knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(1), 109–138. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-05-2019-0077>
- Nguyen, T.-M. (2021). A review of two psychological models in knowledge sharing: Current trends and future agenda. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(4), 533–549. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-12-2019-0206>

- Nguyen, T. M., Nham, T. P., Froese, F. J., & Malik, A. (2019). Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects. *Journal of Knowledge Management*.
- Nisar, T. M., Prabhakar, G., & Strakova, L. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 94, 264–272. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.005>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2000). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. The Knowledge, 2.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create and the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Rethlefsen, M. L., Kirtley, S., Waffenschmidt, S., Ayala, A. P., Moher, D., Page, M. J., & Koffel, J. B. (2021). PRISMA-S: an extension to the PRISMA statement for reporting literature searches in systematic reviews. *Systematic reviews*, 10(1), 1-19.
- Rissa, J. (2014). An empirical study on the e-learning acceptance among the Finnish labor.
- Serenko, A., & Bontis, N. (2013). The intellectual core and impact of the knowledge management academic discipline. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 137–155. <https://doi.org/10.1108/13673271311300840>
- Swaty, D., & Kumar, D. M. (2021). *Knowledge Management: Process and Challenges*. *Knowledge Management*, 5.
- Tamjidyamcholo, A., Bin Baba, M. S., Tamjid, H., & Gholipour, R. (2013). Information security – Professional perceptions of knowledge-sharing intention under self-efficacy, trust, reciprocity, and shared-language. *Computers & Education*, 68, 223–232. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.05.010>
- Titi Amayah, A. (2013). Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 454–471. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0369>
- Trafimow, D. (2009). The Theory of Reasoned Action: A Case Study of Falsification in Psychology. *Theory & Psychology*, 19(4), 501–518. <https://doi.org/10.1177/0959354309336319>

van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>

Wang, E., Klein, G., & Jiang, J. J. (2007). IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance. *International Journal of Production Research*, 45(11), 2419–2434. <https://doi.org/10.1080/00207540601020437>

Wang, P., Tong, T. W., & Koh, C. P. (2004). An integrated model of knowledge transfer from MNC parent to China subsidiary. *Journal of World Business*, 39(2), 168–182. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2003.08.009>

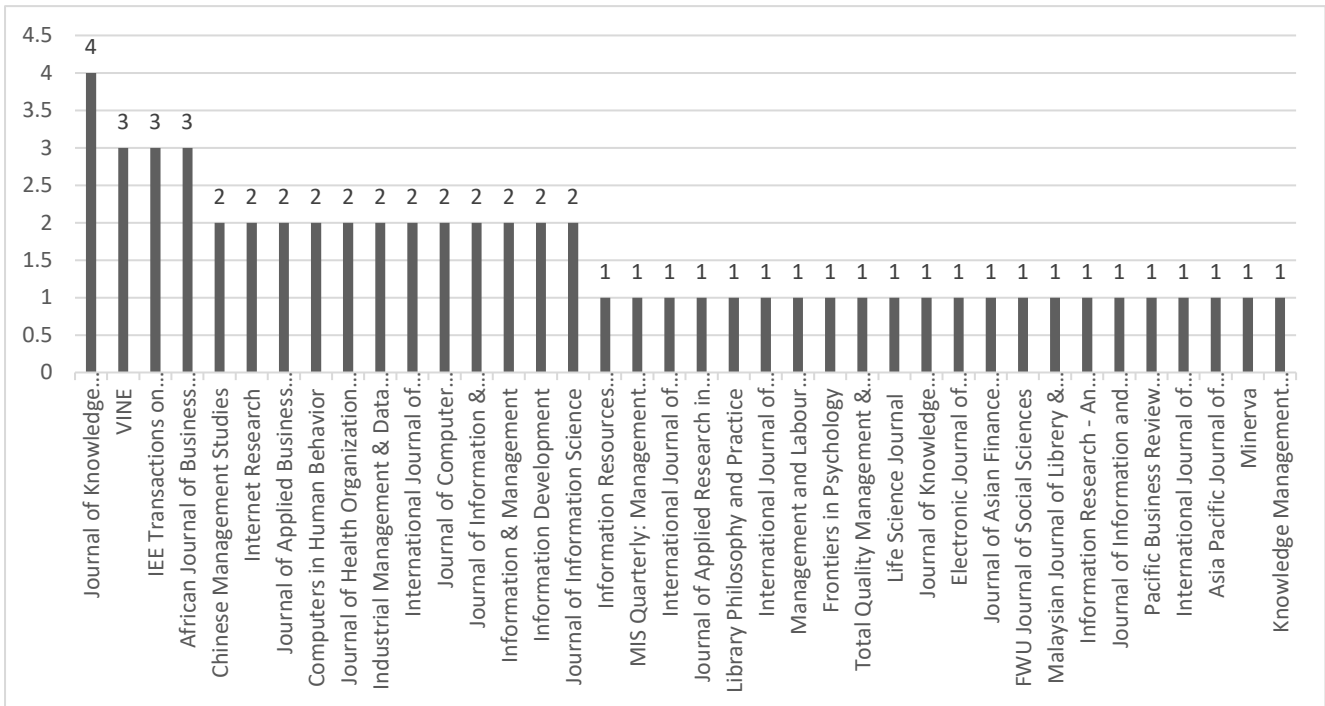
Yang, J. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83–90. <https://doi.org/10.1108/13673270710738933>

