

## تأثیر تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی کارکنان

امین نیک‌پور\*

استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد  
اسلامی، کرمان، ایران

DOI: 10.22067/pmt.v11i2.76138

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان است. پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. هم‌چنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان شعب تأمین اجتماعی شهر کرمان بوده و تعداد ۱۳۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده، پرسشنامه‌های تسهیم دانش، خودکارآمدی کارکنان و بالندگی سازمانی هستند که روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه‌ها و هم‌چنین پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. به منظور آزمون فرضیه‌ها، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی، نشان داد که تسهیم دانش و خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارند. هم‌چنین، اثر میانجی‌گری خودکارآمدی کارکنان در رابطه بین تسهیم دانش و بالندگی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** دانش، تسهیم دانش، خودکارآمدی، بالندگی سازمانی.

nikpour2003@yahoo.com

\* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۸/۲۰

## مقدمه

عصر حاضر، عصر تغییرات پُرشتاب و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود اطلاعات در دسترس جهت تصمیم‌گیری مدیران است که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند. در واقع، امروزه محیط سازمان‌ها پیچیده‌تر و دشوارتر شده است و مدیران سازمان را با مشکلات غیرقابل پیش‌بینی روبه‌رو کرده است که انعطاف‌پذیری آن‌ها را در رفع مشکلات و مواجهه با محیط متلاطم پیرامون سازمان‌ها می‌طلبد (Sanjaghi, Farrahi & Amir Ahmadi, 2016, p.164). امروزه از جمله راهکارهای غلبه بر این مشکلات و مواجهه با محیط در حال تغییر که مورد توجه بسیاری از متخصصین سازمانی و علوم مدیریت قرار گرفته است توجه به مفهوم بالندگی سازمانی است (Taghizadeh & Tari, 2010, p.69). بالندگی سازمانی، به عنوان مبحثی مشخص و به عنوان یک قلمرو پژوهشی متمایز در علم مدیریت سابقه‌ای به نسبتاً کوتاه دارد (Waclawski & Church, 2001). هم‌اکنون، موضوع بالندگی سازمانی در شمار درس‌های مهم و بنیادی دوره‌های آموزشی بسیاری از دانشکده‌های دانش‌های رفتاری به ویژه مدیریت در سراسر جهان است (Tosi, 2003). بالندگی سازمانی روشی است که در اجرای آن، عملکرد سازمان بهبود می‌یابد و اصولاً بر پایه فرایند آموزش و تغییر دادن ارزش‌ها و نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان قرار دارد (Daft, 2012). حال آنکه ما در نظام اداری کشور در حوزه بالندگی سازمانی با مشکلات جدی و اساسی مواجه هستیم. به طوری که آسیب‌شناسی نظام اداری کشور نیز بر این موضوع صحنه می‌گذارد (Lalisarabi, Abdevi & Foroutani, 2012). امروزه پرسش اساسی و بزرگ فرآوردی سازمان‌های ایرانی این است که چگونه و با چه ابزاری می‌توان حوزه‌های قابل بهبود را ارتقاء داد (Mozafari & Mirdar Harijani, 2016). لذا برای این منظور ضروری است تا عوامل مرتبط با بهبود سازمانی شناسایی شوند و از جمله مهم‌ترین عواملی که می‌تواند در تحقق بالندگی سازمانی مؤثر واقع شود، میزان تسهیم دانش در سازمان و خودکارآمدی کارکنان سازمان است (Loebbecke, VanFenema & Powell, 2016; Simosi, 2012).

تسهیم دانش که مهم‌ترین بخش مدیریت دانش است، ابزاری است که به وسیله آن دانش در سازمان تسهیم می‌شود (Renzle, 2008). تسهیم دانش، فرایندی است که از طریق آن افراد به تبادل دوجانبه دانش خود با یکدیگر پرداخته، دانش فردی به دانش سازمانی تبدیل می‌شود و به صورت بالقوه به وسیله این فرایند، فرصت برای یادگیری تجربه‌های جدید و فرصتی برای تمرین و به اجرا گذاشتن تجربه‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها فراهم می‌شود (Yu, Lu & Liu, 2010). همچنین خودکارآمدی از نظریه "آلبرت بندورا"، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره

دارد (Zahed, Namoor & Nobakht, 2009). به‌طور کلی خودکارآمدی، ادراک فرد از توانایی‌هایش برای انجام اقدامات لازم برای رسیدن به نتایج مطلوب تعریف شده است (Gallagher, 2012). با توجه به مطالب فوق و مطالعات انجام شده می‌توان این‌گونه استدلال کرد که میزان تسهیم دانش در سازمان و خودکارآمدی کارکنان سازمان می‌تواند از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر بالندگی سازمانی باشند و در این میان، خودکارآمدی کارکنان می‌تواند در تأثیر تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی نقش میانجی را داشته باشد.

بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، بررسی تأثیر تسهیم دانش و خودکارآمدی بر بالندگی سازمانی و همچنین تبیین نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان در رابطه بین تسهیم دانش و بالندگی سازمانی از اهداف این پژوهش هستند.

### مبانی نظری پژوهش

#### تسهیم دانش

در چند سال اخیر تسهیم دانش به عنوان یکی از اجزای اصلی مدیریت دانش به منظور کسب مزیت رقابتی، توجه ویژه‌ای را چه از سوی محققین و پژوهشگران و چه مدیران اجرایی به خود جلب کرده است (Matzler, Rier, Hinterhuber, Renzl & Stadler, 2005). به‌طوری که نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به‌اندازه‌ای است که برخی نویسندگان وجود مدیریت دانش را برای پشتیبانی از تسهیم دانش می‌دانند (Wang & Wang, 2012; Huysman & De Wit, 2000). در واقع، تسهیم دانش تنها یک هدف نیست، بلکه هم هدف است و هم وسیله که به اثربخشی تلاش‌های سازمانی منجر می‌شود. به عبارتی، برآیند تسهیم دانش، خلق دانش جدید و در نتیجه بهبود عملکرد سازمان است (Sohail & Daud, 2009). تسهیم دانش بین کارکنان، نشان دهنده تلاش و کمک در جهت ایجاد پایگاه دانش سازمانی و جذب علاقه رو به رشد کارکنان برای اشتراک دانش است (Reychav & Weisberg, 2010). از تسهیم دانش تعارف مختلفی ارائه شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. تسهیم دانش، انتقال و توزیع دانش (تلویحی و ضمنی) از یک فرد، گروه یا سازمان به دیگران است (Lee & Choi, 2011). به عبارت دیگر، تسهیم دانش به فعالیت‌هایی که از طریق آن دانش در اشکال مختلف از یک فرد، گروه و یا سازمان به دیگری منتقل می‌شود، اشاره دارد (McAdam, Moffett & Peng, 2012). همچنین تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند دانست که به تمایل کارکنان سازمان در جهت انتقال و اشتراک دانشی که از سازمان کسب کرده و یا خود آن را تولید کرده‌اند، اشاره دارد (Casmir, Lee & Loon, 2012).

