

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال دهم شماره ۳۷ بهار ۱۳۹۴

## رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه تبریز

یعقوب بدری آذرین<sup>۱</sup>

یاشار نجاتی<sup>۲</sup>

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه تبریز بود. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، کلیه دانشجویان رشته تربیت بدنی دانشگاه تبریز بود که تعداد آن ۴۲۴ نفر است؛ در این راستا ۲۰۳ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت دانش و خودکارآمدی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین، مولفه‌های تشخیص، تحصیل، تسهیم، به‌کارگیری و نگهداری دانش با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنی‌دار داشته، ولی بین بعد توسعه دانش با خودکارآمدی رابطه وجود ندارد. در نتیجه، نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های تشخیص، تسهیم و نگهداری دانش قادرند خودکارآمدی را پیش‌بینی کنند.

**واژگان کلیدی:** مدیریت دانش؛ تشخیص دانش؛ تحصیل دانش؛ تسهیم دانش؛ به‌کارگیری دانش؛ نگهداری دانش؛ خودکارآمدی

---

۱- دانشیار دانشگاه تبریز

۲- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بین‌المللی پردیس ارس (نویسنده مسئول)

Email: yashar2032005@yahoo.com

## مقدمه

خودکارآمدی<sup>۱</sup> از نظریه شناخت اجتماعی<sup>۲</sup> آلبرت بندورا<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانائی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به دراک فرد برای توصیف کارکردهای روانشناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند. بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه‌جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند. بندورا (۱۹۹۷) اثرات یک بعدی محیط بر رفتار فرد که یکی از فرضیه‌های مهم روانشناسان رفتار گرا بوده است، را رد کرد. انسان‌ها دارای نوعی نظام خودکنترلی و نیروی خودتنظیمی هستند و توسط آن نظام برافکار، احساسات و رفتارهای خود کنترل دارند و بر سرنوشت خود نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند.

به اعتقاد بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی مفهومی است که به‌واسطه آن تجربیات، توانایی و تفکر افراد در یک مسیر ادغام می‌شود. خودکارآمدی و سایر نگرش‌های انتظاری به‌طور مشترک دارای این واقعیت هستند که تمامی آنها، باورهایی در خصوص درک توانایی فردی است، اما تفاوت آنها با خودکارآمدی در آن است که خودکارآمدی ادراک قابلیت‌های فردی به منظور دستیابی به عملکردها و نتایج موقعیت دیگر از پیش تعیین‌شده می‌باشد، بنابراین خودکارآمدی از بابت باورهای انتظاری متفاوت است (پاجریس، ۱۹۹۶).

پولر و همکاران (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که خودکارآمدی یا ادراک خودکارآمدی در برگیرنده احساس خوشایند فرد در انجام تکالیف است که به‌طور فراگیری با انگیزش و انجام موفقیت‌آمیز تکالیف در تمامی انسان‌ها مرتبط است.

تحقیق به‌طور کلی بر کشف اصول عمومی و کلیت‌ها تأکید دارد و ویژگی‌های کلی

1- Self-efficacy  
3- Bandura

2- Social cognition theory

مجموعه مورد بررسی و مجموعه‌های کوچک تر موجود در آن را به دست می‌آورد. تحقیق کنگاش ماهرانه، منظم و دقیق در پدیده‌هاست.

بر اساس آن چه که در بالا گفته شد تحقیق حاضر با روش علمی به منظور توصیف، کشف و صورت‌بندی جدید در موضوع تحقیق آغاز گردید و محقق با آگاهی از این که چه چیزهایی در مورد موضوع تحقیق باید روشن شود، کار خود را آغاز کرد و از همان نقطه اولیه با برنامه‌ریزی دقیق در پی آن بود که اطلاعات را جمع‌آوری و ثبت نماید و سپس آنها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

مقوله دانش و مدیریت دانش، رفته‌رفته جای خود را در سازمان‌ها باز می‌کند. امروزه مدیران سازمان‌ها می‌دانند ماشین آلات، تجهیزات و ساختمان را نمی‌توان اصلی‌ترین دارایی یک سازمان به حساب آورد. آنچه به عنوان دارایی مهم هر سازمان به شمار می‌رود، دانش سازمانی است و مدیریت صحیح بر آن باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان و در نهایت پیروز شدن بر رقبا خواهد شد (اخوان و جعفری، ۱۳۸۴)

مدیریت دانش به سرعت تکنولوژی اطلاعات را تحت‌الشعاع قرار داده و در مواردی حتی از آن سبقت گرفته است. دانش به عنوان محور و ماهیت اصلی مدیریت دانش با ویژگی بدیع و پویای خود جامعه دانش‌مدار را جایگزین جامعه اطلاعاتی نموده است (عدلی، ۱۳۸۴). مدیریت دانش رویکردی ساخت یافته است که رویه‌هایی برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری دانش به منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می‌دهد (داونپورت و پورساک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸).

به دنبال اهمیت دارایی‌های دانشی، لزوم توجه سازمان‌ها به مدیریت دارایی‌های دانشی خود، بیش از پیش فزونی یافته است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱). در اکثر سازمان‌ها به دلیل فقدان سیستمی که، اولاً کارکنان را وادار به مستند نمودن تجارب و دانایی‌های کاری خود نماید، و ثانیاً قادر باشد تا شرح مشاغل را با اطلاعات علمی روز تنظیم و در اختیار کارکنان قرار دهد، دستیابی به دانش لازم برای اجرای نقش‌ها و وظایف مختلف

1- Davenport & Prusak

تا اندازه‌ای مشکل به‌نظر می‌رسد (برور، ۱۳۸۳). اگر چه می‌تواند نقش تسهیل‌کننده در پذیرش مدیریت دانش در یک سازمان داشته باشد، اما از طرفی ممکن است به‌عنوان مانعی عمده در مقابل این امر قرار گیرد (سیگانک، مائو و اسریت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). زیرا مدیریت دانش زمانی به‌طور موفقیت‌آمیز در سازمان اجرا می‌گردد که از قبل زمینه فرهنگی مناسب برای پذیرش آن بسترسازی شده باشد (کاوئیسیولتراکول و چان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