Zhu, G., & Iglesias, C. A. (2017). Computing Semantic Similarity of Concepts in Knowledge Graphs. *IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering*, 29(1), 72–85. <https://doi.org/10.1109/TKDE.2016.2610428>

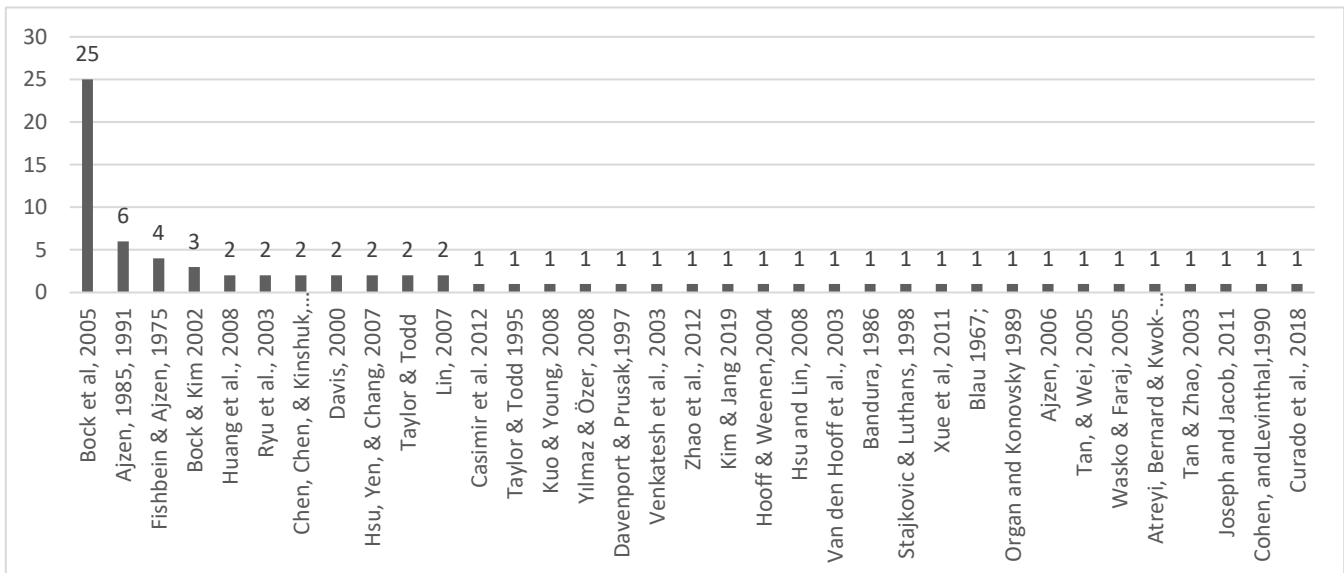
Anexo I – Descrição da Exclusão de Artigos