به‌طور کلی می‌توان گفت که تسهیم دانش بر روی فرایند جمع‌آوری، انتشار و کمک به تبادل دانش تمرکز بیشتری دارد (Allameh, Tavakoli & Tabaeian, 2016). ابعاد تسهیم دانش از دیدگاه «دیکسون» عبارت‌اند از (Dixon, 2000):

- ۱- تسهیم دانش ترتیبی: زمانی اتفاق می‌افتد که گروه مشابهی از کارکنان، کار مشابهی را یک‌بار دیگر با به‌کارگیری دانش خودشان انجام دهند.
- ۲- تسهیم دانش آشکار: زمانی اتفاق می‌افتد که از تجربیات کارکنان یک گروه در انجام فعالیت‌های مشابه در تیمی دیگر استفاده شود.
- ۳- تسهیم دانش پنهان: زمانی اتفاق می‌افتد که گروهی از کارکنان، کار مشابهی را با به‌کارگیری دانش گروهی دیگر، در بافتی دیگر انجام دهد.
- ۴- تسهیم دانش استراتژیک: زمانی اتفاق می‌افتد که یک گروه، مسئولیت کاری که به‌ندرت اتفاق می‌افتد یا یک پروژه استثنایی را بر عهده می‌گیرد و می‌خواهد از تجربه دیگران در درون سازمان که کار مشابهی را انجام داده‌اند، استفاده کند.
- ۵- تسهیم دانش کارشناسی: زمانی اتفاق می‌افتد که دانش عمومی و آشکار از یک منبع کارشناسی درون و یا بیرون سازمان به منظور توانمند کردن گروه برای حل مسائل جدید با روش‌ها و دانش جدید منتقل می‌شود.

#### خودکارآمدی

خودکارآمدی، از نظریه «آلبرت باندورا» روانشناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (Zahed et al., 2009). وی معتقد است که خودکارآمدی، بیشتر با ادراک فرد از قابلیت‌های خود و کمتر با سطح واقعی توانایی او ارتباط دارد؛ بنابراین هرچه میزان خودکارآمدی یک فرد بیشتر باشد، احتمال درگیر شدن و پایداری وی در رفتار مربوط به وظیفه‌اش بیشتر می‌شود (Rahimi, Zafarpour & Nadaf, 2017, p.97). وی در جای دیگر مطرح می‌کند که خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به‌گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی، داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است (Shah Mansouri & Sokoot Arani, 2015, p.43). طبق نظریه خودکارآمدی، ادراک افراد از توانایی‌شان در زمینه‌های خاص برای انتخاب فعالیت، تلاش نمودن و ثبات در مواجهه با مشکلات ضروری

است (Woodgate & Brawley, 2008). به‌طور کلی، خودکارآمدی در دو شکل خودکارآمدی عمومی و خودکارآمدی اختصاصی ظاهر می‌شود. خودکارآمدی اختصاصی، مربوط به یک تکلیف خاص است و خودکارآمدی عمومی، نشان دهنده این است که چرا برخی از افراد چشم‌انداز مطمئن‌تری نسبت به زندگی دارند و بدون توجه به سختی کار، می‌توانند عامل مؤثری برای انجام کامل کار باشند (Bandura, 1997). در ادامه به تعریف مفهوم خودکارآمدی از دیدگاه برخی صاحب‌نظران پرداخته می‌شود. خودکارآمدی، از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌شود و به افراد این توانایی را می‌دهد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند. بنابراین خودکارآمدی، عامل مهمی برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است (Niu, 2010). خودکارآمدی، باوری است که فرد در مورد انجام یک رفتار مشخص و معین دارد. این که ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه‌ای درست برآورد کرده باشیم، احساس خودکارآمدی ما را تعیین می‌کند (Schultz & Schultz, 2013, p.43). در جای دیگر، خودکارآمدی به عنوان برداشت افراد از دامنه خاصی از توانایی‌ها برای انجام اقدامات لازم برای رسیدن به اهداف ارزشمند تعریف شده است (Hosseini Dowlatabadi, Sadeghi, Saadat & Khodayari, 2014, p.11). همچنین خودکارآمدی، به معنی اطمینان و باور فرد نسبت به توانایی‌های خود در کنترل افکار، احساسات، فعالیت‌ها و نیز عملکرد مؤثر در موقعیت‌های استرس‌زا است (Mirheydari & Niyestani, 2016, p.53). ابعاد خودکارآمدی از دیدگاه «باندورا» عبارت‌اند از (Kurbanoglu, 2003):

- ۱- تجربیات ماهرانه (موفقیت‌آمیز): بیانگر تجربه‌های قبلی، موفقیت و شکست‌های فرد است.
- ۲- تجربیات الگوبرداری: بیانگر مشاهده عملکردها، موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران است.
- ۳- ترغیب اجتماعی: بیانگر ترغیب کلامی از هم‌نوعان، همکاران و خویشاوندان است.
- ۴- حالت‌های عاطفی و فیزیولوژیکی: بیانگر حالت‌هایی است که افراد بر اساس آن‌ها توانایی، نیرو و آسیب‌پذیری خود نسبت به عملکرد نادرست خود را مورد قضاوت قرار می‌دهند.