امروزه دانش نه تنها به‌عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری است، بلکه شرط موفقیت سازمان‌ها، در گرو دستیابی به دانش و فهم عمیق در تمامی سطوح است (اورمزدی، ۱۳۸۶). بنابراین با قبول جایگاه دانش به‌عنوان عامل مهمی در تصمیم‌گیری، سازمان‌ها تمایل بیشتری در پذیرش تکنولوژی‌هایی را دارند که به فرایند مدیریت دانش سرعت بخشد (شالتز، لیدنر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). اولین قدم در ایجاد دانش و اشاعه آن در سراسر سازمان این است که آیا افراد و دارندگان دانش، آماده حمایت از این فرایند هستند یا خیر؟ این امر نیازمند وجود فرهنگی حمایتی و هماهنگ شده است که تمام قسمت‌های مختلف یک سازمان را در بر گیرد؛ و این ارزش‌ها بر نحوه نگرش افراد در محیط کار موثر خواهد بود (زارعی، ۱۳۷۴). وجود نیروی انسانی خودکارآمد و منعطف که بتواند تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار داده و همواره سازمان را در مزیت رقابتی موفق نگه دارد، و کارکنان را در جهت نیل به اهداف در یک راستا قرار دهد، برای خلق دانش مورد نیاز سازمان و اشاعه آن بین کارکنان سازمان ضروری به‌نظر می‌رسد. هم‌چنین یک فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند با ایجاد زمینه‌ای برای جذب کلیه دانش موجود در سازمان، این دانش را برای موفقیت هر چه بیشتر سازمان، در بخش‌های مختلف به‌کار گیرد.

تشخیص دانش اولین گام در فرایند مدیریت دانش، شناسایی دانش مورد نیاز سازمان و موجود در سازمان است. سازمان‌ها برای موفقیت در عرصه رقابت نیازمند بهره‌برداری بهینه از تمام داشته‌های خود هستند. برای کسب و کارهایی که می‌خواهند در گردونه رقابت باقی بمانند، تشخیص دانش برای پشتیبانی استراتژی‌های رقابتی ضروری است.

1- Ciganek , Mao & Srite  
3- Schultze& Leidner

2- Kaweevisultrakul & chan

تشخیص دانش، تلاشی ساخت یافته برای تعیین خلاءها و نواقص دانش یک شرکت است. هرچه این فاصله بزرگتر باشد، دستیابی به اهداف استراتژیک شرکت مشکل‌تر می‌شود. تحصیل دانش به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که موجب از بین رفتن فاصله تشخیص داده شده در مرحله قبل می‌شود. این دانش می‌تواند از افراد، گروه‌ها یا منابع درون و برون سازمانی تحصیل شود تحصیل دانش در یک سازمان دانش محور به دور صورت کلی زیر محقق می‌شود:

الف) کسب دانش<sup>۱</sup>: مستقیم‌ترین و گاهی موثرترین راه کسب دانش بیرونی، «خرید» آن است. یعنی خرید سازمان یا استخدام افرادی که از دانش مورد نیاز برخوردارند.  
ب) خلق دانش<sup>۲</sup>: خلق دانش در واقع به توانایی سازمان‌ها در ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید اشاره دارد.

تسهیم دانش انتقال دانش به افراد مناسب یا قرار دادن دانش سازمانی در جایی است که بدان نیاز است. توسعه دانش توسعه دانش شامل همه تلاش‌های مدیریتی است برای ایجاد ظرفیت‌ها و توانایی‌هایی که هنوز در درون سازمان ارایه نشده‌اند و یا هنوز در درون و بیرون آن وجود ندارند. بکارگیری دانش: در واقع هدف اصلی از مدیریت دانش، کاربرد آن برای عملکرد بهتر، اثربخشی بالاتر و کیفیت بیشتر خدمات و عملیات سازمانی می‌باشد. نگهداری دانش به معنای ذخیره‌سازی دانش کسب شده در حافظه سازمانی است.

هدف کلی تحقیق، تعیینه بین مدیریت دانش و خودکارآمدی در دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه تبریز بود

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان رشته تربیت بدنی دانشگاه تبریز بود که تعداد آن ۴۲۴ نفر می‌باشد. در این راستا تعداد ۲۰۳ نفر به صورت تصادفی مطابق روش جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی استفاده شد.

1- Acquisition

2- Creation

### ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه خودکارآمدی شرز و همکاران: برای ارزیابی خودکارآمدی، از پرسشنامه خودکارآمدی شرز و همکاران استفاده گردیده است. این پرسشنامه در مقیاس لیکرت و با ۱۷ سوال تدوین شده است که در مقابل هر سوال ۵ گزینه از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم وجود دارد که نمرات آنها از ۱ تا ۵ تغییر می‌کند.

سوالات ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از چپ به راست امتیازاتشان افزایش می‌یابد و بقیه سوالات به صورت معکوس یعنی از راست به چپ امتیازاتشان افزایش می‌یابد. پایین‌ترین نمره ۱۷ و بالاترین نمره ۸۵ می‌باشد.

پرسشنامه مدیریت دانش: برای بررسی اجزای مدیریت دانش در مجموع ۲۸ سوال در قسمت دوم پرسشنامه، طراحی شده است. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه مدیریت دانش، به تأیید استاد راهنما و مشاور و همچنین ده نفر از اساتید تربیت بدنی سایر دانشگاه‌ها رسیده است.

برای تعیین پایایی پرسشنامه، ۳۰ پرسشنامه به‌عنوان پیش‌آزمون بین نمونه آماری توزیع گردید، میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ،  $91/8$  محاسبه شد، که نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده از پایایی لازم برخوردار می‌باشد.

### روش تحلیل داده‌ها

جهت تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از دو روش آماری استفاده شده است. از یک‌سو با استفاده از روش‌های آمار توصیفی بالاخص شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، چگونگی توزیع متغیرهای مورد مطالعه معین شده است و از سوی دیگر، با استفاده از روش‌های آمار استنباطی بالاخص آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

در این راستا ابتدا پیش فرض‌های تحلیل رگرسیون چندگانه مورد بررسی قرار گرفت تا در صورت تحقق این پیش فرض‌ها بتوان از این روش‌ها جهت تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

#### الف) پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد مطالعه

برای بررسی این پیش فرض از آزمون غیرپارامتریک تک‌نمونه‌ای کلموگروف-اسمیرنف استفاده شده، داده‌های مربوط به این آزمون در جدول ۱ درج شده است:

جدول (۱) آزمون کلموگروف - اسمیرنف

متغیر	شاخص آزمون (z)	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی	۱/۳۲	۰/۲۸
تشخیص دانش	۱/۵۷	۰/۱۹
تحصیل دانش	۱/۲۹	۰/۳۰
تسهیم دانش	۱/۴۲	۰/۲۴
توسعه دانش	۱/۱۷	۰/۳۴
بکارگیری دانش	۱/۲۰	۰/۳۲
نگهداری دانش	۱/۴۴	۰/۲۵
مدیریت دانش	۱/۶۹	۰/۱۷

مندرجات جدول ۱ نشان می‌دهد که توزیع کلیه متغیرهای مورد مطالعه، نرمال است. چرا که هیچ‌یک از اندازه‌های آزمون کالموگروف-اسمیرنف در سطح  $p < 0/05$  معنی‌دار نیست.