Categoria	Artigos	Total
Teóricos	41, 50, 62, 71, 81, 87, 88	7 artigos
Não relacionados com o tema	96	1 artigo
Não encontrados via <i>online</i> e gratuita	11, 20, 26, 63	4 artigos
Repetidos	46, 51, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 65, 66, 67, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 81, 82, 83, 85, 89, 91, 92, 93, 99, 100, 101, 105, 106, 107, 109, 110, 112.	39 artigos

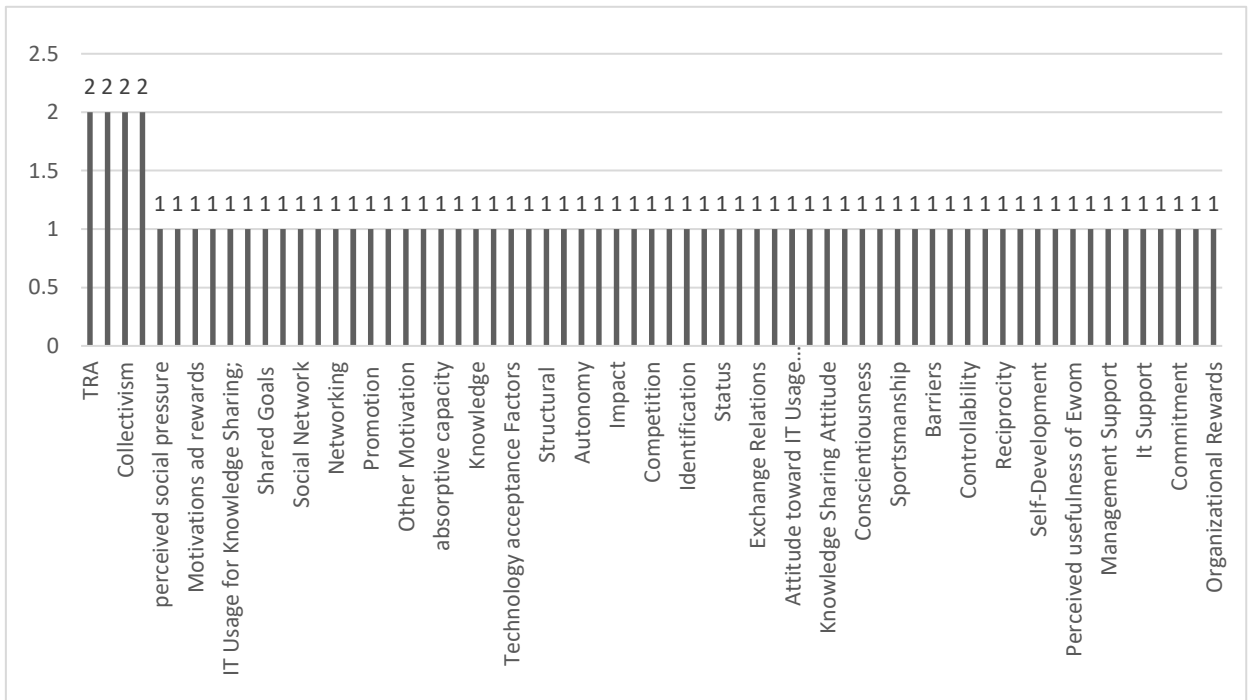
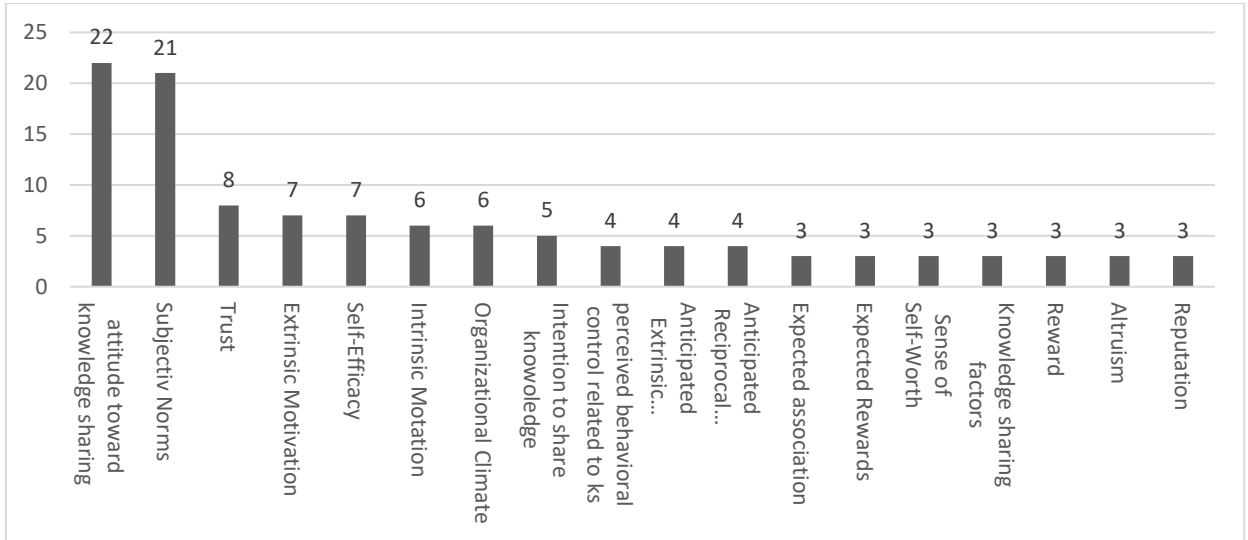
Anexo II – Revistas Científicas