#### بالندگی سازمانی

با آنکه بالندگی سازمانی پدیده‌ای به نسبت تازه در قلمرو مدیریت به شمار می‌آید، اما در قرن حاضر از گستردگی بسیار زیادی برخوردار بوده است. هم‌اکنون موضوع بالندگی سازمانی در شمار درس‌های مهم و بنیادی دوره‌های آموزشی بسیاری از دانشکده‌های دانش‌های رفتاری (به ویژه مدیریت) در سراسر جهان است. بالندگی سازمانی نه تنها در دوره‌های آموزشی دانشگاهی آموخته می‌شود، بلکه در بسیاری از برنامه‌های ضمن خدمت کارکنان بخش دولتی و خصوصی به صورت گسترده ارائه می‌شود و از روش‌های

آموزشی و پژوهشی آن، برای بررسی و شناسایی دشواری‌های سازمانی و برتری بخشیدن به کار سازمان‌ها بهره‌گیری می‌شود (Tosi, 2003). بالندگی سازمانی که در برخی متون از آن به عنوان بهبود سازمانی، بهسازی سازمانی یا توسعه سازمانی یاد می‌شود (Taghizadeh & Tari, 2010, p.120) مفهومی انتزاعی و چندبعدی است و همین مسئله باعث شده است که تعریف دقیق و یکسانی از آن وجود نداشته باشد (Pazhohan, 2014, p.74). در ادامه به برخی از این تعاریف اشاره می‌شود. بالندگی سازمانی، تلاش دوربرد سازمان به منظور بهبود توانایی‌های حل مسئله و مقابله با تغییرات محیط خارجی سازمان است (Karakaya & Yilmaz, 2013). بالندگی سازمانی، فرآیندی است که یک سازمان از طریق آن ظرفیت خود را توسعه می‌دهد تا به حداکثر اثربخشی خود که در مأموریت سازمان مشخص شده دست یابد و آن را حفظ کند (Torkman, 2016, p.92). به عقیده بسیاری از صاحب‌نظران، بالندگی سازمانی یعنی فراهم آوردن امکانات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از طریق پرورش منابع انسانی که در سازمان به عنوان باارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌شوند (Torkman, 2016, p.92). ابعاد بالندگی سازمانی از دیدگاه «اسپایدرز» عبارت‌اند از (Tosi, 2003, pp.14-17):

۱- گشودگی و شفاف بودن نظام: سازمان بالنده راه‌های ارتباطی و اطلاعاتی خود را به روی همه کسانی که در آن زندگی می‌کنند یا به کار می‌پردازند، گشوده می‌سازد و موجبات رشد و شکوفایی و افزایش آگاهی و دانش همگان را فراهم می‌آورد. سازمان بالنده، اعضای خود را به کسب و افزایش اطلاع و آگاهی ترغیب می‌کند و سیاست‌های باز و گشوده را به اجرا می‌گذارد و همه عملیات خود را به گونه شفاف در برابر کارکنان، مشتریان یا خریداران، صاحبان سهام و حتی مردم جامعه قرار می‌دهد.

۲- اعتماد به دیگران: اعتماد یعنی باور داشتن درستی دیگران. اعتماد کردن به یکدیگر سبب می‌شود تا همه کارمایه افراد در راه سازنده و اثربخش به کار افتد و راه بدگمانی بسته و کور شود. اعتماد کردن به دیگران، خصوصیتی است که با گشودگی و باز نمودن نظام مربوط است؛ بدین معنی که هر اندازه یک سازمان و عملیات خود گشوده و شفاف رفتار کند، به جلب اعتماد دیگران می‌افزاید و اعتماد کردن به یکدیگر را در فضای کار افزایش می‌دهد.

۳- بازخورد از درون و برون: یکی از سازوکارهای حفظ حیات و تضمین پایدار ماندن آن است. سازوکار بازخورد، در حقیقت وسیله‌ای است که از راه آن انسان، یک خانواده و یک سازمان می‌تواند از درون خود یا از بیرون خود اطلاعاتی را به دست آورد و از آن اطلاعات برای هدایت حرکت خود به جلو یا تصحیح حرکت خویش در راه رسیدن به هدف بهره بگیرد. سازمان‌های بالنده، همانند آدم بالنده از همه منابع و

عامل‌هایی که بر سرنوشت آن‌ها اثر می‌گذارند بازخورد دریافت می‌دارند و بر آن پایه، اعمال و حرکات خود را برای دست یافتن به هدف‌های از پیش تعیین شده تصحیح و تنظیم می‌کنند.

۴- مشارکت با دیگران: مشارکت را می‌توان یک پیوند دوسویه یا چند سویه سازنده و سودمند میان دو تن یا بیشتر از دو تن تعریف کرد. از راه مشارکت، راه برای دادوستد اندیشه گشوده می‌شود و افراد به پرورش توان تفکر و سازندگی یکدیگر یاری می‌دهند. سازمان‌هایی بالنده راه مشارکت، دادوستد اطلاعات و اندیشه را به روی همه اعضای خود می‌گشاید و آنان را در رویارویی با موضوع‌ها و برنامه‌ها و دشواری‌های موجود در راه، به تعاون و مشارکت با یکدیگر برمی‌انگیزند.

۵- پروردن و اختیار کردن: سازمان بالنده، به پرورش و نیرومندسازی اعضای خود اهمیت می‌دهد و با فراهم آوردن موجبات درست، آنان را برای دست‌یابی به استقلال عمل آماده می‌سازد. در واقع، آموزش دادن و آگاه کردن و پرورش افراد به صورت هسته‌های مستقل و خودفرمان و سرانجام سپردن اختیار به آنان برای هدایت مستقل و تهی از نظارت و سرپرستی دیگران، از ویژگی‌های سازمان‌های بالنده است.

۶- کم لایه بودن ساختار سازمانی: سازمان‌های بالنده به‌طور طبیعی از رده‌ها و لایه‌های سازمانی اندک استفاده می‌کنند و فاصله میان رده‌های بالا و پایین را کاهش می‌دهند. کاهش رده‌های سازمانی، موجب می‌شود که افراد در سازمان با سهولت بیشتر با یکدیگر ارتباط پیدا کنند و روابط و مناسبات کاری از سرشت انسانی بالاتر برخوردار شود. فزون بودن رده‌های سازمانی، کارکنان سازمان را به دور شدن از یکدیگر و ناآشنا ماندن از هم سوق می‌دهد و در نتیجه به احساس یکپارچگی در سازمان آسیب می‌رساند.

### پیشینه پژوهش

در زمینه رابطه تسهیم دانش با بالندگی سازمانی، کیم و جو (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این رسیدند که سازمان‌ها از طریق تسهیم دانش می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشند و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند (Kim & Ju, 2008). تقی‌زاده و تاری (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی» نتیجه گرفتند که مدیریت دانش و اجزای آن بر روی بالندگی سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد (Taghizadeh & Tari, 2009). رجبعلی‌پور (۲۰۱۱) در مطالعات خود به نقش و اهمیت فرایند مدیریت دانش که شامل کسب دانش، ذخیره‌سازی دانش، پردازش دانش، انتقال دانش و اشتراک‌گذاری دانش است بر بالندگی سازمانی پرداخته است (Rajab Alipour, 2011). حیدری (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی اثربخشی مدیریت دانش بر بهسازی سازمانی شرکت پالایش گاز ایلام» نتیجه گرفت که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن از جمله توزیع

دانش بر بهسازی سازمان تأثیر مثبت و معنادار دارد (Heidari, 2014). لوبیک و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «اداره کردن تسهیم دانش بین سازمانی» تأکید کرده‌اند که تسهیم دانش به عنوان یکی از اجزای مدیریت دانش در بالندگی سازمان‌ها نقش مهمی دارد (Loebbecke et al., 2016).