#### ب) پیش فرض هم‌خطی چندگانه

در راستای بررسی این پیش فرض از شاخص‌های VIF و Tolerance استفاده شد. در این شاخص‌ها چنانچه مقدار VIF از عدد (۱۰) کوچک‌تر باشد و مقدار Tolerance از مقدار (۰/۱) بزرگ‌تر باشد، در آن صورت می‌توان استنباط نمود که بین متغیرهای مورد مطالعه هم خطی چندگانه وجود ندارد و می‌توان برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون چندگانه استفاده نمود.

جدول (۲) شاخص‌های هم خطی چندگانه

متغیر	VIF	Tolerance
خودکارآمدی	۱/۹۲	۰/۶۲
تشخیص دانش	۱/۸۱	۰/۵۷
تحصیل دانش	۱/۷۴	۰/۵۳
تسهیم دانش	۱/۷۷	۰/۵۵
توسعه دانش	۱/۵۹	۰/۶۱
به‌کارگیری دانش	۱/۶۳	۰/۶۵
نگهداری دانش	۱/۵۱	۰/۴۶

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که پیش فرض هم خطی چندگانه در متغیرهای مورد مطالعه محقق شده است چرا که مقادیر VIF در همه متغیرها از عدد (۱۰) کوچک‌تر و مقدار Tolerance در همه متغیرها از عدد (۰/۱) بزرگ‌تر است.

از آنجایی که هر دو پیش‌فرض رگرسیون چندگانه در خصوص متغیرهای مورد مطالعه محقق شده است لذا جهت تحلیل داده‌ها از این روش استفاده شده است. در این راستا، ابتدا ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه ترسیم شده است که در جدول ۳ نتایج این آزمون ارائه شده است:

جدول (۳) ماتریس همبستگی متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
خودکارآمدی	۱							
تشخیص دانش	**۰/۴۲	۱						
تحصیل دانش	**۰/۲۲	**۰/۲۸	۱					
تسهیم دانش	**۰/۵۰	**۰/۲۶	*۰/۱۱	۱				
توسعه دانش	۰/۰۷	**۰/۱۷	**۰/۳۳	۰/۰۴	۱			
به‌کارگیری دانش	*۰/۱۱	۰/۰۱	۰/۰۹	*۰/۱۱	۰/۰۶	۱		
نگهداری دانش	**۰/۴۷	*۰/۱۴	*۰/۱۲	**۰/۲۶	**۰/۲۲	۰/۰۱	۱	
مدیریت دانش	**۰/۴۰	**۰/۳۹	**۰/۴۱	**۰/۳۷	**۰/۴۶	**۰/۳۱	**۰/۳۴	۱

\*\*= $P < ۰/۰۱$    \*= $P < ۰/۰۵$



مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد که:

الف) بین تشخیص دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/001$ ،  $r = 0/42$ ). بدین معنی که به‌واسطه افزایش توانایی تشخیص دانش بر میزان خودکارآمدی فرد افزوده می‌شود.

ب) بین تحصیل دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/001$ ،  $r = 0/22$ ). بدین معنی که با افزایش توانایی فرد برای تحصیل دانش بر میزان خودکارآمدی او افزوده می‌شود.

ج) بین تسهیم دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $r = 0/50$ ،  $p < 0/001$ ). بدین معنی که به موازات افزایش توانایی فرد در تسهیم دانش بر میزان خودکارآمدی وی افزوده می‌شود.

د) بین توسعه دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و غیرمعنی‌دار وجود دارد ( $r = 0/07$ ،  $p > 0/05$ ).

ه) بین به‌کارگیری دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ،  $r = 0/11$ ). بدین معنی که به موازات افزایش توانمندی فرد در به‌کارگیری دانش بر میزان خودکارآمدی او افزوده می‌شود.

و) بین نگهداری دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/001$ ،  $r = 0/47$ ). بدین معنی که با افزایش توانمندی فرد در نگهداری دانش بر میزان خودکارآمدی وی نیز افزوده می‌شود.

ز) بین مدیریت دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/001$ ،  $r = 0/40$ ). بدین معنی که به تناسب افزایش توانمندی فرد در مدیریت دانش بر میزان خودکارآمدی وی نیز افزوده می‌شود.

در ادامه تحلیل داده‌ها و تعیین این که مولفه‌های مدیریت دانش روی هم‌رفته چه میزان از تغییرات خودکارآمدی را تعیین و پیش‌بینی می‌کنند از روش تحلیل رگرسیون چندگانه (مدل همزمان) استفاده شد. داده‌های مربوط به این تحلیل در جدول ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون چندگانه و ضرایب تعیین

مدل	R	R <sup>2</sup>	خطای استاندارد برآورد	F	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	سطح معنی‌داری
همزمان	۰/۶۹	۰/۴۷	۹/۳۳	۲۹/۲۸	۶	۱۹۶	۰/۰۰۱

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که میزان همبستگی ترکیبی مولفه‌های مدیریت دانش با خودکارآمدی برابر با ۰/۶۹ است. از سویی میزان ضریب تعیین ( $R^2=0/47$ ) نشان می‌دهد که مولفه‌های مدیریت دانش قادرند ۴۷ درصد از تغییرات خودکارآمدی را به‌طور معنی‌دار تعیین کنند ( $F=29/28$ ,  $p<0/001$ ).

جدول (۵) تحلیل واریانس تغییرات رگرسیون

منابع تغییر	SS	df	MS	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱۵۳۲۲/۴۲	۶	۲۵۵۳/۷۳	۲۹/۲۸	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۷۰۹۳/۵	۱۹۶	۸۷/۲۱		
کل	۳۲۴۱۵/۹۲	۲۰۲			

مندرجات جدول تحلیل واریانس نشان می‌دهد که رگرسیون نمرات مولفه‌های مدیریت دانش به‌طرف میانگین خودکارآمدی از نظر آماری معنی‌دار است ( $F=29/28$ ,  $p<0/001$ ). بنابراین می‌توان استنباط کرد که مولفه‌های مدیریت دانش به‌طور ترکیبی قادرند تغییرات خودکارآمدی را در سطح معنی‌دار پیش‌بینی کنند.

از سویی جهت تعیین این که در مدل رگرسیونی و روابط ساختاری بین متغیرها، کدام یک از مولفه‌های مدیریت دانش، نقش تعیین‌کننده و معنی‌دار در پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی دارند، ضرایب بتای استاندارد محاسبه و مورد آزمون قرار گرفت. داده‌های مربوط به این مرحله در جدول ۶ درج شده است.