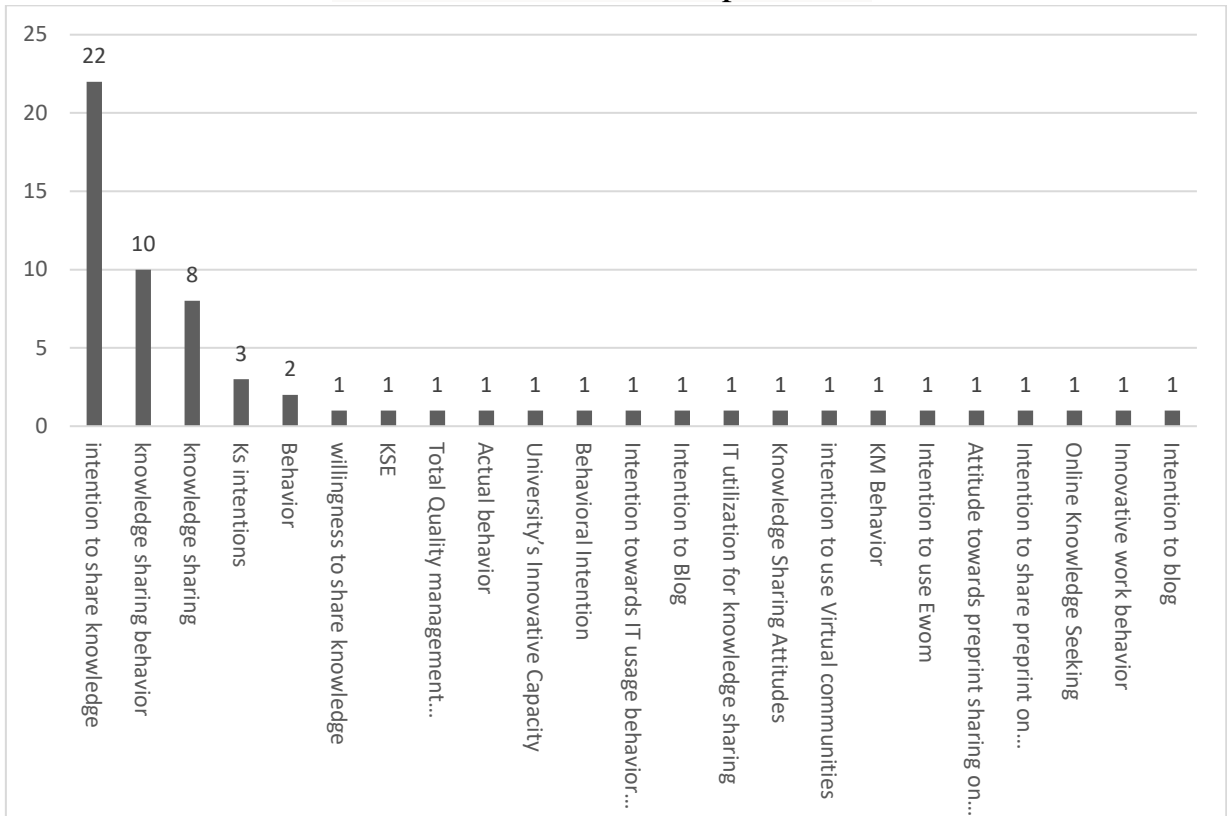
Anexo III - Influência dos autores sobre partilha de conhecimento