در زمینه رابطه تسهیم دانش با خودکارآمدی، کلی و کومار (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مدیریت دانش بر خودکارآمدی کارآفرینان: استارت آپ‌های مکزیکی» به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (از جمله توزیع دانش) با خودکارآمدی کارآفرینان ارتباط معناداری وجود دارد (Kelly & Kumar, 2009). بدری‌آذرین و نجاتی (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه تبریز» نتیجه گرفتند که بین مدیریت دانش و مؤلفه‌های تشخیص دانش، تحصیل دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری و نگهداری دانش با خودکارآمدی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و توانایی تشخیص دانش، تسهیم دانش و نگهداری دانش توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارند (Badriazarin & Nejati, 2015). باعزت و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مدیریت دانش با خودکارآمدی و خلاقیت معلمان» به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد مدیریت دانش که شامل خلق دانش، سازماندهی دانش، به‌کارگیری و تبادل دانش می‌باشد با خلاقیت معلمان رابطه مثبت وجود دارد (Baezat, Aflakifard & Shahidi, 2017).

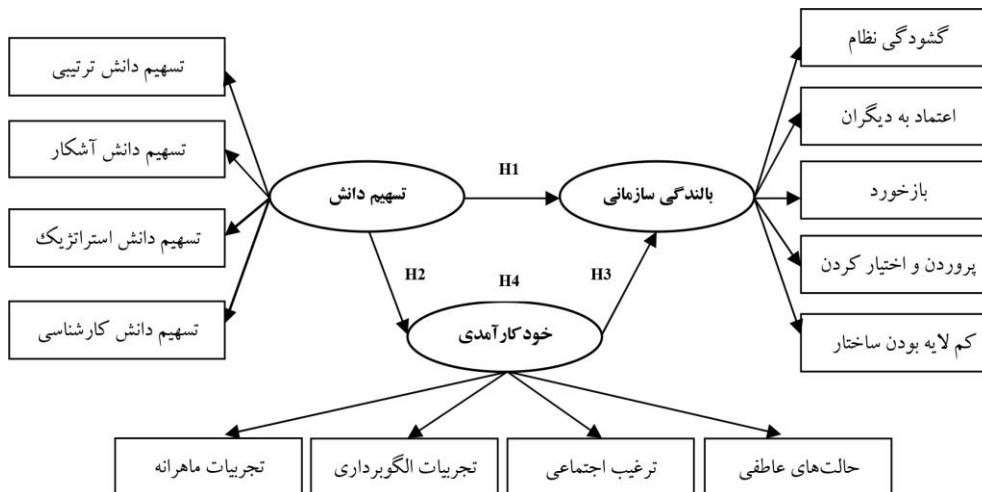
در زمینه رابطه خودکارآمدی با بالندگی سازمانی، سیموسی (۲۰۱۲) در مطالعات خود نتیجه گرفت که خودکارآمدی با بهبود و بالندگی سازمانی در ارتباط است. به‌طوری که کارکنان با خودکارآمدی بالا، تلاش بیشتری را به منظور تحقق اهداف و مقاصد برنامه‌ریزی شده انجام می‌دهند (Simosi, 2012).

حسین‌نژاد و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان همبستگی و تأثیر ابعاد عزت نفس و مؤلفه‌های بالندگی سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی» نتیجه گرفتند که بین عزت نفس و بالندگی سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد (و در مطالعات مختلف نشان داده شده است که عزت نفس و خودکارآمدی به شدت به هم مرتبط هستند) (Hosseini Nejad, Goodini & Monsef, 2013). مطالعات جوهر و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده است که داشتن عزت نفس و احساس کارآمد بودن به کارکنان اجازه می‌دهد تا قادر باشند ثبات عاطفی داشته باشند که این خود باعث افزایش انگیزه آن‌ها در جهت تحقق اهداف و موفقیت سازمان می‌شود (Johar, Shah, & Bakar, 2013). پژوهان (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بالندگی سازمانی با عزت نفس و ابعاد آن در کارکنان دانشگاه پیام نور استان کردستان» به این نتیجه رسید که بین عزت نفس و بالندگی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (Pazhohan, 2014).



مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های انجام گرفته، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ ترسیم شده است؛ به طوری که تسهیم دانش به عنوان متغیر مستقل، بالندگی سازمانی به عنوان متغیر وابسته و خودکارآمدی کارکنان به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش با توجه به مدل مفهومی فوق شکل گرفته است. در واقع این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر است:

فرضیه اصلی

خودکارآمدی کارکنان در رابطه بین تسهیم دانش و بالندگی سازمانی اثر متغیر میانجی دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.

۲- تسهیم دانش بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.

۳- خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را آن دسته از کارکنان شعب تأمین اجتماعی شهر کرمان تشکیل می‌دهند که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی و سابقه خدمت بالای ۵ سال هستند. تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۲۱۱ نفر بوده و از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. همچنین روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است.

به منظور جمع‌آوری داده از سه پرسشنامه استفاده گردیده است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. پرسشنامه اول، که استاندارد بوده و توسط "دیکسون" به کار گرفته شده است و تسهیم دانش را از طریق ابعاد آن یعنی تسهیم دانش ترتیبی، تسهیم دانش آشکار، تسهیم دانش پنهان، تسهیم دانش استراتژیک و تسهیم دانش کارشناسی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و مشتمل بر ۱۵ سؤال است که ۳ سؤال برای سنجش تسهیم دانش ترتیبی، ۵ سؤال برای سنجش تسهیم دانش آشکار، ۳ سؤال برای سنجش تسهیم دانش پنهان، ۲ سؤال برای سنجش تسهیم دانش استراتژیک و ۲ سؤال برای سنجش تسهیم دانش کارشناسی می‌باشد. پرسشنامه دوم، که تعدیل شده پرسشنامه استاندارد خودکارآمدی عمومی "باندورا" بوده و خودکارآمدی کارکنان سازمانی را از طریق ابعاد آن یعنی تجربیات ماهرانه، تجربیات الگوبرداری، ترغیب اجتماعی و حالت‌های عاطفی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و شامل ۱۶ سؤال است که ۴ سؤال برای سنجش هر یک از ابعاد در نظر گرفته شده است. پرسشنامه سوم، که استاندارد بوده و توسط "اسپایدز" به کار گرفته شده است و بالندگی سازمانی را از طریق ابعاد آن یعنی گشودگی نظام، اعتماد به دیگران، بازخورد از درون و برون، مشارکت با دیگران، پروردن و کم لایه بودن ساختار سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و مشتمل بر ۳۰ سؤال است که ۵ سؤال برای سنجش هر یک از ابعاد وجود دارد.