جدول (۶) ضرایب بتای استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پیش‌بین

سطح معنی‌داری	T	ضرایب استاندارد		متغیر
		بتا	B خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۵/۹۰	-	۳/۹۱	ثابت (A)
۰/۰۰۱	۴/۹۷	-۰/۲۸	۰/۱۴	تشخیص دانش
۰/۱۱	۱/۵۸	-۰/۰۹	۰/۱۶	تحصیل دانش
۰/۰۰۱	۵/۶۴	-۰/۳۱	۰/۱۷	تسهیم دانش
۰/۰۶	۱/۸۶	-۰/۱۰	۰/۳۶	توسعه دانش
۰/۱۰	۱/۶۴	-۰/۰۹	۰/۰۶	بکارگیری دانش
۰/۰۰۱	۶/۶۲	-۰/۳۷	۰/۱۸	نگهداری دانش

مندرجات جدول ۶ نشان می‌دهد که:

الف) توانایی تشخیص دانش با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۸) قادر است ۲۸ درصد از تغییرات خودکارآمدی را به‌طور معنی‌دار تبیین کنند ( $p < ۰/۰۰۱$ ,  $t = ۴/۹۷$ ).

ب) توانایی تحصیل دانش با ضریب بتای استاندارد (۰/۰۹) نقش معنی‌دار در پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی ندارد ( $p > ۰/۰۵$ ,  $F = ۱/۵۸$ ).

ج) توانایی تسهیم دانش با ضریب بتای استاندارد (۰/۳۱) قادر است ۳۱ درصد از تغییرات خودکارآمدی را به‌طور معنی‌دار تبیین کند ( $p < ۰/۰۰۱$ ,  $t = ۵/۶۴$ ).

د) توانایی توسعه دانش با ضریب بتای (۰/۱۰) نقش معنی‌دار در پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی ندارد.

هـ) توانایی به‌کارگیری دانش با ضریب بتای (۰/۰۹) نقش معنی‌دار در پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی ندارد.

و) توانایی نگهداری دانش با ضریب بتای (۰/۳۷) قادر است ۳۷ درصد از تغییرات خودکارآمدی را به‌طور معنی‌دار پیش‌بین کند ( $p < ۰/۰۰۱$ ,  $t = ۶/۶۲$ ).

نتایج دستاوردهای تحقیق بر اساس توصیف فرضیات پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که:

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر با  $r=0/42$  و  $P=0/001$  است. لذا با سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه معناداری بین دو متغیر تشخیص دانش و خودکارآمدی وجود دارد.

ضریب همبستگی بین دو متغیر تحصیل دانش و خودکارآمدی  $r=0/22$ ،  $P<0/001$  می‌باشد لذا سطح اطمینان ۹۹ درصد بین تحصیل دانش و خودکارآمدی همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مولفه تسهیم دانش و خودکارآمدی برابر با  $r=0/50$  و  $P=0/001$  می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر مولفه تسهیم دانش و خودکارآمدی وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مولفه توسعه دانش و خودکارآمدی برابر با  $r=0/07$  و  $P>0/05$  می‌باشد. لذا رابطه‌ای بین توسعه دانش و خودکارآمدی وجود ندارد. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مولفه به‌کارگیری دانش و خودکارآمدی برابر با  $r=0/11$  و  $P=0/001$  است.

ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر با  $r=0/47$  و  $P=0/001$  می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه معناداری بین دو متغیر نگهداری دانش و خودکارآمدی وجود دارد.

ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر مدیریت دانش و خودکارآمدی برابر با  $r=0/40$  و  $P=0/001$  می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر مدیریت دانش و خودکارآمدی وجود دارد.

ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی خودکارآمدی از روی مدیریت دانش برابر با  $R=0/69$  ( $r=0/6$ ) و ضریب تعیین برابر با  $0/47$  ( $R^2=0/47$ ) به‌دست آمده است و

نشان می‌دهد تا حدود ۴۷ درصد از روی متغیرهای پیش‌بین می‌توان خودکارآمدی را در تحقیق حاضر پیش‌بینی کرد. در این راستا، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که از بین متغیرهای پیش‌بین، مولفه‌های توانایی تشخیص دانش، تسهیم دانش، نگهداری دانش، توان پیش‌بینی متغیر ملاک یعنی خودکارآمدی را دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت دانش با میزان خودکارآمدی صورت گرفت. در این راستا، یکی از یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین تشخیص دانش با خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. بدین معنی که با افزایش توانایی تشخیص دانش بر میزان خودکارآمدی فرد افزوده می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات گلدن و همکاران (۲۰۰۱)، خلیفا و همکاران (۲۰۰۸)، روزدار (۱۳۸۲) و جعفری و کلانتر (۱۳۸۲) همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت بنابه اعتقاد صاحب نظران استفاده از مدیریت دانش می‌تواند در جهت پیشبرد خودکارآمدی و بهبود عملکرد افراد، به سازمان‌ها کمک کند (جعفری و کلانتر (۱۳۸۲)). به تعبیری، اولین گام در فرایند مدیریت دانش، شناسایی دانش مورد نیاز سازمان و موجود در آن است. سازمان‌ها برای موفقیت در عرصه رقابت نیازمند بهره‌برداری بهینه از تمام داشته‌های خود هستند. بر این اساس، تشخیص دانش برای پشتیبانی استراتژی‌های رقابتی ضروری است. توضیح این‌که، تشخیص دانش، تلاشی ساخت یافته برای تعیین خال‌ها و نواقص دانش یک سازمان است. از شناخت حوزه‌های دانش می‌توان دریافت در چه زمینه‌هایی نیاز به تقویت قابلیت‌های موجود خود و در چه زمینه‌هایی نیاز به خلق دانش جدید است، به بیان دیگر با شناخت دانش می‌توان وضعیت موجود سازمانی را تعیین کرد، مثلاً سازمان را از توانایی‌هایش آگاه ساخت، متخصصان موجود در سازمان و دانشی که آنها دارند و می‌تواند برای سازمان بسیار حیاتی باشد را شناخت و برای استفاده بهینه از دانش آنها برنامه‌ریزی نمود (پروبوست و همکاران، ۲۰۰۰). لذا تشخیص دانش می‌تواند به خودکارآمدی فرد بیافزاید به نحوی که

مهارت‌های رفتاری، عاطفی و اجتماعی و شناختی افراد هماهنگ شده و کارآمدی شخص موجب فعال شدن جریان‌های شناختی و هیجانی و عاطفی می‌شود که انتقال دانش و توانایی‌ها را با عمل ماهرانه تحت نفوذ دارند و بر این اساس با شناخت و تشخیص دانش، می‌توان در ادراک قابلیت‌های فردی اثر گذاشت و خودکارآمدی آنان را افزایش داد.