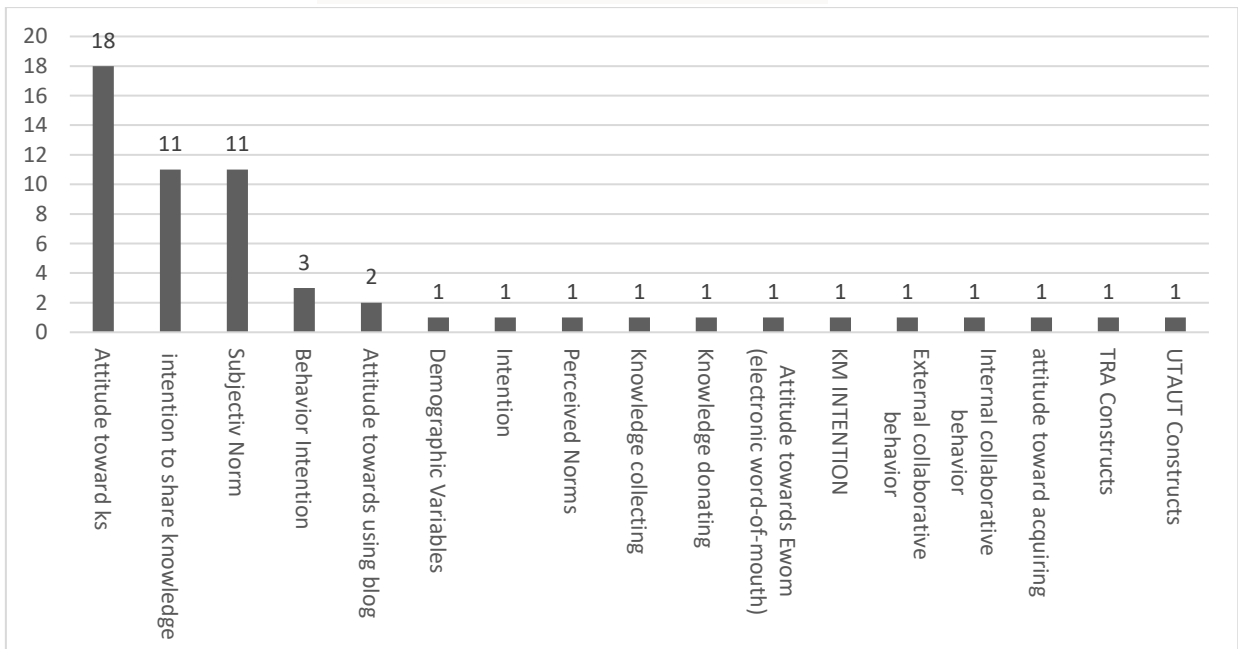
Anexo IV – Variáveis dependentes



Anexo V – Variáveis independentes



Anexo VI – Variáveis mediadoras



Anexo VI – Variáveis usadas para medir TRA