روایی: روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا<sup>۱</sup> و واگرا<sup>۲</sup> که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شده است که نتایج آن در ادامه آمده است. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره دارد و روایی واگرا نیز بیانگر این موضوع است که سازه‌های الگوی پژوهش می‌بایست با سؤال‌های خود همبستگی داشته باشند تا با سازه‌های دیگر (Hulland, 1999).

1. Convergent Validity
2. Divergent Validity

برای بررسی روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج<sup>۱</sup> (AVE) استفاده شده است که نتایج این شاخص در جدول ۱ نشان داده شده است. مقدار قابل قبول برای شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) حداقل برابر با ۰/۴ تعیین شده است (Nunnally & Bernstein, 1994).

جدول (۱): روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)	متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)
تسهیم دانش ترتیبی	۰/۷۱۱	حالت‌های عاطفی	۰/۷۵۰
تسهیم دانش آشکار	۰/۸۱۰	خودکارآمدی کارکنان	۰/۴۹۸
تسهیم دانش پنهان	۰/۸۲۰	گشودگی نظام	۰/۴۷۱
تسهیم دانش استراتژیک	۰/۸۱۲	اعتماد به دیگران	۰/۴۵۹
تسهیم دانش کارشناسی	۰/۷۰۹	بازخورد	۰/۴۴۴
تسهیم دانش	۰/۶۳۶	مشارکت با دیگران	۰/۵۳۷
تجربیات ماهرانه	۰/۵۵۴	پروردن و اختیار کردن	۰/۴۲۱
تجربیات الگوبرداری	۰/۵۵۶	کم لایه بودن ساختار	۰/۴۵۷
ترغیب اجتماعی	۰/۷۳۶	بالندگی سازمانی	۰/۴۲۴

مقادیر جدول ۱ نشان می‌دهند که پرسشنامه‌های استفاده شده از روایی همگرایی مناسبی برخوردارند.

در روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در الگو مقایسه می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۲ نشان داده شده است:

مقادیر جدول ۲ نشان می‌دهند که جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب نشان‌دهنده قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است.

پایایی: برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> و پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> (CR) استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است. مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (Hair; Black; Babin & Anderson, 2009).

#### 1. Average Variance Extracted

جدول (۲): روایی و اِکرای ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
دانش ترتیبی	۰/۸۴														
دانش آشکار	۰/۸۱	۰/۹۰													
دانش پنهان	۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۹۱												
دانش استراتژیک	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۹۰											
دانش کارشناسی	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۸۴										
تجربیات ماهرانه	۰/۵۹	۰/۵۳	۰/۵۶	۰/۵۵	۰/۵۹	۰/۷۴									
تجربیات الگوبرداری	۰/۶۴	۰/۵۷	۰/۵۶	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۷۱	۰/۷۵								
ترغیب اجتماعی	۰/۶۵	۰/۶۳	۰/۶۶	۰/۶۴	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۶۹	۰/۸۶							
حالت عاطفی	۰/۶۹	۰/۶۹	۰/۶۷	۰/۶۴	۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۶۹	۰/۸۰	۰/۸۷						
گشودگی نظام	۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۴۲	۰/۳۸	۰/۳۱	۰/۴۳	۰/۲۹	۰/۳۳	۰/۳۲	۰/۶۹					
اعتماد به دیگران	۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۶۸				
بازخورد	۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۵۲	۰/۴۳	۰/۵۳	۰/۴۶	۰/۶۸	۰/۵۳	۰/۶۷			
مشارکت	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۴۰	۰/۵۸	۰/۴۸	۰/۵۴	۰/۴۳	۰/۶۵	۰/۷۳		
پروردن و اختیار کردن	۰/۲۶	۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۲۵	۰/۳۱	۰/۴۰	۰/۳۶	۰/۲۲	۰/۳۹	۰/۲۳	۰/۳۵	۰/۳۰	۰/۲۹	۰/۶۵	
کم لایه بودن ساختار	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۷	۰/۳۰	۰/۲۴	۰/۱۰	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۲۶	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۴۴	۰/۶۸

جدول (۳): پایایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
تسهیم دانش ترتیبی	۰/۷۹۴	۰/۸۸۰	حالت‌های عاطفی	۰/۸۸۹	۰/۹۲۳
تسهیم دانش آشکار	۰/۹۴۱	۰/۹۵۵	خودکارآمدی کارکنان	۰/۹۳۰	۰/۹۳۹
تسهیم دانش پنهان	۰/۸۸۹	۰/۹۳۲	گشودگی نظام	۰/۷۰۶	۰/۸۱۲
تسهیم دانش استراتژیک	۰/۷۶۹	۰/۸۹۶	اعتماد به دیگران	۰/۶۴۳	۰/۷۸۰
تسهیم دانش کارشناسی	۰/۵۹۴	۰/۸۲۹	بازخورد	۰/۶۵۶	۰/۷۸۴
تسهیم دانش	۰/۹۵۸	۰/۹۶۳	مشارکت با دیگران	۰/۷۷۷	۰/۸۴۹
تجربیات ماهرانه	۰/۷۲۶	۰/۸۳۱	پروردن و اختیار کردن	۰/۶۰۴	۰/۶۵۹
تجربیات الگوبرداری	۰/۷۳۲	۰/۸۳۲	کم لایه بودن ساختار	۰/۶۳۴	۰/۷۱۶
ترغیب اجتماعی	۰/۸۷۹	۰/۹۱۸	بالتدگی سازمانی	۰/۸۵۸	۰/۸۷۸

مقادیر جدول ۳ نشان می‌دهند که پرسشنامه‌های استفاده شده از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

1. Cronbach's Alpha
2. Composite Reliability

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها و الگوی پیشنهادی، از روش رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است و داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

### یافته‌های پژوهش

#### توصیف جمعیت‌شناختی

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بیش از ۶۰٪ از پاسخ‌گویان را مردان تشکیل می‌دهند. بیش از ۸۰٪ از پاسخ‌گویان متأهل هستند. بیش از ۵۰٪ از پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند. بیش از ۷۵٪ از پاسخ‌گویان بالای ۱۰ سال سابقه کار دارند.