از سویی، یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین تحصیل دانش با خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. به عبارتی با افزایش توانایی فرد برای تحصیل دانش بر میزان خودکارآمدی او افزوده می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات گلدن و همکاران (۲۰۰۱)، خلیفا و همکاران (۲۰۰۸)، روزدار (۱۳۸۲) و جعفری و کلانتر (۱۳۸۲) همسو است.

در تبیین این نتیجه می‌توان عنوان نمود که منظور از تحصیل دانش، فعالیت‌هایی است که موجب از بین رفتن فاصله تشخیص داده شده در مرحله قبل می‌شود. این دانش می‌تواند از افراد، گروه‌ها یا منابع درون و برون سازمانی تحصیل شود. تحصیل دانش در یک سازمان دانش محور به اشکال زیر محقق می‌شود که یکی، کسب دانش بوده، یعنی خرید سازمان یا استخدام افرادی که از دانش مورد نیاز برخوردارند و دیگری خلق دانش که منظور از آن، توانایی سازمان‌ها در ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌های نوین و مفید است. واحدهای تحقیق-پژوهش سازمان‌ها به‌عنوان مراکز اصلی خلق دانش در درون سازمان‌ها به‌شمار می‌آیند که هم به خلق دانش جدید و هم به سازماندهی و تعبیر اطلاعات موجود در جهت ایجاد دانش همت می‌گمارد (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). در این راستا، با کسب دانش و تحصیل آن، ادراک افراد از توانایی‌های خود به تعبیری، خودکارآمدی آنها تغییر می‌یابد، توضیح این‌که مفهوم خودکارآمدی به‌عنوان یکی از ابعاد خویشتن، توانایی ادراک شده افراد یا قضاوت افراد درباره توانایی‌هایشان در انجام یک وظیفه یا انطباق با یک موقعیت خاص است (به نقل از امینی، ۱۳۸۲). همچنین خودکارآمدی در تعریف روانشناختی آن عبارت از انتظارات متصور یک فرد در موفقیت در یک کار، یا رسیدن به یک نتیجه ارزشمند از طریق فعالیت‌های فردی است. این فرآیند ذهنی، شناسایی افراد،

برآورد تلاش و توانایی‌های لازم برای رسیدن به آن هدف و پیش‌بینی نتیجه را شامل می‌شود (استیبیک و وایز، ۱۳۸۱).

بنابراین، تحصیل دانش بر برداشت انسان از کارآمدی خود از طریق انتخاب فعالیت‌ها، میزان تلاش که برای یک موقعیت صرف می‌کند، الگوی فکری و واکنش‌های هیجانی وی هنگام انجام یک فعالیت، بر عملکرد او تأثیر دارد. پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که خود را کاملاً خودکارآمد می‌دانند، تفکر و احساساتی دارند که از تفکر و احساسات افرادی که خود را ناتوان می‌بینند، متفاوت است. این افراد به‌جای این که آینده خود را فقط پیشگویی کنند، آن را شخصاً می‌سازند (کدیور، ۱۳۸۵).

بر این اساس، چنین استنباط می‌شود که کسب دانش در احساس کارایی شخص نقش مهم دارد، به نحوی که یکی از منابع خودکارآمدی تجربه بوده و تحصیل دانش به عنوان یک تجربه فردی می‌تواند در بهبود خودکارآمدی فرد نقش داشته باشد.

علاوه بر این تحلیل داده‌ها نشان داد که بین تسهیم دانش با خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. بدین معنی که به موازات افزایش توانایی فرد در تسهیم دانش بر میزان خودکارآمدی وی افزوده می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات گلدن و همکاران (۲۰۰۱)، خلیفا و همکاران (۲۰۰۸)، روزدار (۱۳۸۲) و جعفری و کلانتر (۱۳۸۲) همسو است. در این ارتباط، می‌توان بیان داشت که منظور از تسهیم دانش، انتقال دانش به افراد مناسب یا قرار دادن دانش سازمانی در جایی است که بدان نیاز است.

به بیان دیگر، تسهیم دانش یکی از مولفه‌های مدیریت دانش است و منظور از مدیریت دانش، توانایی یک سازمان در استفاده از تجربه و دانش فردی نزد هر فرد و دانش دسته جمعی به‌منظور دستیابی به اهداف خود از طریق فرایندی شامل تولید دانش، تسهیم دانش و استفاده از آن به کمک فناوری است.

در این ارتباط، پروبست و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌دارند که یکی از مشکل‌ترین وظایف مدیریت دانش، انتقال دانش به افراد مناسب یا قرار دادن دانش سازمانی در جایی

است که بدان نیاز است. اشتراک و توزیع دانش در جوامع و سازمان‌های معاصر امری ضروری است. دانش کالایی است که در اثر تعامل افراد و ارتباطات آنها قابل انتقال است و نباید در کنجی از سازمان و در ذهن گروه خاصی محبوس شود، بلکه باید در گستره سازمان و بین اعضا توزیع شود.

بر این اساس تسهیم دانش در یک سازمان به سه صورت کلی زیر محقق می‌شود: فناوری اطلاعات یکی از ابزارهای مهم توزیع دانش به‌شمار می‌آید. از طرفی، یکی از روشهای ملموس و مشخص انتقال دانش در سازمان‌ها، نشر دانش در چارچوب رسمی و مکتوب است. به‌علاوه، ارتباطات غیررسمی در سازمان یکی از مهم‌ترین روش‌های انتقال دانش در سازمان به‌شمار می‌آید (داونپورت و پروساک، ۱۹۹۸). تسهیم دانش موجب انتقال دانش و اشتراک دانش موجود در بین افراد می‌گردد. از طرفی، مطابق با نظر بندورا، یکی از شرایط افزایش کارایی شخص، داشتن تجربه جانشینی است. چنین به نظر می‌رسد اشتراک دانش با افرادی با خودکارآمدی بالا می‌تواند به احساس کارایی شخص بیفزاید. توضیح این که یکی از منابع اطلاعات کارآمدی شخصی تجربه جانشینی بوده که مبتنی بر مقایسه‌های بین عملکرد افراد با دیگران است. بندورا بیان می‌کند که سودمندترین مقایسه‌ها، آنهایی هستند که شامل نیروهای بالقوه برابر باشند. بنابراین افرادی که بهتر از همسالان خودشان هستند، احتمال دارد قضاوت‌های مثبت‌تری از کارآمدی شخصی را در خود رشد بدهند (لفرانسو، به نقل از کدیور، ۱۳۸۶).

افراد در ارزیابی خودکارآمدی خویش تنها به موفقیت‌های قبلی متکی نیستند، بلکه تحت تأثیر تجربه‌های جانشینی از طریق الگوسازی یا سرمشق‌گیری قرار دارند. الگوسازی که با عوامل محیطی مرتبط است، ابزاری مؤثر برای ارتقاء و تقویت احساس خودکارآمدی شخصی محسوب می‌شود. الگوسازی به مشاهده رفتار دیگران به‌عنوان الگو در حین انجام وظایف اشاره دارد. در بسیاری از فعالیت‌ها، افراد توانایی‌های خود را در مقایسه با پیشرفت دیگران ارزیابی می‌کنند، الگوسازی از طریق تلاش‌های موفقیت‌آمیز، مبنایی برای مقایسه اجتماعی و قضاوت در مورد توانایی‌های شخصی فراهم می‌کند و



این باور را در مشاهدگر تقویت می‌کند که علی‌رغم موانع، می‌تواند با تلاش فراوان وظایف را به‌طور موفقیت آمیز انجام دهد (اپلبام، به نقل از عبدالهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵). بنابراین، اشتراک دانش بین افراد می‌تواند در افزایش قضاوت‌های مثبت از کارآمدی خویش و تسلط شخصی نقش داشته باشد.

با این حال، تحلیل داده‌ها نشان داد که بین توسعه دانش با خودکارآمدی رابطه وجود ندارد. از طرفی، یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر این بود که بین به‌کارگیری دانش با خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان اذعان نمود که در واقع هدف اصلی از مدیریت دانش، کاربرد آن برای عملکرد بهتر، اثربخشی بالاتر و کیفیت بیشتر خدمات و عملیات سازمانی است.

چنانچه دانش جمع‌آوری شده و توزیع شده در عمل به‌کار گرفته نشود، عملاً نمی‌توان عنوان دانش بر آن نهاد. تمامی عناصر بنیادی مدیریت دانش باید به‌سوی بهره‌گیری موثر از دانش، جهت‌دهی شوند تا اهداف سازمانی محقق شود. بنابراین مهمترین گام در فرایند مدیریت دانش کاربرد دانش در راستای تحقق اهداف سازمانی است (عدلی، ۱۳۸۴).

از طرفی پروبست و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که، دانش را برحسب کاربرد می‌توان در سه دسته زیر خلاصه کرد:

دانش چگونگی که از طریق فرایند یادگیری حین انجام کار ایجاد می‌شود. یادگیری از طریق انجام کار فرآیندی است که در طی آن دانش چگونگی انجام یک کار مشخص، در طول زمان انباشته می‌شود. دانش چرایی به‌وسیله فرایند یادگیری از راه مطالعه ایجاد می‌شود و معرف اصول حاکم بر پدیده هاست و دانش چیستی توسط فرایند یادگیری از طریق کاربرد ایجاد می‌شود.

به‌کارگیری دانش در اثربخشی بالاتر، قدرت کارایی بالاتر و قابلیت‌های جدید نقش دارد. به‌کارگیری دانش بر خودکارآمدی یعنی اعتماد کلی فرد به توانایی گذر از دامنه وسیعی از خواست‌ها یا موقعیت‌های جدید اثر دارد. (شوارز و شولز، ۲۰۰۰).

به اعتقاد بندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی مفهومی است که به‌واسطه آن تجربیات، توانایی و تفکر افراد در یک مسیر ادغام می‌شود. خودکارآمدی و سایر نگرش‌های انتظاری به‌طور مشترک دارای این واقعیت هستند که تمامی آنها، باورهایی در خصوص درک توانایی فردی است، اما تفاوت آنها با خودکارآمدی در آن است که خودکارآمدی ادراک قابلیت‌های فردی به‌منظور دستیابی به عملکردها و نتایج موقعیت دیگر از پیش تعیین شده می‌باشد (پاجریس، ۱۹۹۶). پولر و همکاران (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که خودکارآمدی یا ادراک خودکارآمدی در برگیرنده احساس خوشایند فرد در انجام تکالیف است که به‌طور فراگیری با انگیزش و انجام موفقیت‌آمیز تکالیف در تمامی انسان‌ها مرتبط است.

افزون بر این، تحلیل داده‌ها نشان داد که بین نگهداری دانش و خودکارآمدی رابطه مستقیم وجود دارد. بدین معنی که با افزایش توانمندی فرد در نگهداری دانش بر میزان خودکارآمدی وی نیز افزوده می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات گلدن و همکاران (۲۰۰۱)، خلیفا و همکاران (۲۰۰۸)، روزدار (۱۳۸۲) و جعفری و کلانتر (۱۳۸۲) همسو است.

در تبیین این یافته‌ها باید اذعان داشت که نگهداری دانش به معنای ذخیره‌سازی دانش کسب شده در حافظه سازمانی است. دانش سازمانی که یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان است باید به‌روز، حفاظت و نگهداری شود. نگهداری اطلاعات، اسناد و تجارب، نیازمند مدیریت است. نگهداری دانش به معنای ذخیره‌سازی دانش کسب شده در حافظه سازمانی است. سازمان‌ها باید نخست از میان بسیاری از رویدادها، اشخاص و فرایندها، آنهایی را انتخاب کنند که ارزش نگهداری دارند. این کار باعث حذف دانش ناکارآمد می‌شود و سازمان بابت نگهداری این اطلاعات هزینه‌ای صرف نمی‌کند. لذا فرایند نگهداری از

دانش شامل سه مرحله است: انتخاب که در این مرحله، سازمان ها باید از میان اتفاقات، وقایع، افراد و فرایندهای متعددی که با آنها عجین شده‌اند، دست به گزینش زده و مواردی را که ارزش مراقبت و محافظت دارند، تعیین و شناسایی کنند. ذخیره که در این مرحله باید اطلاعات و تجربیات افراد کلیدی و نیز مستندات تهیه شده در حافظه سازمانی ذخیره شوند و روزآمدی به این معنی که اگر دانش ذخیره شده در حافظه سازمان با تغییر و تحولات محیطی و برنامه‌ها و اقدامات درون سازمان همگام نباشد و مرتباً اصلاح و به‌روز نشود، سازمان با هزینه‌های هنگفتی مواجه می‌شود و سیستم‌های شکل گرفته بر اساس دانش دیر یا زود از بین خواهد رفت (پروبوست و همکاران، ۲۰۰۰). به‌کارگیری دانش بر ادراک قابلیت‌های فردی نقش دارد. به‌عبارتی، ذخیره‌سازی دانش کسب شده بر باور فرد در درک توانایی وی اثر گذاشته و بدین ترتیب، عملکرد او را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