#### آزمون الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش

در این بخش به منظور آزمون الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است که در ادامه به آن پرداخته شده است: برای ارزیابی الگوی پیشنهادی، از شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GOF) استفاده شده است که برای محاسبه آن از دو شاخص میانگین Communalities و ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول شاخص نیکویی برازش (GOF) حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (Vinzi, Chin, Henseler & Wang, 2010).

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communalities}$$

جدول (۴): محاسبه برازش الگوی پژوهش

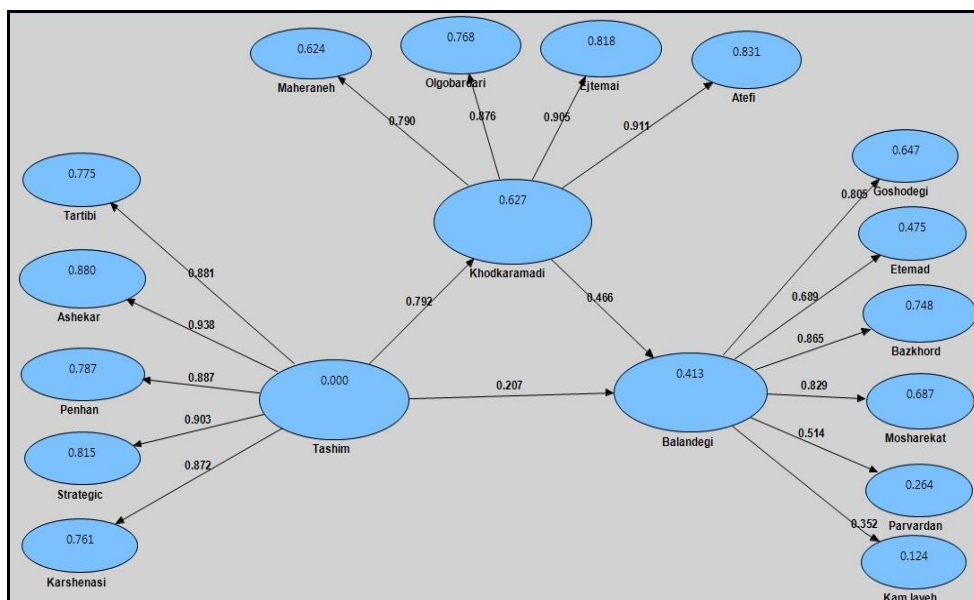
متغیر	Communalities	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )
تسهیم دانش	۰/۶۳۶	-
خودکارآمدی کارکنان	۰/۴۹۹	۰/۶۲۷
بالندگی سازمانی	۰/۷۳۶	۰/۴۱۳
شاخص نیکویی برازش (GOF)	۰/۵۹۶	

شاخص نیکویی برازش (GOF) در جدول ۴ نشان می‌دهد که الگوی پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است.

برای بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش از ضریب معناداری (آماره t) استفاده شده است. چنانچه آماره t، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد)، فرضیه تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می‌شود و برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش یعنی محاسبه تأثیر غیرمستقیم تسهیم دانش از طریق متغیر میانجی خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> استفاده شده است که نتایج حاصل از آن، نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان بر رابطه بین تسهیم دانش و بالندگی سازمانی را تأیید می‌کند. نتایج حاصله در شکل‌های ۲ و ۳ و جدول ۵ نشان داده شده است.

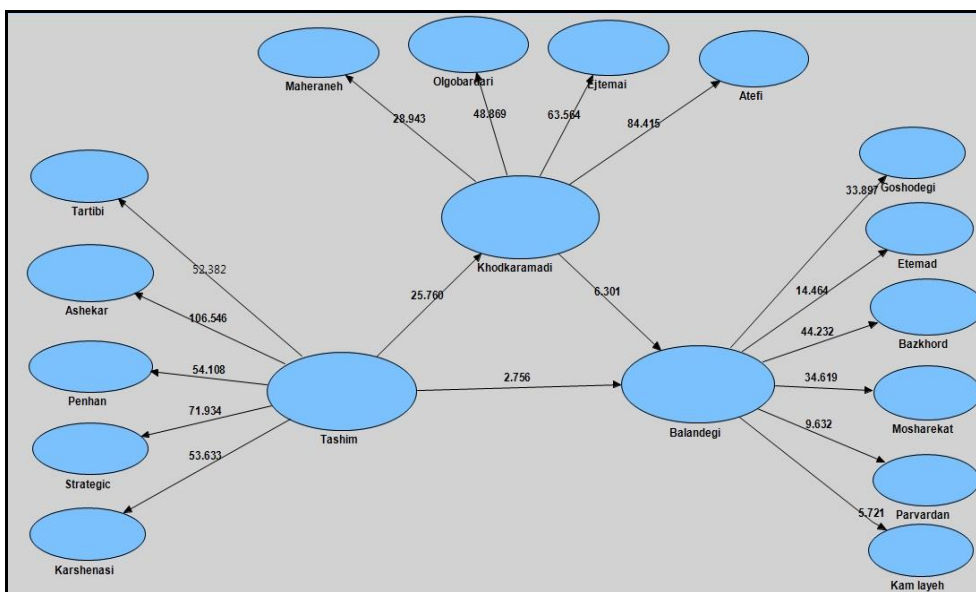
جدول (۵): نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	t-value	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۲/۷۵۶	۰/۲۰۷	فرضیه فرعی ۱: تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.
تأیید	۲۵/۷۶۰	۰/۷۹۲	فرضیه فرعی ۲: تسهیم دانش بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.
تأیید	۶/۳۰۱	۰/۴۶۶	فرضیه فرعی ۳: خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد.