از سویی، تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدیریت دانش با خودکارآمدی دانشجویان تربیت بدنی رابطه مستقیم وجود دارد. بدین معنی که به تناسب افزایش توانمندی فرد در مدیریت دانش بر میزان خودکارآمدی وی نیز افزوده می‌شود. این نتیجه با یافته‌های حاصل از مطالعات گلدن و همکاران (۲۰۰۱)، خلیفا و همکاران (۲۰۰۸)، روزدار (۱۳۸۲) و جعفری و کلانتر (۱۳۸۲)، برزگر (۱۳۸۶) و قاسمی (۱۳۸۸) همسو است. برزگر (۱۳۸۶) در بررسی رابطه مولفه‌های مدیریت دانش و ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان دانشگاه آزاد بوشهر به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش با بعد خودکارآمدی در ویژگی‌های شخصیتی رابطه مثبت وجود دارد. قاسمی (۱۳۸۸) در بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با مدیریت دانش نشان داد رابطه مثبت معناداری بین ویژگی شخصیتی خودکارآمدی با مدیریت دانش وجود دارد.

توضیح این‌که، مدیریت دانش و مفاهیم استراتژیک مربوطه، به‌عنوان عناصر مهم بقای سازمان و حفظ موقعیت رقابتی آن مورد توجه قرار گرفته‌اند. مارتنسون (۲۰۰۰) معتقد است که مدیریت دانش پیش‌نیاز قطعی برای بهره‌وری و انعطاف‌پذیری سازمان‌های

خصوصی و دولتی است (بومارد، ۱۹۹۹). چیس (۲۰۰۰) و مارتسون (۱۳۷۶) اظهار می‌کنند که عامل اساسی بقای سازمان‌ها «دانش» است و بیجرز (۲۰۰۰) مطرح می‌سازد، دانش عاملی است که بر اساس آن، کارآفرینان آن می‌توانند خود را از رقیبان متمایز سازند.

نکته این‌که چرخه دانش یا به‌عبارتی فرایند مدیریت دانش از چهار بخش اصلی تشکیل شده است. در مرحله اول می‌باید دانش موجود در سطح سازمان و منابع آن مورد شناسایی واقع شده و سپس اخذ شده به صورت مناسبی ذخیره‌سازی گردد. سپس برای این‌که دانش با ارزش شده و به هم‌افزایی و زایش مجدد دانش منجر گردد، باید دانش موجود نزد افراد به اشتراک گذاشته شده و تسهیم گردد. پس از طی این مراحل اکنون باید از دانش کسب شده در جهت اهداف عالی سازمان استفاده کرد. خلق دانش شامل ورود اطلاعات جدید به سیستم و حاصل به اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش نزد افراد است. از طرفی، تسهیم دانش یکی از عناصر مدیریت دانش است که از طریق آن قابلیت ذخیره‌سازی دانش به‌صورت سازمان یافته فراهم می‌شود و امکان جستجوی سریع اطلاعات و تسهیم موثر دانش به‌وجود می‌آید. در این سامانه، باید دانش‌های لازم به آسانی برای استفاده همگان ذخیره شود. بنابراین مدیریت دانش، خط‌مشی‌های اصولی را برای یافتن، درک کردن و استفاده از آن و ایجاد آن معین می‌سازد.

به بیان دیگر رسمی‌سازی و دسترسی به تجربه، دانش و دیدگاه‌های استادانه که قابلیت‌های جدید قدرت کارایی بالاتر، تشویق نوآوری و افزایش ارزش مشتری را در پی داشته باشد، هدف قرار می‌دهد (بک من، نقل از افزاره، ۱۳۸۶).

مدیریت دانش؛ مجموعه‌ای از فرایندها برای فهم و به‌کارگیری منبع استراتژیک دانش در سازمان و رویکردی ساخت یافته است که رویه‌هایی را برای شناسایی، ارزیابی و سازماندهی، ذخیره و به‌کارگیری دانش به‌منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان برقرار می‌سازد (جعفری و کلانتر، ۱۳۸۲). بنابراین به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرایند دانش مؤثری داشته باشند. بر این اساس مدیریت دانش، موضوع مهمی است، چرا که به مهم‌ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه‌های فکری مربوط شده و با تبدیل سرمایه‌های

انسانی به دارایی‌های فکری سازمان یافته برای سازمان ایجاد ارزش می‌کند. لذا می‌تواند در خودکارآمدی فرد یعنی توان سازنده‌ای که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود نقش داشته باشد.

خودشناسی از طریق پردازش مهارت‌های شناختی، انگیزشی و عاطفی که عهده دار انتقال دانش و توانایی‌ها به رفتار ماهرانه هستند، فعال می‌شود. به طور خلاصه، خودکارآمدی به داشتن مهارت یا مهارت‌ها مربوط نمی‌شود، بلکه داشتن باور به توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف شغلی، اشاره دارد.

باور کارآمدی عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است (بندورا ۱۹۹۷). بنابراین، در اثر مدیریت دانش، خودکارآمدی فرد افزایش یافته و احساس خودکارآمدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند (وایت، ۱۹۸۲). بنابراین، خودکارآمدی درک شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است.

طبق نظر بندورا، سطوح ادراک خودکارآمدی افراد تعیین‌کننده احتمال شروع به انجام یک کار و میزان تلاش و پافشاری در انجام آن کار می‌باشد (بندورا به نقل از ناصری، ۱۳۸۰). به عنوان مثال کسانی که برای حل کردن مسائل قویاً به کارایی خود اعتقاد دارند، هنگام روبه‌رو شدن با رویدادهای استرس‌زا به طرز قابل توجهی تفکر تحلیلی خود را از دست نمی‌دهند. در حالی که افرادی که به توانایی خود در حل کردن مسائل تردید دارند، به صورت آشفته فکر می‌کنند (مارشال ریو، ۱۳۸۴).

بندورا اشاره می‌کند که پیروزی‌ها و موفقیت‌ها باور کارآمدی را تقویت می‌کنند و شکست‌ها و ناکامی‌ها بخصوص اگر قبل از احساس کارآمدی رخ دهند، باور خودکارآمدی را تضعیف می‌کنند. عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار منجر می‌شوند، خودکارآمدی را

برای تحقق پیامدهای بعدی افزایش می‌دهند ولی عملکردهایی که به نتایج مورد انتظار ختم نشوند، می‌توانند کارآمدی پایین‌تری را ایجاد کنند. وقتی احساس خودکارآمدی ایجاد می‌شود که فرد قادر باشد با پشتکار و تلاش مداوم بر موانع غلبه یابد. هنگامی که افراد باور کنند که الزامات کسب موفقیت را دارند در مواجهه با ناملایمات و سختی‌ها پشتکار بیشتری به خرج می‌دهند و با تحمل سختی‌ها، قوی‌تر و تواناتر می‌شوند (عبدالهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵). با توجه به این که یکی از منابع خودکارآمدی تجربه فردی است، می‌توان مدیریت دانش را در مجموع به‌عنوان یک تجربه تلقی نمود، که در افزایش و بهبود خودکارآمدی و کارآیی فردی نقش دارد. در این راستا، تجربه‌هایی که اطمینان توانمندی فردی را فراهم کنند، به وی اجازه می‌دهند که مشکلات و شکست‌ها را بدون از دست دادن شایستگی‌ها تحمل کنند. شدت و ضعف باورهای کارآمدی نیروی انسانی با توجه به موفقیت‌ها و شکست‌های شغلی تجربه شده، کاربردهای مهمی برای مدیریت منابع انسانی دارند.

جاکابوسکی و دیمبو (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان دادند که خودکارآمدی بهترین پیش‌بینی‌کننده خودنظم‌بخشی است. اگر فردی باور داشته باشد که نمی‌تواند نتایج مورد انتظار را به‌دست آورده یا به این باور برسد که نمی‌تواند مانع رفتارهای غیرقابل قبول شود، انگیزه او برای انجام کار کم خواهد شد.

محل‌الدین و همکاران (۲۰۰۷) در بررسی کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد دانشگاه‌های مالزی به این نتیجه رسیدند که استفاده از انواع مدیریت دانش به طور موثری بر استفاده‌کنندگان مدیریت دانش به‌خصوص دانشجویان تأثیر دارد. نتایج نشان می‌دهد که کشف دانش، ایجاد، توسعه و انتشار دانش، عوامل مهمی در ابتکار عمل مدیریت دانش هستند.

در مجموع باید بیان داشت مدیریت دانش به‌سرعت تکنولوژی اطلاعات را تحت‌الشعاع قرار داده و در مواردی حتی از آن سبقت گرفته است. دانش به‌عنوان محور و ماهیت اصلی مدیریت دانش با ویژگی بدیع و پویای خودجامعه دانش‌مدار را جایگزین جامعه

اطلاعاتی نموده است (عدلی، ۱۳۸۴). مدیریت دانش رویکردی ساخت یافته است که رویه‌هایی برای شناسایی، ارزیابی، سازماندهی، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری دانش به‌منظور تأمین نیازها و اهداف سازمان را در خود جای می‌دهد (داونپورت و پورساک، ۱۹۹۸).

خودکارآمدی یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌های خود که این باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان روی تلاش و پشتکار آنها اثر می‌گذارد.

بنابراین بر اساس مدل پروبست، روب و مهاردت فرآیند مدیریت دانش شامل شناسایی دانش، تحصیل دانش، توسعه دانش، تسهیم دانش، به‌کارگیری دانش و نگهداری دانش است (پروبست، روب و مهاردت، ۱۳۸۵).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از بین مولفه‌های مدیریت دانش، توانایی تشخیص دانش، تسهیم دانش، نگهداری دانش، توان پیش‌بینی متغیر ملاک یعنی خودکارآمدی را دارند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۳/۰۶/۱۰

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۱/۰۷

## منابع

- احمدپور داریانی؛ محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها، تهران نشر مولف.
- اخوان، پیمان؛ جعفری، مصطفی (۱۳۸۴). ناکامی مدیریت دانش در سازمان‌ها. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۱.
- اورمزدی، انوشیروان (۱۳۸۶). تبیین و سنجش عواملی برای استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران-تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- پروست، گیلبرت؛ روب، استفان؛ رو مهاردت، کای (۱۳۸۵). مدیریت دانش. ترجمه علی حسین‌خواه، تهران، انتشارات یسطرون.
- جعفری، مصطفی؛ کلانتر، سیدکیانوش (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۲.
- جعفری، مصطفی؛ کلانتر، سیدکیانوش (۱۳۸۲). مدیریت دانش در سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۴۲، اسفند ۱۳۸۲.
- جیمز، ای، اف، استونر و همکاران (۱۳۸۲). مدیریت. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی. نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ دوم، تهران.
- حسینی، م. (۱۳۷۸). بررسی و مقایسه خودکارآمدی دانش آموزان ورزشکار و غیرورزشکار شهر کرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- داونپورت، تامس اچ و پروساک، لارنس (۱۳۷۹). مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان‌سرشت. تهران، نشر ساپکو، چاپ اول.
- رائول، ویلیام، جی، کازنس، اچ، سی. (۱۳۸۲). مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی. ترجمه حسین وزیری سابق، شرکت برق منطقه‌ای تهران.
- روزدار، نگین (۱۳۸۲). بررسی مدیریت دانش و تأثیر آن بر عملکرد مدیران در شهر تهران در سال ۱۳۸۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- سجادی، نصرالله (۱۳۸۴). مدیریت سازمان‌های ورزشی. تهران انتشارات سمت.



عدلی، فریبا (۱۳۸۴). مدیریت دانش: حرکت به سوی دانش. تهران، انتشارات فراشناختی اندیشه، چاپ اول.

نوروزیان، میثم (۱۳۸۵). دانش مدیریت دانش. ماهنامه علمی-آموزشی تدبیر.

Bandura, A. (2000). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. Handbook of principles of organization behavior. oxford, uk: Blachwell. pp. 120-139.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H Freeman.

Ciganek, A., Mao, E., & Srite, M. (2008). Organizational culture for knowledge management Systems: A study of corporate user. *International Journal of Knowledge Management*, 4(1).

Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organization manage what they know*. Harvard business school press, Boston, MA.

Davenport, T.H., DeLong, D.W.; Beers, M.C. (1998). Successful Knowledge Management Projects. *Sloan Management Reviwe*, Vol 39, No 2.

Dogains, G., (1991). Self-Esteem and Laous of control in adult female fitness program participatns, *International Journal of Sport Psychology*, 22, 154-B 164.

Kaweevisultrakul, T., & Chan, P. (2007). Impact of cultural barriers on knowledge management implementation: evidence from thuiland. *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 11 (1).

Schuttze, U., & Leidner, D.E. (2002). Studying knowledge management in information systems research: discourses Ttheoretical assumptions. *MIS Qurterly*, 16 (3), 213-242.