شکل ۲: ضریب مسیر الگوی پژوهش

### 1. Bootstrapping



شکل ۳. مقادیر آماره t در الگوی پژوهش

همچنین برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام واریانس محاسبه شده (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی است. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (Davari & Rezazadeh, 2013, p.80).

$$VAF = \frac{.792 * .466}{.207 + (.792 * .466)} = .641$$

همان‌طور که مشاهده می‌شود، حدود ۶۵٪ از اثر کل تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی به صورت غیرمستقیم توسط متغیر خودکارآمدی کارکنان تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، در ابتدا رابطه بین تسهیم دانش، خودکارآمدی کارکنان و بالندگی سازمانی به‌طور تئوری تبیین شد و سپس مورد آزمون قرار گرفت. در واقع هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی امکان تأثیرگذاری و تعیین میزان تأثیر احتمالی تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی با توجه به نقش میانجی

خودکارآمدی کارکنان بوده است و نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که تسهیم دانش علاوه بر اینکه به صورت مستقیم بر بالندگی سازمانی تأثیر می‌گذارد، به صورت غیرمستقیم و از طریق خودکارآمدی کارکنان نیز بر بالندگی سازمانی تأثیر می‌گذارد، که میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۲۰۷) و میزان تأثیر غیرمستقیم برابر با (۰/۳۷) است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفته است که به شرح زیر است:

یافته این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش کیم و جو (۲۰۰۸)، تقی‌زاده و تاری (۲۰۰۹)، رجبعلی‌پور (۲۰۱۱)، حیدری (۲۰۱۴)، لوبیک و همکاران (۲۰۱۶) انطباق و همخوانی دارد. کیم و جو، در مطالعات خود به این رسیدند که سازمان‌ها از طریق تسهیم دانش می‌توانند کارایی خود را بهبود بخشند و خطرات ناشی از عدم اطمینان را کاهش دهند. تقی‌زاده و تاری، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که مدیریت دانش و اجزای آن بر روی بالندگی سازمانی تأثیر مثبتی دارد. رجبعلی‌پور، در مطالعات خود به نقش و اهمیت انتقال دانش و اشتراک‌گذاری دانش بر بالندگی سازمانی پرداخته است. حیدری، در پژوهش خود نتیجه گرفت که توزیع دانش بر بهسازی سازمان تأثیر مثبت دارد. لوبیک و همکاران، در مطالعاتشان تأکید کرده‌اند که تسهیم دانش در بالندگی سازمان‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای دارد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که تسهیم دانش بر خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش کلی و کومار (۲۰۰۹)، بدری‌آذرین و نجاتی (۲۰۱۵)، باعزت و همکاران (۲۰۱۷) هماهنگ می‌باشد. کلی و کومار، در پژوهش‌هایشان به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن (از جمله توزیع دانش) با خودکارآمدی کارآفرینان مرتبط می‌باشند. بدری‌آذرین و نجاتی، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که بین تسهیم دانش با خودکارآمدی دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و توانایی تسهیم دانش توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارد. باعزت و همکاران، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین خلق دانش و تبادل دانش با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد. این یافته با نتایج پژوهش سیموسی (۲۰۱۲)، حسین‌نژاد و همکاران (۲۰۱۳)، جوهر و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهان (۲۰۱۴) همخوانی دارد. سیموسی، در مطالعات خود نتیجه گرفت که خودکارآمدی با بهبود و بالندگی سازمانی در ارتباط است. به‌طوری که کارکنان با خودکارآمدی بالا، تلاش بیشتری را به



منظور تحقق اهداف و مقاصد برنامه‌ریزی شده انجام می‌دهند. حسین‌نژاد و همکاران، در پژوهش‌هایشان نتیجه گرفتند که بین عزت نفس و بالندگی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد (و در مطالعات مختلف نشان داده شده است که عزت نفس و خودکارآمدی به شدت به هم مرتبط هستند). مطالعات جوهر و همکاران، نشان داده است که داشتن عزت نفس و احساس کارآمد بودن به کارکنان اجازه می‌دهد تا قادر باشند ثبات عاطفی داشته باشند که این خود باعث افزایش انگیزه آن‌ها در جهت تحقق اهداف و موفقیت سازمان می‌شود. پژوهان، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که بین عزت نفس و بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

#### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به اینکه تسهیم دانش بر خودکارآمدی کارکنان و بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. لذا برای تحقق تسهیم دانش در سازمان پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

- استقرار جو و فرهنگ تسهیم دانش در سطوح مختلف سازمان؛
- تشویق کارکنانی که سهم بیشتری در تسهیم دانش در سازمان دارند؛
- از بین بردن موانع تسهیم دانش در سازمان از طریق فراهم آوردن زیرساخت‌ها و فناوری‌های لازم به منظور تسهیل انتقال دانش؛
- برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان به منظور آشناسازی آن‌ها با مفاهیم و رویکردهای جدید تسهیم دانش؛
- جابجایی و انتقال دوره‌ای کارکنان در مشاغل و واحدهای مختلف سازمان به منظور استفاده از دانش آن‌ها در قسمت‌های مختلف سازمان.

با توجه به اینکه خودکارآمدی کارکنان بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد. لذا برای تحقق خودکارآمدی کارکنان در سازمان پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

- آشناسازی کارکنان با مفهوم خودکارآمدی و اهمیت آن در عملکرد فردی و سازمانی؛
- فراهم آوردن شرایط و محیطی که در آن کارکنان به یکدیگر اعتماد و اطمینان داشته و برای موفقیت یکدیگر تلاش کرده و فداکاری کنند؛
- ترغیب و تشویق کارکنان به سمتی که در زندگی حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای خود دارای الگوهای مشخص و الهام‌بخشی بوده و در موقعیت‌های لازم بر اساس آموزه‌های آنان عمل کرده و سعی می‌کنند موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران را تجزیه و تحلیل کرده و در زندگی خود موفقیت‌ها را تکرار و از شکست‌ها اجتناب کنند.

- افزایش دادن مهارت انسانی کارکنان (به خصوص مهارت انگیزه‌بخشی به دیگران)، به طوری که بتواند دیگران را به سمت اهداف مشخص هدایت کرده و در موقعیت‌های لازم بتواند سایرین را متقاعد نماید.
- آموزش کارکنان در جهت شناخت جامع از نقاط ضعف و قوت خود، تا بدین وسیله بتوانند از حداکثر توانایی‌های خود برای رسیدن به اهداف استفاده کنند.

## References

- Allameh, S. M.; Tavakoli, H., & Tabaeian, R. (2016). The effect of social capital on knowledge sharing and intellectual capital. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*, 25(80), 101-118. (in Persian)
- Badriazarin, Y., & Nejati, Y. (2015). Relationship between knowledge management and self-efficacy among physical education students of university of Tabriz. *Modern Psychological Research*, 10(37), 185-209. (in Persian)
- Baezat, S.; Aflakifard, H., & Shahidi, N. (2017). The Relationship of knowledge management, teachers' self-efficacy and creativity in Shiraz pre-school centers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(4), 169-184. (in Persian)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: the exercise of control* (1st ed.). New York: worth publishers.
- Casmir, G.; Lee, K., & Loon, M. (2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 740-753.
- Daft, R. L. (2012). *Organization theory and design* (11<sup>th</sup> ed.). CA: southwestern college.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: jahad-e daneshgahi press. (in Persian)
- Dixon, N. M. (2000). *Common knowledge: how companies thrive by sharing what they know*. Boston: harvard business press.
- Gallagher, M. W. (2012). Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 1, 314-320.
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: pearson.
- Heidari, H. A. (2014). The effectiveness of knowledge management on organizational development in refining company of Ilam Gas. *National Conference on Research and Development in Third Millennium*, Aliabad-e Katul, Iran. (in Persian)

Hosseini Dowlatabadi, F.; Sadeghi, A.; Saadat, S., & Khodayari, H. (2014). The relationship between self-efficacy and self-actualization with coping strategies among students. *Journal of Research in Medical Education*, 6(1), 10-28. (in Persian)

Hosseini Nejad, A. A.; Goodini, M., & Monsef, A. (2013). The study of correlation and effect of self-esteem dimensions and organizational development factors on job satisfaction of physical education teachers. *International Conference on Management, Challenges and Solutions*, Shiraz, Iran. (in Persian)

Hulland, J. (1999). Use of partial least square (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.

Huysman, M., & De Wit, D. (2000). Knowledge management in practice. in J. Edwards & J. Kidd (Eds.), *Knowledge management conference*. UK: Birmingham.

Johar, S. S. H.; Shah, I. M., & Bakar, Z. A. (2013). Neuroticism personality and emotional intelligence of leader, and impact towards self-esteem of employee in organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 431-436.

Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: a research at Karabuk university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 322-331.

Kelly, L., & Kumar, R. (2009). Impact of knowledge management on the self-efficacy of entrepreneurs: Mexican SME context. *International Journal of Management and Decision Making*, 10(1/2), 111-124.

Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library and Information Science Research*, 30(4), 282-290.

Kurbanoglu, S. S. (2003). Self-efficacy: a concept closely linked to information literacy and lifelong learning. *Journal of Documentation*, 59(6), 635-646.

Lalisarabi, A.; Abdevi, M., & Foroutani, Z. (2012). Identifying factors influencing entrepreneurial behavior in Iranian governmental organizations. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 1(2), 86-108. (in Persian)

Lee, H., & Choi, B. (2011). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information Systems*, 20(1), 179-228.

Loebbecke, C.; Van Fenema, P. C., & Powell., P. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 25(1), 4-14.

Matzler, K.; Rier, M.; Hinterhuber, H. H.; Renzl, B., & Stadler, C. (2005). Methods and concepts in management: significance, satisfaction and suggestions for further research- perspective from Germany, Austria and Switzerland. *Strategic Change*, 14(1), 1-13.

McAdam, R.; Moffett, S., & Peng, J. (2012). Knowledge sharing in chinese service organizations: a multi case cultural perspective. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 129-147.

Mirheydari, A., & Niyestani, M. R. (2016). The relationship between self-efficacy and educational satisfaction with academic achievement in math: considering the third grade of second cycle of secondary school students in Isfahan. *Journal of Curriculum Planning*, 12(47), 51-60. (in Persian)

Mozafari, M. M., & Mirdar Harijani, Z. (2016). Social capital and its functions in management and organizational development. *The 2<sup>nd</sup> International Conference on Modern Management, Innovation and Entrepreneurship*, Tehran, Iran. (in Persian)

Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743-750.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: mcgraw-hill.

Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Journal of Governmental Organizations Management*, 2(4), 71-88. (in Persian)

Rahimi, F.; Zafarpour, J., & Nadaf, M. (2017). The multilevel model of preceding-consequences of employees' self-efficacy. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(2), 93-118. (in Persian).

Rajab Alipour, H. (2011). *Organizational development with knowledge management approach*. Ahvaz: ashian negharesh press. (in Persian)

Renzel, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: the mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.

Reychav, I., & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285-300.

Sanjaghi, M. E.; Farrahi, A., & Amir Ahmadi, F. (2016). The impact of emotional intelligence and organizational learning culture on the relationship

between leader's behavior and employee readiness for change. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 5(3), 163-195. (in Persian)

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2013). *Theories of personality*. Translated by Yahya Seyyed Mohammadi. Tehran: virayesh press. (in Persian)

Shah Mansouri, A., & Sokoot Arani, M. (2015). The impact of transformational leadership style on employee's self-efficacy. *Journal of Development Evolution Management*, 21, 43-48. (in Persian)

Simosi, M. (2012). The moderating role of self-efficacy in the organizational culture-training transfer relationship. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 92-106.

Sohail, M. S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia. *VINE*, 39(2), 125-142.

Taghizadeh, H., & Tari, G. (2009). Investigating the role of knowledge management and creativity on organizational development in Tabriz Islamic Azad University. *Journal of Industrial Management Faculty of Humaities*, 4(7), 113-131. (in Persian)

Taghizadeh, H., & Tari, G. (2010). The level of learning organization and organizational development and their relationship in Tabriz. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 4(2), 65-92. (in Persian)

Torkman, M. (2016). Examine the relationship between organizational culture and organizational development at the police university. *Journal of Management Studies on Police Training*, 9(1), 91-118. (in Persian)

Tosi, M. A. (2003). *Organizational development* (2<sup>th</sup> ed.). Tehran: institute for management and planning studies. (in Persian)

Vinzi, V. E.; Chin, W. W.; Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: concepts, methods and applications* (springer handbooks of computational statistics) (2010<sup>th</sup> ed.). Berlin: springer.

Waclawski, J., & Church, A. H. (2001). *Organization development: a data-driven approach to organizational change*. New Jersey: Wiley & Sons.

Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.

Woodgate, J., & Brawley, L. R. (2008). Self-efficacy for exercise in cardiac rehabilitation: review and recommendations. *Journal of Health Psychology*, 13(3), 366-387.

Yu, T. K.; Lu, L. C., & Liu, T. F. (2010). Exploring factors that influence knowledge sharing behavior via weblogs. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 32-41.

Zahed, A.; Namoor, Y., & Nobakht, S. (2009). Relation of job satisfaction to self-efficiency of meshkinshahr guidance school teachers. *Journal of Instruction and Evaluation*, 2(8), 107-128. (in Persian)